

**INSTITUTO DE PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DE SOLUCIONES ENERGÉTICAS PARA LAS
ZONAS NO INTERCONECTADAS – IPSE
GRUPO DE CONTROL INTERNO**

INFORME SEMESTRAL DE SEGUIMIENTO AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Bogotá, Julio de 2021

GCI-IPSE- Informe Primer Semestre 2021

TABLA DE CONTENIDO

- 1. INFORME SEMESTRAL DE SEGUIMIENTO AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**
- 2. AMBIENTE DE CONTROL**
- 3. RESULTADO ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL IDI 2020**
 - 3.1 Talento Humano**
 - 3.1.1 Gestión Estratégica del Talento Humano
 - 3.1.2 Ejecución Plan De Capacitación PIC
 - 3.1.3 Bienestar Social y el Clima Organizacional de los servidores públicos del IPSE
 - 3.1.4 Gestión Concurso para Provisión Cargos en Función Pública
 - 3.2 Compromiso de Integridad**
- 4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y DE PLANEACION**
 - 4.1 Planeación Institucional
 - 4.2 Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
 - 4.3 Procesos Contractuales
- 5. GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS**
 - 5.1 Resultados FURAG
 - 5.2 Relación Estado Ciudadano
 - 5.3 Denuncias por Actos de Corrupción.
 - 5.4 Defensa Jurídica
 - 5.5 Planes de Mejoramiento
 - 5.6 PQRS
- 6. GESTIÓN DEL RIESGO INSTITUCIONAL**
- 7. EVALUACION POR RESULTADOS**
 - 7.1 Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
 - 7.1.1 Fortalecer Ambiente de Control
 - 7.1.2 Monitoreo Continuo en la Entidad
- 8. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**
- 9. DIMENSIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN**
- 10. AUDITORÍAS INTERNAS DE GESTIÓN**
- 11. EVALUACION DE CONTROL INTERNO**

RECOMENDACIONES

1. INFORME SEMESTRAL DE SEGUIMIENTO AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

De conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 y artículo 156 del Decreto 2106 de 2019, el Grupo de Control Interno presenta y publica el primer Informe Semestral Pormenorizado del Sistema de Control Interno del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas – IPSE, cuyo propósito es aportar a la permanente mejora de la entidad en el alcance y cumplimiento de su misión.

Este informe está enmarcado en la séptima dimensión, Política de Control Interno establecida y actualizada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, bajo la estructura del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, en un esquema de cinco (5) componentes: 1) Ambiente de Control, 2) Evaluación del Riesgo, 3) Actividades de Control, 4) Información y Comunicación y 5) Actividades de Monitoreo.

Es importante anotar que, las primeras seis dimensiones MIPG permiten a la entidad contar con una estructura para la gestión y adecuada operación, dentro de la cual se encuentran inmersos los controles y a través de los cinco componentes del MECI (7ª. dimensión MIPG- Política de Control Interno) facilita a la entidad establecer la efectividad de los controles diseñados desde la estructura de las dimensiones MIPG; contando para ello, con un eje articulador a través del Esquema de las Líneas de Defensa.

Con el fin de dar cumplimiento a la periodicidad establecida en el Decreto 2106 del 22 de noviembre de 2019, el cual actualizó la periodicidad de este informe, cada seis (6) meses, a continuación, se presenta el avance en cada uno de los componentes del MECI, para evidenciar la efectividad de los controles diseñados desde la estructura de las Dimensiones de MIPG en el periodo comprendido entre el 1 de enero al 30 de junio de 2021, basado en las evidencias suministradas por todas las dependencias de la entidad.

El IPSE presenta en su misión, visión, mapa estratégico y caracterización de las ZNI y el cumplimiento de las metas establecidas en el direccionamiento estratégico del Instituto, los objetivos alcanzados en desarrollo de su gestión, a través del cumplimiento de los programas y proyectos ejecutados y sus avances registrados en la implementación del Modelo de Integrado de Planeación y Gestión de la entidad, los cuales son reportados en los diferentes informes a los entes de control y en el reporte de medición de los indicadores.

2. AMBIENTE DE CONTROL

En el periodo evaluado, se presentaron los lineamientos y directrices de la Alta Dirección y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, para el fortalecimiento del Sistema de Control Interno, propiciando el desarrollo de la cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua. Este componente tiene como propósito asegurar un ambiente de control que le permita al IPSE disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno, desarrollando la planeación estratégica con la participación de todos como responsables de los objetivos institucionales, para el cumplimiento de las metas, para lo cual se desarrolla el seguimiento a las actividades, estableciendo

responsabilidades frente al riesgo asociado, acorde con los niveles de autoridad y responsabilidad que faciliten la toma de decisiones.

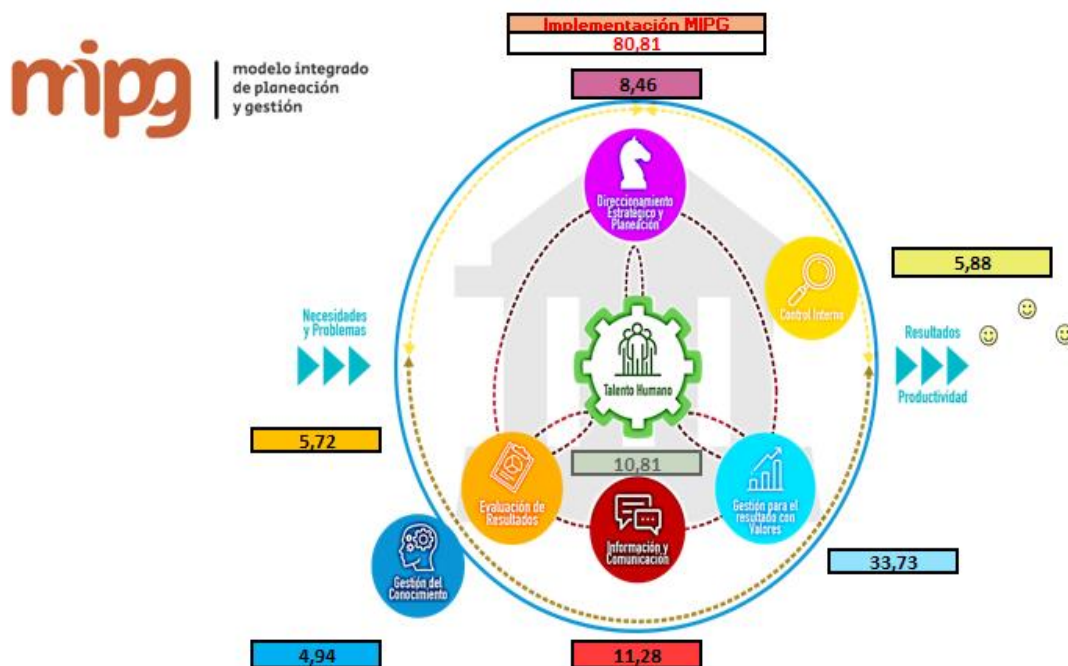
Al interior del IPSE, se ha identificado el líder de cada política y los procesos que están asociados a cada una de ellas. Los avances y seguimientos realizados a la implementación del MIPG; se informan al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, donde se toman decisiones para el fortalecimiento de las políticas que hacen parte del modelo.

De acuerdo con lo previsto en el Decreto 648 y 1499 de 2017, el IPSE actualizó los actos administrativos relacionados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que incluye la Dimensión Control Interno, con el objetivo de asegurar que la entidad cuente con una estructura de control de la gestión que fortalezcan el ejercicio de una adecuada supervisión del Sistema de Control Interno. Se realizó el seguimiento a la matriz de MIPG de las 7 dimensiones y 18 políticas con cada uno de líderes de las políticas, asimismo, se realizó seguimiento a la implementación de MIPG.

RESULTADO CONSOLIDADO

Política	Cuarto Trimestre 2020			
	Porcentaje de Avance en la política	Actividades cumplidas	Actividades pendientes	% de Ejecución del plan de acción a septiembre del 2020
Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	94%	107	21	84%
Política de Integridad	90%	9	11	45%
Política de Planeación Institucional	94%	43	12	78%
Política de Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público	100%	43	0	100%
Política de Defensa Jurídica	100%	105	0	100%
Política de Servicio al Ciudadano	92%	46	7	87%
Política de Racionalización de trámites	89%	41	0	100%
Política de Participación ciudadana en la Gestión Pública	91%	17	14	55%
Política de Seguimiento y Evaluación del desempeño institucional	97%	26	5	84%
Política de Gestión Documental	99%	23	5	82%
Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	93%	24	88	21%
Política Gestión del Conocimiento y la Innovación	84%	20	24	45%
Política Control Interno	100%	116	0	100%
		620	187	77%

AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MIPG



Para el mes de agosto del 2021, se planea el diligenciamiento del autodiagnóstico correspondiente, por parte de cada líder de política, con el acompañamiento de Planeación Institucional. A partir de las brechas identificadas se deben formular acciones a llevar a cabo, con el fin de fortalecer determinada política.

Con el propósito de la implementación del MIPG, el IPSE programo y realizo entre otras las siguientes actividades:

- Para el mes de agosto del 2021, se planea el diligenciamiento del autodiagnóstico correspondiente, por parte de cada líder de política, con el acompañamiento de Planeación Institucional. A partir de las brechas identificadas se deben formular acciones a llevar a cabo, con el fin de fortalecer cada política.
- La entidad participo en reuniones lideradas por el MinMinas, en lo relacionado al fortalecimiento y seguimiento de las políticas; que hacen parte del MIPG y participando en las actividades de socialización y capacitación; emitidas por el DAFP y el Ministerio de Minas y Energía.
- Con el fin de contribuir a la implementación de las Políticas de Desempeño Administrativo, el

IPSE reviso los formatos de autodiagnóstico emitidos por el DAFP y programó la aplicación de estas herramientas, con el fin de generar acciones de mejora; que subsanen las brechas identificadas. En lo transcurrido del año se realizó la revisión y seguimiento a los Autodiagnósticos de las políticas de: Conflicto de Interés, Rendición de cuentas y Gestión del Conocimiento y la Innovación.

3. RESULTADO ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL IDI 2020

Dado que la Medición del Desempeño Institucional es una operación estadística que mide anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas, proporcionando información para la toma de decisiones en materia de gestión, es de fundamental importancia ya que se calcula el Índice de Desempeño Institucional – IDI, cuyos resultados presentan el avance para 2020 y además un comparativo entre las vigencias 2018 (línea base de la medición para el cuatrienio en una escala de 1 a 100, siendo 100 el máximo puntaje a lograr, así mismo, los mínimos y máximos de cada índice están determinados por la complejidad de cada política medida, cuyo promedio para la entidad se estableció en 73.6.



Fuente: D.A.F.P. junio 2021. Creación propia: Planeación - IPSE

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades sin el cual sería imposible gestionarse y lograr sus objetivos y resultados. El talento humano lo conforman todas las personas que laboran en la entidad y contribuyen con su trabajo al cumplimiento de su propósito fundamental, y a garantizar derechos y responder demandas de los ciudadanos, en el marco de los valores del servicio público. Por ello, es importante que la entidad trabaje permanentemente para que sus procesos de selección y desarrollo de las personas estén acordes con las propias necesidades institucionales y con las normas que les rige en materia de personal,

den garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promuevan la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

A continuación, se presentan los resultados de los índices de la Dimensión y sus políticas:

RESULTADOS POR DIMENSIONES		2020
Talento Humano		68,6
Direccionamiento Estratégico y Planeación		79,5
Gestión para Resultados		70,7
Evaluación de Resultados		77,6
Información y Comunicación		71,1
Gestión del Conocimiento		82,8
Control Interno		71,7

RESULTADOS POR POLITICAS		2020
Control Interno		71,7
Defensa Jurídica		70,8
Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos		79,1
Gestión del conocimiento		82,8
Gestión Documental		71,9
Gestión Estratégica del Talento Humano		67,8
Gobierno Digital		67,3
Integridad		67,9
Participación Ciudadana en la Gestión Pública		73,3
Planeación Institucional		78,6
Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público		72,1
Realización de trámites		75,4
Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional		77,6
Seguridad Digital		66,2
Servicio al ciudadano		70,7
Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción		71,5
Gestión de la información estadística		83,1
Mejora Normativa		C.E 100-001; enero 2021.

Fuente: D.A.F.P. junio 2021. Creación propia: Planeación - IPSE



3.1 TALENTO HUMANO

3.1.1 Gestión Estratégica del Talento Humano

Para adelantar la gestión estratégica en la entidad, se ha desarrollado la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental del IPSE, a través de la planeación que permite que la coordinación ejerza un rol estratégico en el desempeño de la organización, con el apoyo y compromiso de la alta dirección.

La articulación estratégica adelantada al interior de la entidad, propone la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos misionales, enfatizando en un sistema basado tanto en valores públicos como en competencias de los empleados, las cuales son valoradas por su capacidad de crear ventaja competitiva para la institución, para que bajo un enfoque estratégico se promueva la mejora en las capacidades en el empleo público mediante un proceso cuidadoso de planeación a largo plazo de la nómina y sus funciones.

En el marco de la nueva versión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, el IPSE cuenta con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuye a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral en la Política Integridad, inmersa en la dimensión Talento Humano, el IPSE adoptó mediante Resolución No. 20181000004415 del 30 de noviembre de 2018, el Código de Integridad en el que se establece que la línea de acción cotidiana para los servidores públicos del IPSE estará orientada dentro de los valores de honestidad, transparencia, respeto, compromiso, diligencia y justicia, que enmarca los del Código de Integridad, que permite consolidar una cultura en el servicio público, que enaltezca al servidor del IPSE, enmarcado en lo dispuesto en el Artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, que entre otros temas propone que a través de la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), busque en el servidor público, la promesa y compromiso de ejercer a cabalidad su labor con altos estándares éticos y de integridad que permita incrementar la confianza de las personas en la institución.

Link: <https://ipse.gov.co/mapa-del-sito/transparencia-ipse/estructura-organica-y-talento-humano/codigo-de-etica/> y <http://192.168.111.112/orfeo/bodega/2018/100/20181000004415.pdf>.

Link: <http://www.ipse.gov.co/index.php/transparencia-y-acceso-a-informacion-publica/informacion-de-interes2/datos-abiertos>

En cumplimiento de lo dispuesto en la Directiva Presidencial 01 del 6 de febrero de 2019, del Decreto 2365 de 2019, del Decreto 989 de 2020 y la Circular 100-001 del 2020, relacionados con la actualización de manuales de funciones y de competencias laborales, se modificó y adoptó en forma integral el Manual Específico de Funciones para los empleos que conforman la planta de personal. Aprobación del Proyecto de Inversión para el Fortalecimiento Institucional, mediante el cual se adecuó la estructura organizacional y fortaleció la planta de personal del IPSE, mejorando la cualificación de competencias técnicas del capital humano. De igual manera se registró mejoramiento en la calidad de la infraestructura física de la entidad.

Especialmente, se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Contar con la caracterización de todos sus servidores actualizada
- Coherencia de las estrategias y programas de talento humano y con los objetivos y metas institucionales
- La implementación frecuente y oportuna de los programas de inducción y reinducción
- La inversión de recursos basada en la priorización de las necesidades capacitación
- El mejoramiento del clima laboral, a partir de su medición
- Coherencia entre los resultados de la evaluación de desempeño laboral y el cumplimiento de las metas institucionales.

En este sentido, las entidades pueden consultar los lineamientos previstos en el Manual Operativo de MIPG y apoyarse en las herramientas de autodiagnóstico de las políticas de Gestión del Talento Humano y de Integridad, para identificar puntos débiles y fortalezas.

En relación a la situación de la planta de personal a corte 30 de junio de 2021, la planta de personal del IPSE compuesta por setenta y cuatro (74) empleos de los cuales: doce (12) son de libre nombramiento y remoción. En carrera administrativa treinta y cinco (37). En encargo cuatro (4) funcionarios de carrera administrativa por derecho preferente. En nombramiento provisional diecinueve (24). Vacantes: Una (1)



Fuente. Grupo de Talento Humano

En cuanto a la situación actual de la Planta de Empleos detallada en la ilustración anterior cabe destacar que la vacante reportada corresponde a la del Empleo de Profesional Especializado Código 2028 Grado 14, asignado a la Subdirección de Contratos y Seguimiento, el cual para la fecha de corte del informe (28 de junio de 2021) se estaban gestionando los actos administrativos para nombrar en el correspondiente orden de la lista de elegibles de la convocatoria 428. En lo referente a los veinticuatro (24) empleos en provisionalidad, tres (3) de ellos están supliendo vacantes temporales y veintiún (21) conciernen a vacantes definitivas reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC, para concurso de méritos, así:



En el gráfico se ilustra la distribución de las vacantes reportadas y distribuidas en los diferentes niveles de cargo, encontrando que, el mayor impacto se da en el nivel profesional, con cuarenta y cinco (45) empleos que forman parte de la estructura de este nivel y de los cuales dieciséis (16), es decir el 36% salen a concurso. También se debe tener en cuenta que, de las veintiún (21) vacantes (100%), seis (6), que equivalen al 29% deben ser por concurso en modalidad de Ascenso y las quince (15) restantes (71%), en modalidad abierta.

En desarrollo del proceso de fortalecimiento de los procesos de selección y retención del talento y en cumplimiento a las instrucciones impartidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, se consolidó y remitió la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa –OPEC-a proveer mediante Concurso de Méritos que se encuentra en fase de planeación, la cual es adelantada por la CNSC, para el primer semestre de 2021.

Link: <https://ipse.gov.co/mapa-del-sito/ipse/direccionamiento-estrategico/organigrama-ipse/>.

3.1.2 Ejecución Plan De Capacitación PIC

En el periodo evaluado, se llevaron a cabo los siguientes cursos en el marco del Programa Institucional de capacitaciones:

ACTIVIDAD	POBLACIÓN BENEFICIADA	INSTITUCIÓN
Curso de manejo de herramientas ofimáticas	Funcionarios de los niveles Asesor y Profesional del IPSE	SENA
Curso de Servicio al Cliente	Funcionarios de los niveles Asistencial y Profesional.	SENA
Programa de Bilingüismo	Colaboradores de todos los niveles	SENA
Programa de Formación de Líderes Energéticos	Un colaborador becado por la WEC	WEC
Diplomado ABC del Servidor Público	Colaboradores de todos los niveles .	ESAP
Riesgos y seguridad informática	Todos los funcionarios de la entidad.	Contrato 073-2020

Fuente. Grupo de Talento Humano

Durante el primer semestre del 2021, se adelantaron las acciones necesarias para realizar convenios con entidades como el SENA, la ESAP y la WEC para desarrollar algunos temas del Plan Institucional de Capacitación a cero costos. De igual manera se han adelantado las gestiones necesarias para contratar los temas de capacitación que se contratarán para el segundo semestre, con énfasis en temas requeridos por las áreas misionales. De igual manera se realizaron las gestiones para iniciar el programa de certificación en competencias laborales en una norma de servicio al cliente.

3.1.3 Bienestar Social y el Clima Organizacional de los servidores públicos del IPSE

El IPSE Se han ejecutado todas las actividades planeadas a la fecha, aún en medio del aislamiento social con alternativas virtuales, con el objetivo de generar acciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, contratistas y sus familias. Se inició gestión para el desarrollo de la Identificación de la Cultura Organizacional (Transformación Cultural) y de la Política de Equidad de Género.

En desarrollo del Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el IPSE realizó la sensibilización y formación de los Protocolos de Bioseguridad a todos los Colaboradores del IPSE en el cuidado de la salud en especial para la prevención de COVID-19, incorporando a los contratistas personas naturales y jurídicas en todo el cumplimiento del componente de Seguridad y Salud en el Trabajo, en especial la seguridad y la salud de los involucrados en los objetos contractuales, a través de la solicitud de los protocolos de Bioseguridad para la prevención de COVID-19.

ACTIVIDADES DE SEGURIDAD SALUD EN TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL, REALIZADAS EN EL PRIMER SEMESTRE DE 2021		
ITEM	SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO	BIENESTAR SOCIAL
1	ELABORACION DEL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO VIGENCIA 2021	ELABORACION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2021.
2	CAMPAÑAS DE BIOSEGURIDAD A TRAVÉS DE LA INTRANET Y CORREOS ELECTRONICOS	RESOLUCION DE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CON RADICADO NO. 20211300000795.
3	DESAYUNO SALUDABLE EL DIA DEL TRABAJO Y MEJORAMIENTO DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLE	CONTRATO FIRMADO CON LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR NO. 065 DE 2021.
4	SEGUIMIENTO DE RIESGO PSICOLABORAL	CIRCULAR ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL CAMBIO Y SALARIO EMACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL BAJO EL RADICADO NO. 20211300000444.
5	SEGUIMIENTO A CASOS BLANCOS RESULTADO DEL INFORME DE BATERIAS DE RIESGO PSICOLABORAL.	CAMPAÑAS DE BUEN TRATO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
6	ELABORACIÓN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS Y JORNADAS DE PAUSAS ACTIVAS	MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL
7	ELABORACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DEL SGSST VIGENCIA 2021.	CAPACITACIÓN DE LIDERAZGO PARA TODOS LOS COLABORADORES DEL IPSE CON EL CONFERENCIISTA INTERNACIONAL JOKOY KENJI
8	ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOLABORAL	SEMANA DEL PREPENSIONADO CON ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y RECONOCIMIENTOS.
9	ACTUALIZACION DE LA ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD PARA EL DILIGENCIAMIENTO DIARIO	DIA DEL SERVIDOR PUBLICO Y RECONOCIMIENTOS A LA LABOR REALIZADA.
10	SEGUIMIENTO AL ESQUEMA DE VACUNACIÓN DE TODOS LOS COLABORADORES DEL IPSE.	CUMPLIMIENTO CON LAS METAS PROGRAMADAS EN EL PRIMER SEMESTRE DE 2021.
11	CAPACITACIONES Y CHARLAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.	SEGUIMIENTO A LA ACTIVIDAD DE CAMBIA TU RUTINA EL ULTIMO VIERNES DE CADA MES.
12	ENTREGA DE ELEMENTOS DE BIOSEGURIDAD Y DE PROTECCIÓN PERSONAL AL PERSONAL QUE LO REQUIERE.	INSCRIPCIÓN A PLAN EQUILIBRIO O GIMNASIO DE LOS FUNCIONARIOS INSCRITOS A TRAVÉS DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.
13	SEGUIMIENTO A LOS POSIBLES CASOS PRESENTADOS DE ACOSO LABORAL.	ACTIVIDAD DE FORTALECIMIENTO DEL BUEN TRATO A TRAVÉS DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR DE FORMA VIRTUAL.
14	SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES DEL SGSST JUNTO CON EL COPASST Y REALIZACIÓN DE ACTAS MENSUALES.	SEGUIMIENTO A LOS EXAMENES DE INGRESO Y RETIRO ADQUIRIDOS A TRAVÉS DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.
15	ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO A LOS INDICADORES DEL SGSST	ACTUALIZACIÓN DE BASES DE DATOS DE SERVIDORES PUBLICOS Y GRUPO FAMILIAR.
16	CUMPLIMIENTO CON LAS METAS DEL SGSST DEL PRIMER SEMESTRE DE 2021.	CAPACITACIONES EN TEMAS RELACIONADOS CON DEMANDAS DEL TRABAJO, AGOTAMIENTO LABORAL.
17	ACTUALIZACIÓN DE LA MATRIZ LEGAL	INDUCCIÓN EN TEMAS DE BIENESTAR AL PERSONAL NUEVO.
18	ELABORACIÓN DE INSPECCIONES Y MATRICES DE RIESGOS DE LA AVENIDA PRIMERA Y SOACHA EN COORDINACIÓN CON LA ARL.	
19	INVENTARIO DE LOS ELEMENTOS DE BIOSEGURIDAD, ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y BOTIQUINES.	
20	SEGUIMIENTO A LA SALUD DE TODOS LOS COLABORADORES DEL IPSE, A TRAVÉS DE LLAMADAS TELEFÓNICAS.	
21	INDUCCIÓN EN TEMAS DE SGSST AL PERSONAL NUEVO	
22	INFORME DE INSPECCIONES CON EL TRABAJO EN CASA	
23	ACTUALIZACION DE PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD Y ELABORACIÓN DE LA RESOLUCION BAJO RADICADO NO. 20211300000885.	
24	SEGUIMIENTO A LOS CONTRATOS DEL IPSE EN EL COMPONENTE DELS SGSS Y ENVIO DE INFORMES TRIMESTRALMENTE A LAS AREAS CORRESPONDIENTES.	

Para la vigencia 2021, debido a la contingencia por el COVID -19, no se ha realizado simulacro de evacuación física como respuesta a una emergencia, sin embargo, una vez se normalice la presencia en los sitios de trabajo se analizará la pertinencia y oportunidad de realizar la misma. La política de SG-SST adelantada por el IPSE es apropiada para la naturaleza, escala y controles de los riesgos evidenciados, la entidad cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que le ha permitido gestionar adecuadamente los peligros y riesgo identificados, establecer y cumplir el compromiso de la Política del Sistema de Gestión Integrado.

3.1.4 Gestión Concurso para Provisión Cargos en Función Pública

No.	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO ACTUAL (TITULAR O ENCARGO)	DEPENDENCIA ACTUAL	FECHA DE POSESION
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 2044 GRADO 10	BIENES, SERVICIOS Y TIC	04-may-21
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 2028 GRADO 19 - Coordinador	PRESTACIÓN DEL SERVICIO	01-jun-21
3	ASESOR CÓDIGO 1020 GRADO 14	PLANEACION INSTITUCIONAL	03-may-21
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 2028 GRADO 15	COMUNICACIONES	04-ene-21
5	SECRETARIO EJECUTIVO CÓDIGO 4210 GRADO 17	GRUPO TALENTO HUMANO	10-mar-21

En el gráfico se ilustra la distribución de las vacantes reportadas y distribuidas en los diferentes niveles de cargo, encontrando que, el mayor impacto se da en el nivel profesional, con cuarenta y cinco (45) empleos que forman parte de la estructura de este nivel y de los cuales dieciséis (16), es decir el 36% salen a concurso. También se debe tener en cuenta que, de las veintiún (21) vacantes (100%), seis (6), que equivalen al 29% deben ser por concurso en modalidad de Ascenso y las quince (15) restantes (71%), en modalidad abierta.

3.2 COMPROMISO DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad en el IPSE, fue adoptado mediante Resolución No. 20181000004415 del 30 de noviembre de 2018, con los valores de: Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia. El Grupo de Talento Humano y Seguridad y Salud en el trabajo ha liderado la activación del código de integridad señalado en la Ley 2016 de 2020, a través de mensajes institucionales con el fin de privilegiar la importancia de actuar con valores de integridad y transparencia que desarrollen una cultura de la legalidad a partir del “Código de Valores”, fortaleciendo los valores de la ética en lo público, identificando y declarando siempre los conflictos de interés como mecanismos para prevenir la corrupción.

Este informe tiene carácter preventivo para el control de la gestión institucional e involucra acciones transversales de integridad, formuladas por la entidad en cada uno de sus componentes, que presentó un nivel de cumplimiento en sus actividades del 72.7%, formulando desde la Oficina de Control Interno, las recomendaciones pertinentes que invitan a reforzar las acciones para alcanzar un nivel adecuado de estos compromisos.

Para MIPG es vital que las entidades tengan claro su horizonte a corto, mediano y largo plazo, con lo cual puedan priorizar sus recursos y su talento humano y focalizar sus procesos de gestión en la consecución de los resultados previstos en los planes de desarrollo y (nacionales o territoriales) con los cuales espera atender las demandas sociales y ciudadanas. Por ello, es importante que la

entidad trabaje permanentemente para que sus procesos de planeación de actividades, metas y tiempos, asignación de responsables y programación presupuestal y de ejecución de gastos, se enfoquen a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de sus grupos de valor (ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios), así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad institucional. De igual manera es importante definir adecuadamente los riesgos que pueden afectar el logro de lo previsto en los planes y los indicadores a través de los cuales monitoreará si estos se están cumpliendo en los términos y condiciones previstos.

Especialmente, se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Diseño y elaboración de planes con base en evidencias (resultados de auditorías internas y externas, de gestión de riesgos, capacidad institucional, desempeño de periodos anteriores)
- Contundencia en la política de administración de riesgos
- Pertinencia en el diseño de los indicadores de seguimiento
- Planes (estratégicos y de acción), orientados a atender las necesidades o problemas de los grupos de valor.

En este sentido, las entidades pueden consultar los lineamientos de MIPG y apoyarse en las herramientas de autodiagnóstico de las políticas de Planeación Institucional y Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público, para identificar puntos débiles y fortalezas, en las que la entidad puede trabajar para fortalecer la implementación del Modelo.

La adopción del código de integridad y estrategias permanentes de socialización y apropiación se pueden consultar en el Link: <http://192.168.111.112/orfeo/bodega/2018/100/20181000004415.pdf>.

4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y DE PLANEACION

4.1 Planeación Institucional

El cumplimiento de metas en el marco del direccionamiento estratégico, el mapa estratégico del IPSE contempla un total de 12 objetivos estratégicos, 58 metas y 192 actividades que hacen parte integral del plan de acción correspondiente al 2020. En términos del porcentaje acumulado se evidencia un avance del 90,9%.

El ejercicio de la planeación estratégica del IPSE se ajustó a las funciones de la entidad, mantuvo el marco de acción en las Zonas No Interconectadas, y se definió a partir de los mandatos o lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, teniendo en cuenta algunos retos particulares y cambios en los énfasis con los que el IPSE venía trabajando, los cuales se refieren a la alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y transformación del territorio, lineamientos que se desarrollan a través de metas específicas orientadas al desarrollo de proyectos más integrales en términos de promover el desarrollo económico de las comunidades.

El Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14

PBX: (57 1) 639 7888 - Fax: Ext. 1000

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

ipse@ipse.gov.co

Bogotá D.C. – Colombia



@IPSEnergiaZNI



@IPSEnergiaZNI



@IPSEnergiaZNI

Interconectadas IPSE, efectúa semanalmente el Comité Directivo, mediante el cual realiza seguimiento al avance de los Objetivos Institucionales y estratégicos, realizando un seguimiento a todos los compromisos establecidos en los Comités Directivos, como herramienta de gestión y toma de decisiones.

El IPSE a través del direccionamiento estratégico desarrolla los resultados de la entidad, así como su mejoramiento y sostenibilidad, el cual se trabajó de forma amplia, expresando las intenciones y aspiraciones más altas de la organización, buscando orientar la acción de acuerdo a los objetivos estratégicos que incluye la definición de metas concretas e iniciativas, generando lineamientos de acción y una ruta de trabajo muy clara a través de la cual la entidad busca alcanzar sus fines misionales.

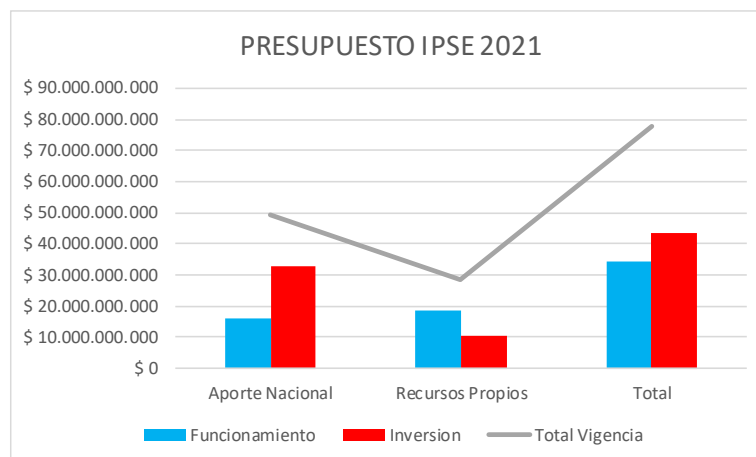
El mapa estratégico del IPSE, consta de 12 objetivos estratégicos, organizados en cinco perspectivas que son: desarrollo organizacional, procesos institucionales, financiera, beneficiarios y desarrollo institucional.

4.2 Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público

El Gobierno Nacional mediante Ley 2063 y Decreto 1805 de diciembre de 2020, le asignó al Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas – IPSE un presupuesto por valor de \$77.853 millones, de los cuales \$34.576 millones corresponden a Gastos de Funcionamiento y \$43.277 millones a Gastos de Inversión.

PRESUPUESTO IPSE VIGENCIA 2021			
Concepto	Aporte Nacional	Recursos Propios	Total
Funcionamiento	\$ 16.235.199.670	\$ 18.340.859.000	\$ 34.576.058.670
Inversión	\$ 33.016.000.000	\$ 10.261.000.000	\$ 43.277.000.000
Total Vigencia	\$ 49.251.199.670	\$ 28.601.859.000	\$ 77.853.058.670

Fuente: IPSE - Cálculos Grupo Recursos Financieros con base en el SIIF Nación.



El presupuesto de la vigencia 2021 del IPSE está constituido en un 44,4 % para funcionamiento, de cuyos recursos el 47% son aportes nacionales y 53% recursos propios.

La apropiación vigente a 30 de junio fue por \$34.778 millones, de los cuales se comprometieron \$14.010 millones (40,3%), se obligaron \$5.196 millones (14,9%), y se pagaron \$5.156 millones (14,8%), a continuación, se muestra el comportamiento de las principales cuentas:

Gastos de Personal: A 30 de junio de 2021 la apropiación vigente fue de \$7.699 millones, de los cuales se comprometieron y obligaron \$3.313 millones (43%), para una planta provista de 72 cargos.

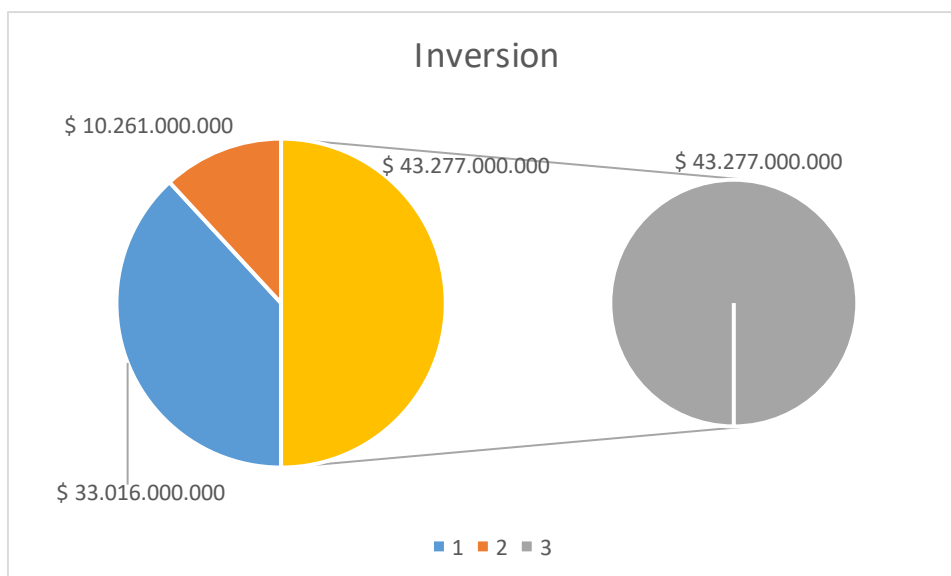
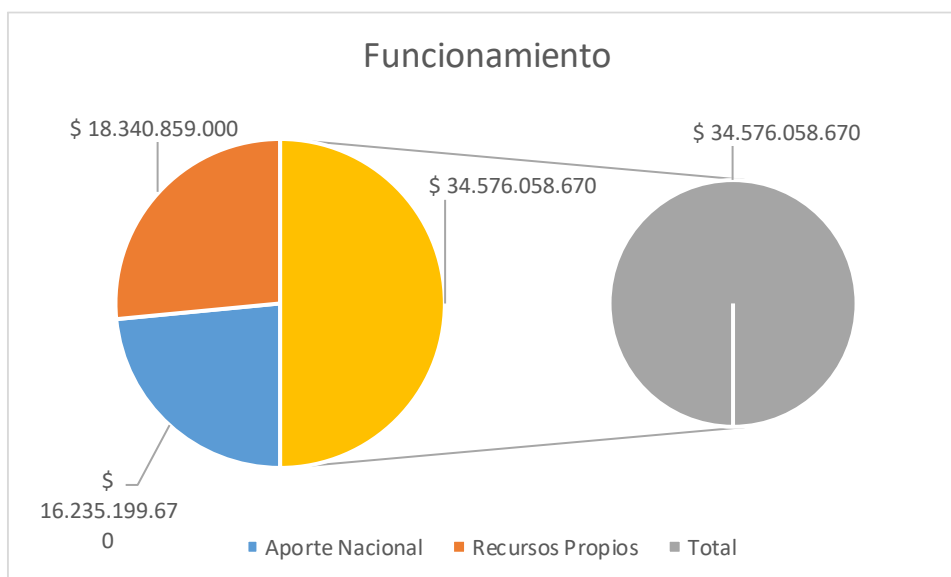
Adquisición de Bienes y Servicios: A 30 de junio de 2021 la apropiación vigente fue de \$5.882 millones, de los cuales se comprometieron \$3.584 millones (60,9%) y obligaron \$1.440 millones (24,5%), donde se destacan los gastos destinados al normal funcionamiento del Instituto, tales como: pago de servicios públicos, pago de administración, seguros, contratos de prestación de servicios, papelería, dotación, combustible, mantenimiento de vehículos, gastos de viaje y viáticos, entre otros.

Transferencias Corrientes: A 30 de junio de 2021, la apropiación vigente fue de \$3.764 millones, de los cuales se comprometieron y obligaron \$242 millones (6,4%), correspondientes a los gastos relacionados con, mesadas pensionales, cuotas partes y sentencias.

Gastos de Comercialización y Producción: A 30 de junio de 2021, la apropiación vigente fue de \$17.011 millones de los cuales se comprometieron \$6.669 millones (39,2%), correspondiente al contrato de suministro de energía con CORPOELEC.

Gastos por Tributos, Multas, Sanciones e Intereses de Mora: A 30 de junio de 2021, la apropiación vigente fue de \$421 millones, de los cuales se comprometieron y obligaron \$201 millones (47,7%).

Los recursos de inversión representan el 55,6% del presupuesto asignado para la vigencia 2021, de los cuales el 76,3% son recursos de aportes de la nación y el 23,7% restante corresponden a recursos propios. En el Presupuesto de Gastos de Inversión al mes de junio de 2021 se comprometieron \$17.798. millones (41,1%), y se obligaron \$1.946 millones (4,5%).



Mediante el Acuerdo 20211300010943 del 26 de marzo del 2021, se le hizo al IPSE una distribución de recursos por valor de \$201.526.973, ya que el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas – IPSE, celebró el Convenio Interadministrativo ANH-GCO-FR-172 de 2020, con la Agencia Nacional de Hidrocarburos cuyo objeto es: “Aunar esfuerzos entre la ANH y el IPSE en materia de transformación digital. a través de la disposición y utilización de las capacidades físicas locativas del data center alternativo del IPSE, en el marco del Convenio Interadministrativo GGC No. 344 de 2020, suscrito entre el Ministerio de

Minas y Energía y las entidades adscritas al sector de minas y energía”, por valor de SEISCIENTOS CINCUENTA Y DOS MILLONES OCHOCIENTOS SESENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS VEINTIUN PESOS MCTE. (\$652.869.721), incluyendo la contrapartida del IPSE.

Para la ejecución del presente convenio, el IPSE dispondrá de la infraestructura con que cuenta el Data Center Alterno, así como la infraestructura lógica, física y eléctrica para la administración de la infraestructura de TI de respaldo de la ANH, avaluados en la suma de TRESCIENTOS QUINCE MILLONES (\$ 315.000.000). Que corresponden al costo de adquisición del Data center y al espacio a ser utilizado por la ANH en el actual convenio

La ANH a título de aporte dispondrá de recursos en dinero, los cuales se distribuirán al IPSE por un valor total de TRESCIENTOS TREINTA Y SIETE MILLONES OCHOCIENTOS SESENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS VEINTIUN PESOS M/CTE (\$337.869.721), suma de dinero amparada en el CDP No. 30620 con cargo al rubro A-02-02-02-008-005 SERVICIOS DE SOPORTE, y la autorización de vigencias futuras ordinarias en el Presupuesto de Gastos de Funcionamiento radicado No. 2-2020-061078 de fecha 23 de noviembre de 2020, emitidas por la

Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público. En tal sentido, la desagregación de los aportes de la ANH serán los siguientes:

Para el año 2020: La ANH desembolsará hasta la suma de DIECISÉIS MILLONES CUATROCIENTOS SESENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS M/CTE (\$16.469.466).

Para el año 2021: La ANH desembolsará hasta la suma de DOSCIENTOS UN MILLONES QUINIENTOS VEINTISÉIS MIL NOVECIENTOS SETENTA Y TRES PESOS M/CTE (\$201.526.973).

Para el año 2022: La ANH desembolsará hasta la suma de CIENTO DIECINUEVE MILLONES OCHOCIENTOS SETENTA Y TRES MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS M/CTE (\$119.873.282).

En lo que respecta a la reserva presupuestal de la vigencia 2021 ascendió a \$24.360 millones, de los cuales \$6.519 millones corresponden a Gastos de Funcionamiento y \$17.841 a Gastos de Inversión.

4.3 Procesos Contractuales

Durante el primer semestre de la vigencia 2021, el IPSE ha adelantado la totalidad de sus procesos de contratación a través del SECOP II de acuerdo con las modalidades establecidas en el Estatuto de Contratación Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2011 y sus decretos reglamentarios. Los procesos finalizados en el periodo fueron 14 de los 96 celebrados.

De los procesos contractuales adelantados por el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas – IPSE, uno de ellos se celebró por la modalidad de licitación pública en el primer semestre de 2021, el cual se encuentra en ejecución. Del total de contratos celebrados en este periodo dos de ellos corresponden a la modalidad de

mínima cuantía, mientras que a través del proceso de mínima cuantía solo uno fue celebrado bajo esta modalidad.

En el periodo analizado se evidencia una sola orden de compra, y en lo que corresponde a la contratación directa en el IPSE con corte a junio 30 de 2021 fue de 78 contratos, de los cuales el 39, 7% se realizó a través de la Subdirección de Contratos y Seguimiento, el 28,2 % a través de la Dirección General, el 26,9% de la Subdirección de Planificación Energética y el restante 21,8% a través de la Secretaría General tal como se evidencia en la siguiente tabla, instancias estas que tienen facultades como ordenadoras del gasto en la entidad:

CONTRATOS PRIMER SEMESTRE A - 30/06/2021				
ÁREA	MODALIDAD	EN EJECUCIÓN	TERMINADOS	TOTAL
DIRECCIÓN GENERAL	CONTRATACIÓN DIRECTA	16	6	22
SECRETARIA GENERAL	CONTRATACIÓN DIRECTA	15	2	17
SUBDIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN	CONTRATACIÓN DIRECTA	19	2	21
SUBDIRECCIÓN DE CONTRATOS Y SEGUIMIENTO	CONTRATACIÓN DIRECTA	28	3	31
SUBDIRECCIÓN DE CONTRATOS Y SEGUIMIENTO	SELECCIÓN ABREVIADA	1	0	1
DIRECCIÓN GENERAL	LICITACIÓN PÚBLICA	1	0	1
SUBDIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN	INVITACIÓN MÍNIMA CUANTÍA	0	1	1
SECRETARIA GENERAL	INVITACIÓN MÍNIMA CUANTÍA	1	0	1
SUBDIRECCIÓN DE CONTRATOS Y SEGUIMIENTO	ORDEN DE COMPRA	1	0	1
TOTAL		82	14	96

5. GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS

MIPG facilita que la gestión de las entidades se oriente al logro de resultados en el marco de la integridad, a través de la puesta en marcha de los cursos de acción o trayectorias de implementación definidas desde los ejercicios de direccionamiento estratégico, teniendo en cuenta el talento humano del que dispone la entidad.

Por ello, es importante resaltar la gestión que el IPSE adelanta para el desarrollo de los procesos que le permitan atender sus funciones y competencias legales y llevar a cabo actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público. En este sentido, se recomienda trabajar desde dos perspectivas: la primera, asociada a los aspectos relevantes para una adecuada operación sostenible de la organización: los procesos institucionales, la estructura organizacional, el suministro oportuno de recursos físicos y servicios internos, la gestión eficiente del gasto público, el uso estratégico de las TIC en la gestión de la entidad, la seguridad de la información, una defensa jurídica que garantice el ahorro y buen uso de recursos públicos, y en general todos aquellos aspectos que pueden facilitar la operación interna de la entidad (Alianzas estratégicas, trabajo por proyectos). Adicional a los requerimientos que exige contar con esquemas operativos ágiles, el IPSE debe mantener una constante interacción con la sociedad de manera transparente y participativa, prestando un servicio de excelencia y facilitando la garantía del ejercicio de los derechos ciudadanos, a través de la entrega efectiva de trámites, servicios, información, programas y proyectos. En este sentido, la entidad puede apoyarse en las herramientas de autodiagnóstico de las siguientes políticas, para identificar puntos débiles y fortalezas, en las que el IPSE puede trabajar para fortalecer la

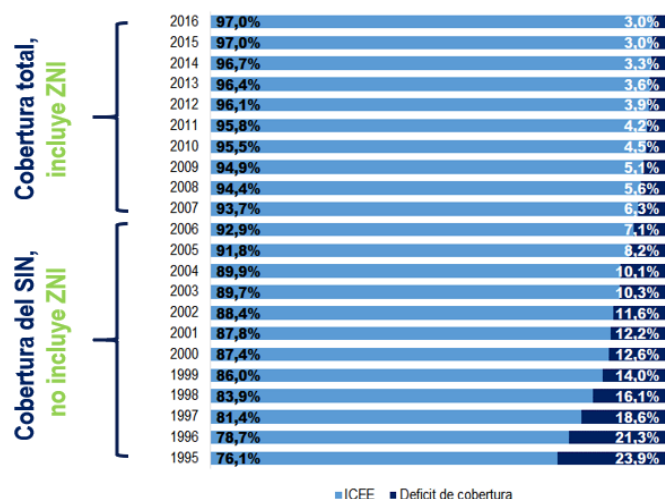
implementación del Modelo:

- Gestión Presupuestal y eficiencia del Gasto público
- Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea: TIC para la gestión y Seguridad de la información • Seguridad Digital
- Defensa jurídica
- Servicio al Ciudadano
- Racionalización de Trámites
- Participación ciudadana en la gestión pública
- Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea: TIC para el servicio y TIC para Gobierno Abierto.

Para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y en especial, para fortalecer el ambiente de control en el IPSE, ha contado con el compromiso, liderazgo y lineamientos de la Alta Dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, para disponer de las condiciones en el ejercicio del control interno, así como establecer los lineamientos para fortalecer el Sistema de Control Interno en la entidad.

5.1 Resultados FURAG

El **40%** de viviendas sin servicio de energía eléctrica corresponden a ZNI



431.137

Viviendas sin servicio Nacional

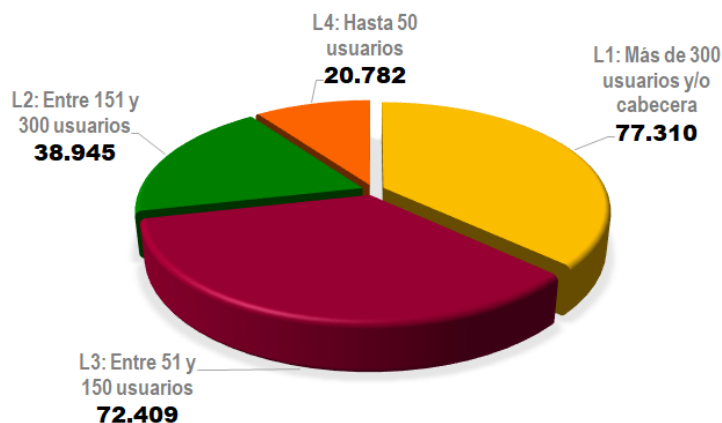


172.662

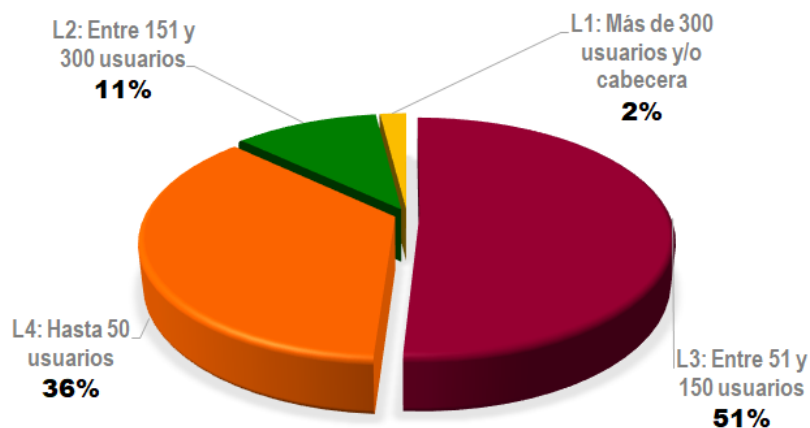
Viviendas sin servicio solución aislada

9.446 usuarios concentrados en localidades ZNI

con servicio de energía y monitoreo



1.916 localidades de las cuales el 87% son localidades tipo 3 y 4



5.2 Relación Estado Ciudadano

A través de los informes de seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”, publicados en: <https://www.funcionpublica.gov.co/informes-y-seguimientos-oficina-de-control-interno>, fue verificada la ejecución de cada una de las actividades establecidas en el Componente #3 Estrategia de Rendición de Cuentas; así como las actividades de participación y los espacios de

diálogo descritos en el "Cronograma de Actividades Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas", los cuales indican el objetivo y tipo de espacio de diálogo desarrollado, entre ellos los "Encuentros de los Equipos Transversales" coordinados cada una de las Direcciones Técnicas de la Entidad

5.3 Denuncias por Actos de Corrupción.

El Instituto tiene implementado el canal de comunicación a través del portal institucional: que permite que se presenten y gestionen adecuadamente las situaciones que puedan lesionar la moralidad en la administración pública, de todas aquellas denuncias relacionadas con posibles actos de corrupción, presuntamente cometidos por servidores públicos de la entidad en el desempeño de sus funciones, incorporando el control y seguimiento permanente a la atención y trámite de las mismas, a fin de, se activó canales de información institucional para tal fin, a través de:

<https://ipse.gov.co/mapa-del-sito/ipse-scucha-atencion-al-ciudadano/contactenos-pqrs/> o en la Sede Principal: Calle 99 No. 9 A – 54 Torre 3 Piso 14 Edif. 100 Street, www.ipse.gov.co

5.4 Defensa Jurídica

Con respecto a la capacidad de prevención y actuación frente al daño antijurídico en el IPSE se fortaleció los procedimientos de defensa jurídica y la política de prevención de daño antijurídico al generar y capturar información confiable y útil. priorizando las actividades especialmente sobre condiciones y procedimiento para la declaratoria de emergencia energética en las Zonas No Interconectadas, teniendo a corte de 30 de junio de 2021, 48 procesos que datan desde 1995 a la fecha, de los cuales el IPSE figura como demandado en 27 de ellos.

5.5 Planes de Mejoramiento

En relación con el Plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la República - CGR, al corte de 30 de junio de 2021, consta de veintitrés (23) actividades, de las cuales dos de ellas (2) tienen un avance del 62%; tres (3) el 38%; una (1) el 20% y las restantes (17) están iniciando sin ningún porcentaje de avance, ya que fueron adicionadas como resultado de la auditoria especial adelantada por la Contraloría General de la República en la vigencia 2021.

5.6 PQRS

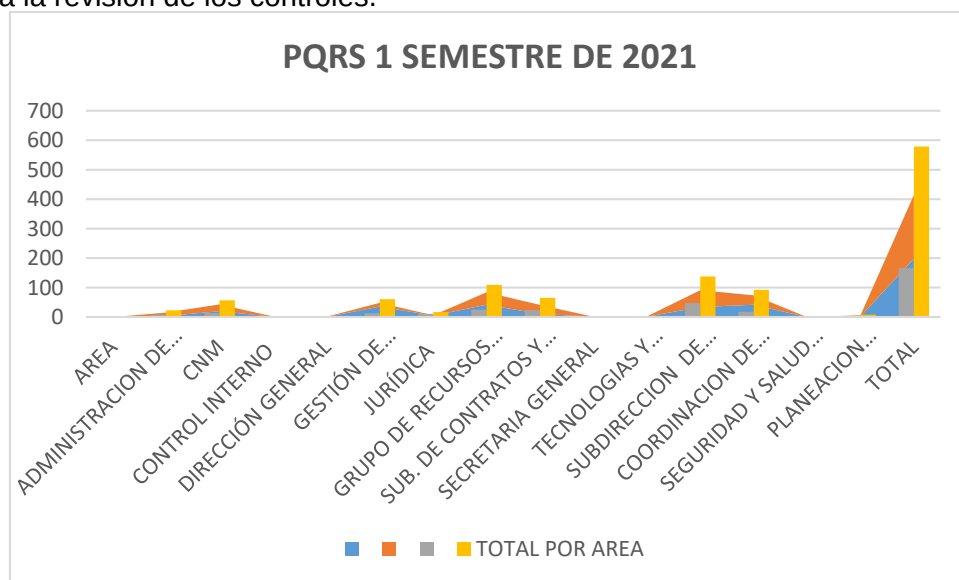
Para asegurar el cumplimiento de todos los requerimientos en los términos previstos por la Ley, así como la ejecución del procedimiento "Petición, quejas, reclamos o sugerencias", la Oficina de Control Interno realiza el seguimiento permanente de estas situaciones, generando las alertas tempranas que contribuyen a la atención oportuna de estas solicitudes.

Durante el primer semestre de 2021, el IPSE recibió 579 PQRs de las cuales la mayor representatividad se dio durante el segundo bimestre con 216 que representa el 37% del total analizado. El comportamiento presentado por las PQRS en los meses de mayo y junio de la presente vigencia, disminuyó el 8% en comparación al bimestre anterior. La desagregación de las PQRS por área se detalla en la tabla que se presenta a continuación:

SOLICITUDES GENERALES PQRS PRIMER SEMESTRE DE 2021				TOTAL POR AREA
AREA	PRIMER BIMESTRE ENERO/FEBRERO	SEGUNDO BIMESTRE MARZO/ABRIL	TERCER BIMESTRE MAYO/JUNIO	
ADMINISTRACION DE BIENES Y SERVICIOS	3	12	8	23
CNM	20	23	14	57
CONTROL INTERNO	1	1	1	3
DIRECCIÓN GENERAL		1		1
GESTIÓN DE CONTRATACION	36	12	13	61
JURÍDICA	5	1	11	17
GRUPO DE RECURSOS FINANCIEROS	42	42	25	109
SUB. DE CONTRATOS Y SEGUIMIENTO	11	30	24	65
SECRETARIA GENERAL	1		1	2
TECNOLOGIAS Y SISTEMAS DE INFORMACION	1	1	1	3
SUBDIRECCION DE PLANIFICACION ENERGETICA	34	57	47	138
COORDINACION DE TALENTO HUMANO	42	32	18	92
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			1	
PLANEACION INSTITUCIONAL	2	4	2	8
TOTAL	198	216	166	579

Del total de PQRS el 23,8% se asignaron a la Subdirección de Planificación Energética siendo atendidas en forma oportuna el 89,1% y en forma extemporánea 15 de ellas, un alto número lo cual genera una alerta roja que requiere de la revisión del control del proceso, para evitar posibles sanciones desde los entes de control.

Al Grupo de Recursos Financiero le fueron asignadas 109 PQRS que representan el 18,8% del total presentadas en el semestre, siendo la segunda área con mayor número asignado y la de mayor porcentaje de extemporaneidades para su atención con el 15,6%, (17 Solicitudes) del total a su cargo, cifra está que es bastante alta, y sobre la cual de igual manera generamos una alerta roja al proceso para la revisión de los controles.



En el periodo de análisis con corte a junio 30 de 2021, La Coordinación de Talento Humano recibió 92 PQRS que constituyen el 58,5% del total presentado en el semestre, dio respuesta al total dentro de los términos establecidos por la Ley. La Subdirección de Contratos y Seguimiento tuvo a su cargo 65 PQRS, Gestión de Contratación 61 y la CNM 57, que representan el 31,65 del total presentado en el semestre, con solo 2 de ellos a cargo del CNM en forma extemporánea.

Hay que señalar que debido a la entrada en vigencia del Decreto 491 de 2020, con ocasión de la emergencia sanitaria, económica y social causada por el coronavirus COVID-19, se modificó transitoriamente los términos para atender las PQRS como se señaló en la introducción de este informe con corte 30 de junio de 2021, en el tercer bimestre se encuentran 22 PQRS sin contestar, de los cuales luego de realizar el análisis correspondiente hay 10 que ya no podrán ser respondidos en termino y 12 que debido a la ampliación antes mencionada pueden llegar a ser respondidos en términos, esto se detallan en la tabla anterior, por tanto no fueron considerados como extemporáneos pero si no se atienden antes de su vencimiento se agregarían a la estadística aquí reportada.

El IPSE utiliza el portal de datos abiertos del Estado Colombiano, para publicar su data sets de datos abiertos de información primaria sin procesar, de sus telemetrías, cumpliendo con lo dispuesto en la ley. Toda la información del IPSE se encuentra disponible en diferentes vínculos del botón de Transparencia de la página web del Instituto, la cual puede ser vista en el siguiente vínculo:

<http://www.ipse.gov.co/transparencia-y-acceso-a-informacion-publica/informacion-de-interes2/informacion-adicional>.

6. GESTIÓN DEL RIESGO INSTITUCIONAL

El balance presentado por la Oficina Asesora de Planeación en materia de implementación de los riesgos del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas IPSE, a fin de alcanzar el logro de sus objetivos estratégicos, realizar la administración y gestión de los riesgos, contando con la colaboración y disposición de sus grupos de trabajo para llevar a cabo la identificación, actualización, análisis, valoración, monitoreo, evaluación y definición de acciones de mitigación de aquellos eventos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la adecuada prestación de los servicios.

La entidad estableció los lineamientos y herramientas necesarias, para promover, prevenir, controlar y responder a los acontecimientos potenciales o aquellos en los que puedan desencadenar situaciones de corrupción o incumplimiento de los objetivos propuestos.

El modelo de líneas de defensa estableció los roles y responsabilidades de todos los actores del riesgo y control de la entidad, este proporciona el aseguramiento de la gestión y previene la materialización de los riesgos en todos sus ámbitos. A través de la línea estratégica se definió el marco general para la gestión del riesgo y el control, supervisando su cumplimiento, a través de la alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno, donde deben monitorear y revisar el cumplimiento a los objetivos a través de una adecuada gestión de riesgos, revisando los cambios en el “Direccionamiento estratégico” y cómo estos pueden generar nuevos riesgos o modificar los que ya se tienen identificados.

La entidad está comprometida en revisar los informes presentados sobre los eventos de riesgos que

se han materializado en la entidad, incluyendo los riesgos de corrupción, así como las causas que dieron origen a esos eventos de riesgos materializados, como aquellas que están ocasionando que no se logre el cumplimiento de los objetivos y metas, a través del análisis de indicadores asociados a dichos objetivos.

La primera línea de defensa, desarrolla e implementa procesos de control y gestión de riesgos a través de su identificación, análisis, valoración, monitoreo y acciones de mejora, a cargo de los líderes de los procesos, programas y proyectos de la entidad, revisando el cumplimiento de los objetivos instituciones y de sus procesos a través de una adecuada gestión de riesgos.

La segunda línea de defensa, tiene a su cargo asegurar que los controles y los procesos de gestión de riesgos implementados por la primera línea de defensa, estén diseñados apropiadamente y funcionen como se pretende, actividad está a cargo de los servidores que tienen responsabilidades directas en el monitoreo y evaluación de los controles y la gestión del riesgo. El Jefe del equipo de planeación y supervisores e interventores de contratos o proyectos, deben monitorear y revisar el cumplimiento de los objetivos instituciones y de sus procesos a través de una adecuada gestión de riesgos, además de

La tercera línea de defensa a cargo de la Oficina de Control Interno, proporciona información sobre la efectividad del Sistema de Control Interno, a través de un enfoque basado en riesgos, incluida la operación de la primera y segunda línea de defensa, revisando de manera independiente y objetiva el cumplimiento de los objetivos

7. EVALUACION POR RESULTADOS

El Direccionamiento Estratégico como base fundamental, sobre el que se desarrollan los resultados de la entidad, así como su mejoramiento y sostenibilidad, fue ajustado de acuerdo a las funciones de la entidad dentro del marco de acción en las Zonas No Interconectadas, definiendo a partir de los mandatos o lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que implica una apuesta por la universalización energética en la Colombia No Interconectada, o, dicho de otra manera, una cobertura del 100% en el acceso al servicio de energía. Los lineamientos sobre la transformación del territorio, se desarrollaron a través de metas específicas orientadas al desarrollo de proyectos más integrales en términos de promover el desarrollo económico de las comunidades. El direccionamiento se trabajó de forma amplia, expresando las intenciones y aspiraciones más altas de la organización, buscando orientar las acciones a través de la estrategia, incluyendo la definición de metas concretas e iniciativas, generando lineamientos de acción y una ruta de trabajo muy clara a través de la cual el IPSE busca alcanzar sus fines misionales.

7.1 Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

➤ Fortalecer Ambiente de Control

Para fortalecer un “Ambiente de Control”, se han implementado las políticas de la 3ª Dimensión de MIPG “Gestión con Valores para Resultados”, cuyas actividades han permitido, durante el periodo evaluado, el seguimiento y supervisión de las metas propuestas en el Plan de Acción Institucional

2020, a través de reuniones semanales de Comités Directivos, instancia en la cual se realiza el seguimiento a temas estratégicos institucionales, para asegurar el cumplimiento de las metas de Gobierno; se realiza la verificación del avance de las metas y objetivos institucionales, se analiza la información detallada, recomendaciones y conclusiones de cada uno de los informes de seguimiento efectuados por la Oficina de Control Interno, para asegurar el cumplimiento de las metas institucionales.

El compromiso, liderazgo y lineamientos de la Alta Dirección del IPSE y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno ha sido fundamental, para disponer de las condiciones en el ejercicio del control interno y establecer los lineamientos para fortalecer el Sistema de Control Interno en la entidad.

La verificación de los controles definidos en los procesos y actividades de la entidad se cumplieron por parte de los responsables de su ejecución, a su vez se viene trabajando en fomentar la cultura del autocontrol de forma permanente y oportuna durante el primer semestre de 2021, atendiendo de manera oportuna todos y cada uno de los requerimientos de información solicitados por las diferentes instancias.

➤ Monitoreo Continuo en la Entidad

En desarrollo de la labor de monitoreo permanente en el IPSE se llevó a cabo reuniones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, así como los Comités Directivos, instancias en las cuales se efectuó el seguimiento del cumplimiento de las metas objetivo, generando de manera oportuna las recomendaciones para encaminar las actividades que conforman el desarrollo y cumplimiento de las mismas, en un proceso continuo y permanente de mejoramiento en la institución.

Este componente comprende las actividades que se desarrollan en el día a día de la gestión institucional o a través de evaluaciones periódicas (autoevaluación, auditorías), y su propósito es valorar:

- (i) Efectividad del control interno de la entidad pública.
- (ii) Eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos
- (iii) Nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos
- (iv) Resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad pública.

De esta forma, la evaluación permanente al estado del Sistema de Control Interno implica el seguimiento al conjunto de dimensiones del Modelo, de tal manera que la autoevaluación y la evaluación independiente que se adelantan al interior del IPSE se convierten en la base para emprender acciones para subsanar las deficiencias detectadas y encaminarse en la mejora continua.

8. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Este componente del control verifica que las políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro y en el entorno de cada entidad, satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que

la información y la comunicación de la entidad y de cada proceso sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor y grupos de interés.

Por ello, es importante el proceso de fortalecimiento que adelanta el IPSE para el uso del sistema de información, como herramienta fundamental para la toma de decisiones acertadas y oportunas. En el IPSE se han venido implementando estrategias con el objetivo de dar mejoramiento a sus procesos de comunicación interna, sin embargo, se siguen presentando fallas que pueden afectar el clima laboral y la comunicación efectiva entre los servidores que la componen, provocando como resultado perder eficiencia en la gestión de las diferentes áreas.

La entidad estableció entre la misión para el tema de comunicaciones, el objetivo de contar con información confiable, para estructurar e implementar soluciones energéticas efectivas y duraderas, amigables con el medio ambiente, impulsando esquemas empresariales, con la participación de las comunidades beneficiarias, dinamizando el desarrollo sostenible, mitigando el cambio climático y creando oportunidades para una mejor calidad de vida en la Colombia No Interconectada.

Dentro de los tipos de comunicación estableció canales adecuados según la información, regulando aquella de interés general dirigida a la ciudadanía y a funcionarios y contratistas internos de la entidad, así como informes de ley, audiencias externas (entes de control, medios de comunicación, entre otros), nombramientos o posesiones de cargos directivos serán publicados en la página web de la entidad.

Dada la importancia que tiene las comunicaciones asociadas al cumplimiento misional de la entidad, los mensajes de valores Corporativos, la socialización de nombramientos, posesiones, protocolos, normas internas, resoluciones y actas a través de la Intranet, ha exigido un importante esfuerzos presupuestales para que la información relacionada con la gestión misional de la entidad, mensajes y campañas enfocados en el fortalecimiento de la cultura organizacional y el sentido de pertenencia, actualización de conocimientos profesionales, procesos, técnicas y temas de interés para los funcionarios y contratistas, eventos y actividades internas y mensajes de la alta dirección permitan gestionar de manera eficiente la operación de la entidad, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de la misma, todo ello garantizando la trazabilidad y cumplimiento de los planes de acción. Así mismo, el propender para que esta información se difunda y transmita a través de múltiples canales de comunicación, tanto a los ciudadanos a quienes dirige sus bienes y servicios (grupos de valor), a quienes tienen algún interés en su gestión (grupos de interés) y a todos los servidores que laboran en la entidad, atiende los principios de transparencia que requiere la gestión pública.

En este tema se recomienda fortalecer los siguientes aspectos de esta dimensión en la entidad: • Gestión documental soportada en la Tabla de Retención Documental (TRD) y del Programa de Gestión Documental de la entidad.

- Gestión de los riesgos de seguridad y privacidad de la información.
- Mejorar los mecanismos para asegurar la trazabilidad sobre las transacciones realizadas en los sistemas de información
- Mantener actualizada la publicación de la información de la entidad en su sitio web y demás espacios de acceso a los ciudadanos.
- Desarrollar acciones de diálogo implementada a través de múltiples canales y mejora de la gestión a partir de la retroalimentación de los grupos de valor.

En este sentido, la entidad debe apoyarse en las herramientas de autodiagnóstico de las políticas de gestión documental y de transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción, para identificar puntos débiles y fortalezas, en las que el IPSE puede trabajar para fortalecer la implementación del Modelo, resaltando que la entidad ha establecido en el área de Comunicaciones, las directrices que se deben tener en cuenta para asegurar la comunicación interna que facilite la gestión institucional, y comunicación externa que permita la interacción adecuada con los grupos de valor, a través de los diferentes canales de atención.

9. DIMENSIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

El Modelo Integral de Planeación y Gestión contempla la gestión del Conocimiento y la innovación como una dimensión que fortalece de forma transversal a las demás dimensiones, ya que reconoce que el conocimiento que se genera o produce en una entidad es clave para su aprendizaje y su evolución. Por ello, es importante que en la entidad todos los datos, información, ideas, investigaciones y experiencias que se generan, se documenten y estén disponibles y de fácil acceso para todos los servidores.

En el IPSE implemento el Sistema Integrado de Gestión en cuyos módulos y herramientas la entidad propende por mantener la gestión documental que permita aprender de sus propias experiencias, propiciando el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los servidores públicos, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, así mismo, promoviendo la construcción de una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo; sin embargo, dicho sistema requiere ser actualizado para que se optimice su aporte en tal sentido.

En este tema se recomienda trabajar en los siguientes temas a fin de fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Análisis periódico de los indicadores de gestión
- Gestión documental acorde con la normativa y las instrucciones del Archivo General de la Nación
- Frecuencia de la inducción y reinducción
- Mantener e incrementar las actividades para el mejoramiento del clima laboral para fomentar una mayor productividad y generación de conocimiento
- Transferencia de conocimiento de los proveedores y contratistas hacia la entidad.

10. AUDITORÍAS INTERNAS DE GESTIÓN

De conformidad con los planes de acción 2021 del Grupo de Control Interno, se estructuraron las actividades de control y seguimiento a las diferentes instancias del IPSE, desarrollando según el cronograma presentado y aprobado por el Comité Institucional de Control Interno, las auditorías y seguimientos relacionados con un cumplimiento al corte del 98%. La priorización de actividades tuvo en cuenta factores fundamentales como el cumplimiento de los planes de acción, los procesos estratégicos y misionales del IPSE, las solicitudes de la alta Dirección o líderes de procesos, el mapa de riesgos y de Corrupción Institucional, la evaluación anual del Sistema de Control Interno, los resultados de auditorías y seguimientos anteriores, el plan de mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la República y demás entes de vigilancia, regulación y control, los planes de mejoramiento institucional y por procesos.

11. EVALUACION DE CONTROL INTERNO

Control Interno en el Modelo Integral de Planeación y Gestión está definido como la dimensión que permite asegurar razonablemente que las demás dimensiones cumplan su propósito, al promover el diseño y aplicación de acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para su prevención y evaluación. Por ello, es importante que el IPSE continúe implementando el Modelo Estándar de Control Interno, que es el instrumento a través del cual se materializa esta dimensión; es importante señalar que se cuenta con una nueva estructura del MECI la cual se fundamenta en cinco componentes, a saber:

- Ambiente de control
- Administración del riesgo
- Actividades de control
- Información y comunicación
- Actividades de monitoreo.

Esta estructura está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad, no siendo ésta una tarea exclusiva de las oficinas de control interno a través de las líneas de defensa:

- Línea estratégica, conformada por la alta dirección y el equipo directivo
- Primera Línea, conformada por los gerentes públicos y los líderes de proceso
- Segunda Línea, conformada por servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (jefes de planeación, supervisores e interventores de contratos o proyectos, comités de riesgos donde existan, comité de contratación, entre otros)
- Tercera Línea, conformada por la oficina de control interno.

En esta dimensión es recomendable que la entidad mejore y fortalezca los siguientes aspectos:

- Compromiso de la alta dirección con el sistema de control interno
- Seguimiento a la gestión del riesgo por parte de la oficina de planeación
- Monitoreo a los controles de los riesgos
- Utilidad de la política de administración de riesgos para determinar la probabilidad de ocurrencia de los riesgos y su impacto
- Gestión de los riesgos de seguridad y privacidad de la información conforme a la metodología planteada por la entidad.

A través del Autodiagnóstico de la Política de Control Interno, se evalúa los aspectos de Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control, Información y Comunicación y Actividades de Monitoreo que vienen generando acciones de mejora al interior del IPSE.

El componente de ambiente de control al interior de la entidad, busca asegurar que el IPSE disponga de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. Esto se viene alcanzando con el compromiso, liderazgo y los lineamientos de la alta dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, al garantizar un adecuado ambiente de control que ha definido el rol de cada una de las instancias que participan en la definición y ejecución de las acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo.

La gestión del riesgo en el IPSE se ha efectuado bajo el liderazgo del equipo directivo y de todos los servidores de la entidad, permitiendo identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales. Este componente, requiere que la alta dirección canalice las oportunidades que surgen para que se reflejen en la estrategia y los objetivos, y formular planes que permitan su aprovechamiento, a través de la implementación de controles, esto es, de los mecanismos para dar tratamiento a los riesgos, a través de actividades como, determinar acciones que contribuyan a mitigar los riesgos, implementar políticas de operación mediante procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en materia de control y fortalecer el desarrollo de las actividades de control a partir del desarrollo de las otras dimensiones de MIPG

RECOMENDACIONES

En desarrollo del cumplimiento de las metas y objetivos institucionales y de los planes de acción establecidos en cada instancia de la entidad, resulta importante recomendar el fortalecimiento del mapa de aseguramiento, que permita definir acciones y actividades para su gestión, en cuyo propósito, el seguimiento y autocontrol por parte de los líderes de procesos y de cada responsable de las actividades y productos establecidos en la planeación institucional es de fundamental importancia, así como designar los responsables de la ejecución de la actividad, para que los controles implementados sean ejercidos por cada uno de ellos, para que la gestión del riesgo en el IPSE se efectué acorde a los lineamientos liderados por el equipo directivo, permitiendo identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales que puedan materializarse como riesgos, afectando el logro de los objetivos institucionales.

Dada la importancia que representa para la entidad el fortalecimiento de las diferentes dimensiones de MIPG, es importante recomendar el análisis periódico de los indicadores de gestión para verificar el avance de los planes y políticas institucionales.

De igual manera, es relevante el proceso de inducción y reinducción como elemento dinamizador del trabajo concertado del IPSE en la búsqueda de los objetivos institucionales.

Se recomienda revisar permanentemente todos los escenarios posibles de riesgo que afecten la disponibilidad e integridad de la información, extremando la responsabilidad de garantizar la confiabilidad y continuidad del servicio, siendo esencial el mejoramiento continuo de los sistemas de información, que permita garantizar la confidencialidad y seguridad de la misma.

Es importante reconocer los esfuerzos que realiza la entidad para mantener e incrementar las actividades para el mejoramiento del clima laboral, con el propósito de fomentar una mayor productividad y generación de conocimiento, facilitando instancias de archivo y memoria institucional que facilite la transferencia de conocimiento de los proveedores y contratistas hacia la entidad.

Resulta especialmente importante la Política de Talento Humano, ante las exigencias de adaptación laboral generada por efectos de la pandemia, que implica incorporar adelantos tecnológicos de soporte al trabajo en la virtualidad, que representa una transición a un nuevo orden laboral de alternancia con trabajo en casa, que debe sustentarse en principios de integridad para que respondan a los desafíos que presenta la actual situación.

El Compromiso de la alta dirección con el sistema de control interno es una necesidad en las actuales circunstancias, para que se estrene y especialice el seguimiento a la gestión del riesgo por parte de todos los funcionarios, ante nuevos riesgos que requieren diseñar controles oportunos y eficientes desarrollados como parte de la política de administración de riesgos, ante la probabilidad de ocurrencia de los mismos.

Cobra cada vez más importancia las comunicaciones asociadas al cumplimiento misional de la entidad enfocados al fortalecimiento de la cultura organizacional, a la pertenencia y apropiación de los valores éticos, a la actualización de conocimientos profesionales, procesos, técnicas y temas de interés para los funcionarios y contratistas, a través de la difusión de información oportuna, que permita transformar a los funcionarios y contratistas en multiplicadores de la gestión institucional y sus aportes al desarrollo del país.

SAUL ALBERTO ROMERO PIÑEROS
Jefe Oficina de Control Interno