

| | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
|  AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA | EVALUACION, CONTROL Y MEJORA | CÓDIGO: EVA1-P-001-F-003 |
| | ACTA DE REUNIÓN | VERSIÓN: 1 |
| | | FECHA VIGENCIA: |

Fecha: Bogotá D.C. 25 de enero del 2024
Lugar: Reunión presencial/ virtual Teams
Asunto: Comité institucional de gestión y desempeño
Acta de reunión sesión No 1/2024

| ORDEN DEL DÍA |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación Quórum (5 minutos) 2. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano/Riesgos Gestión y Corrupción (Planeación) -10 minutos 3. Plan Anual de Adquisiciones (Contratación) -10 minutos 4. Plan Estratégico de Talento Humano <ol style="list-style-type: none"> 4.1. Plan Anual de vacantes y Previsión de Recursos Humanos -10 minutos 4.2. Plan Institucional de Capacitación -10 minutos 4.3. Plan de Bienestar e Incentivos -10 minutos 4.4. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo -10 minutos 5. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR - (Administrativa) 10 minutos 6. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI (OTI) -10 minutos 7. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información (OTI) -10 minutos 8. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información (OTI) -10 minutos 9. Plan de Acción– Indicadores estratégicos y operativos (Planeación) -10 minutos 10. Proposiciones y varios (5 minutos) |

| DESARROLLO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------------------|--|------------|---|---------------------|--|---|----------------|----------------------------|---|---------------------------------|--|---|--------------|--|---|---------------------------|------------------------------------|---|----------------------------|--|---|---------------------------|-------------------------------------|---|--------------------------------|--|
| <p>Siendo las 10:00 am del 25 de enero del 2024, el Coordinador del Grupo de Planeación Esteban Felipe Castillo Jiménez, da la bienvenida a los miembros de comité y asistentes a la primera sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Vigencia 2024, se da lectura al orden del día, y se recomienda el uso eficiente del tiempo.</p> <p>1. Verificación del Quórum</p> <p>Se procede a verificar asistencia de los miembros del comité llamando a lista, evidenciando que se encuentran los siguientes miembros y que se cuenta con quórum:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;">N°</th> <th style="width: 45%;">NOMBRE</th> <th style="width: 50%;">REPRESENTA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>Jaime Humberto Mesa</td> <td>Vicepresidente Administrativo y Financiero</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>Sara Rodriguez</td> <td>Delegada de la Presidencia</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>Ivonne del Pilar Jiménez García</td> <td>Delegada vicepresidente de Contratación y Titulación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>Jaime Garcia</td> <td>Delegado de la Vicepresidencia de Seguimiento Control y Seguridad Minera</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td>Maria Piedad Bayter Horta</td> <td>Vicepresidente Promoción y Fomento</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">6</td> <td>María Catalina Pérez López</td> <td>Jefe de la Oficina de Tecnología de la Información</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">7</td> <td>Iván Darío Guauque Torres</td> <td>Jefe de la Oficina Asesora Jurídica</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">8</td> <td>Bibiana Lissette Sandoval Báez</td> <td>Delega Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones</td> </tr> </tbody> </table> | N° | NOMBRE | REPRESENTA | 1 | Jaime Humberto Mesa | Vicepresidente Administrativo y Financiero | 2 | Sara Rodriguez | Delegada de la Presidencia | 3 | Ivonne del Pilar Jiménez García | Delegada vicepresidente de Contratación y Titulación | 4 | Jaime Garcia | Delegado de la Vicepresidencia de Seguimiento Control y Seguridad Minera | 5 | Maria Piedad Bayter Horta | Vicepresidente Promoción y Fomento | 6 | María Catalina Pérez López | Jefe de la Oficina de Tecnología de la Información | 7 | Iván Darío Guauque Torres | Jefe de la Oficina Asesora Jurídica | 8 | Bibiana Lissette Sandoval Báez | Delega Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones |
| N° | NOMBRE | REPRESENTA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Jaime Humberto Mesa | Vicepresidente Administrativo y Financiero | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Sara Rodriguez | Delegada de la Presidencia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Ivonne del Pilar Jiménez García | Delegada vicepresidente de Contratación y Titulación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Jaime Garcia | Delegado de la Vicepresidencia de Seguimiento Control y Seguridad Minera | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Maria Piedad Bayter Horta | Vicepresidente Promoción y Fomento | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | María Catalina Pérez López | Jefe de la Oficina de Tecnología de la Información | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Iván Darío Guauque Torres | Jefe de la Oficina Asesora Jurídica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Bibiana Lissette Sandoval Báez | Delega Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



| | | |
|----|---------------------------------|---|
| 9 | Esperanza Cáceres Salamanca | Coordinador del Grupo de Talento Humano |
| 10 | Maria Camila Trujillo Jácome | Coordinadora del Grupo de Servicios Administrativos |
| 11 | Esteban Felipe Castillo | Coordinador Grupo de Planeación (secretario técnico) |
| 12 | Adriana Estella Giraldo Ramírez | Jefe Oficina de Control Interno (invitado permanente con voz pero sin voto) |

Asistentes de Apoyo.

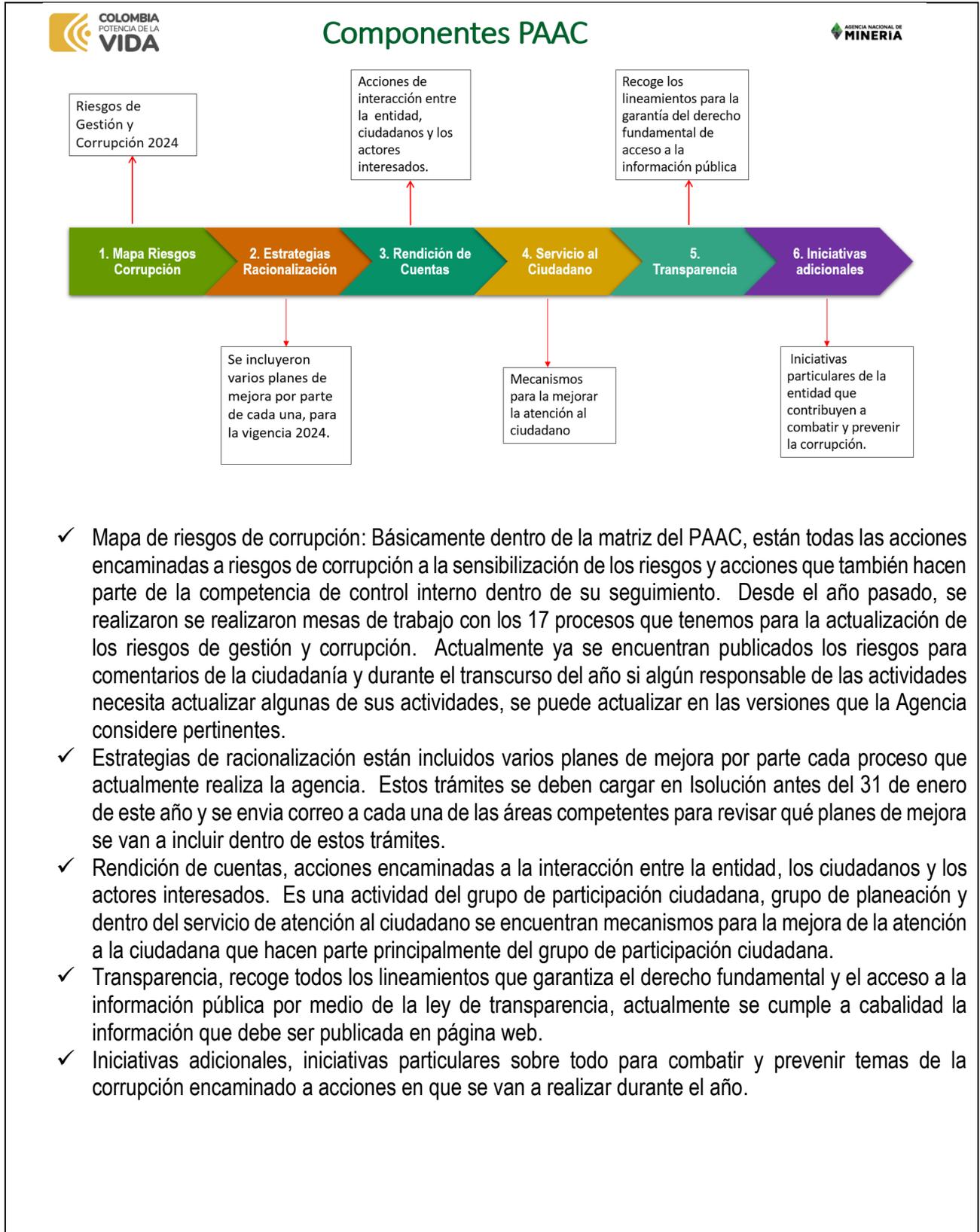
| N° | NOMBRE | REPRESENTA |
|----|------------------------------|---|
| 1 | Laura Daniela Arias Fontecha | Planeación |
| 2 | Bibiana Gutierrez | Coordinadora Grupo de Contratación |
| 4 | Jorge A. Ortega | Experto Vicepresidencia Promoción y Fomento |
| 5 | Estefania Conde | Grupo de Atención y participación ciudadana |
| 6 | Oswaldo Javier Tapiero | Grupo de Atención y participación ciudadana |
| 7 | Jorge Serrato Salazar | Grupo Talento Humano |
| 8 | Viviana Páramo | Grupo Talento Humano |
| 9 | Elkin Alberto Moreno | Grupo Talento Humano |

Da inicio a este Comité el coordinador de Planeación, Esteban Felipe Castillo, quien manifiesta que hay quorum para dicha sesión y cede la palabra para iniciar con el primer punto de comité.

2. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano/Riesgos Gestión y Corrupción – Planeación

Se da inicio a la presentación que está a cargo de la contratista Laura Daniela Arias F, quien da apertura al tema, y comenta que el Plan Anticorrupción es un plan que viene vigencia tras vigencia. La Agencia cuenta con 6 componentes dentro del plan anticorrupción

| | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
|  AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA | EVALUACION, CONTROL Y MEJORA | CÓDIGO: EVA1-P-001-F-003 |
| | | VERSIÓN: 1 |
| ACTA DE REUNIÓN | | FECHA VIGENCIA: |



| | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
|  AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA | EVALUACION, CONTROL Y MEJORA | CÓDIGO: EVA1-P-001-F-003 |
| | | VERSIÓN: 1 |
| | ACTA DE REUNIÓN | FECHA VIGENCIA: |



Publicación a comentarios



| <i>COMENTARIOS</i> | |
|--|--|
| <p>"Plan anticorrupción y atención al ciudadano 2024"</p> | <p>La Agencia Nacional de Minería pone a disposición de la ciudadanía, grupos de valor y partes interesadas el Plan anticorrupción y atención al ciudadano 2024 , con el fin de recibir sus comentarios y retroalimentación sobre el mismo.</p> <p>Descarga: >></p> <p>Plan anticorrupción y atención al ciudadano 2024</p> <p>El canal dispuesto para recibir sus comentarios es a través del siguiente link: https://forms.office.com/r/v8JfjCLUjt</p> <p>Este espacio estará disponible para recibir comentarios desde el 24 de enero de 2024 hasta el 31 de enero de 2024.</p> |

El Plan Anticorrupción Atención al Ciudadano hace parte de la publicación a comentarios de la ciudadanía y dicho plan fue publicado en la página web el 31 de Enero.

Intervención de la Adriana Estella Giraldo Ramírez – Jefe Control Interno

El primer control de este Plan se realizó los primeros 10 días de mayo. En este momento se está haciendo revisión con corte a diciembre, se tuvo que hacer el de diciembre los primeros 10 días hábiles, es importante que los enlaces al hacer el seguimiento a este plan se hagan también a los mapas de riesgo de corrupción. A su vez, que los enlaces tengan en mente que el primer corte va a ser en abril, cada cuatro meses o sea son 3 veces al año para que se alimente su uso y lo primero es socializar para que sea interiorizado, porque hay unas dificultades en el seguimiento, especialmente en las estrategias de racionalización de trámites, en componentes que son las iniciativas adicionales. A veces también hay un poco de dificultad para hacer seguimiento, por la falta de claridad en las áreas sobre la actividad e inicialmente se hace una socialización frente a las actividades y tener claro que actividades se reportan en abril.

3. Plan Anual de Adquisiciones – Contratación

Se inicia la presentación del Plan anual de Adquisiciones a cargo de Bibiana Gutierrez, dos elementos importantes en esta vigencia a corte de diciembre, es que hay creadas 1178 líneas y se han suscrito a la fecha más de 149 contratos. Se tiene que tener presente que el primer impacto se va a observar en los recursos de presupuesto general de la nación en este primer trimestre y que luego, a partir de mayo que empiezan a vencer los contratos del sistema general de regalías y se va a tener otra contingencia aproximadamente 500 contratos, con las que se estarán apalancando el inicio de la vigencia 2025- 2026.

| | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
|  AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA | EVALUACION, CONTROL Y MEJORA | CÓDIGO: EVA1-P-001-F-003 |
| | ACTA DE REUNIÓN | VERSIÓN: 1 |
| | | FECHA VIGENCIA: |



Plan Anual de Adquisiciones

- Para el año 2024 se tienen dispuestas 1178 líneas PAA para contratos por modalidad directa, específicamente de prestación de los cuales a lo recorrido del año ya se encuentran suscritos 149

El Grupo de Contratación y la Vicepresidencia Administrativa y Financiera continúan avanzando en la coordinación de los procesos de contratación y planificación, así como en la gestión del personal de apoyo. El objetivo es completar esta fase inicial lo más pronto posible para poder enfocarse en los procedimientos de proveeduría y competitividad. Se ha revisado el Plan de Adquisiciones y se recomienda su implementación en todas las áreas, asegurando que refleje adecuadamente la asignación de recursos para bienes y servicios. En la Oficina de Tecnología de la Información, se han identificado nuevas líneas de proveedores, aunque la asignación de recursos no está claramente definida, lo cual debe ser revisado para garantizar que el plan de adquisiciones refleje adecuadamente las necesidades.

En la Vicepresidencia de Promoción y Fomento, dirigida por la Dra. Maria Piedad, se está trabajando activamente en el Plan Nacional de Desarrollo. Existe preocupación por el rezago en el tema de trazabilidad, programado para mayo, y se hace hincapié en la importancia de una programación cuidadosa para cumplir con los tiempos establecidos. Este año se implementará un indicador para medir los tiempos de radicación y se realizará un seguimiento riguroso. Se espera que el plan sea publicado según lo establecido en el cronograma, y cualquier retraso podría resultar en indicadores negativos. Es crucial gestionar adecuadamente la trazabilidad, ya que es la primera vez en muchos años que se evaluará de esta manera. Además, existe preocupación por el indicador de asociatividad, el cual no ha sido claramente definido en los objetivos.

En Salvamento Minero, se están gestionando varias líneas de trabajo a través de convenios y contratos interadministrativos con universidades para la formación del personal. Se destaca la importancia de renovar el parque automotor debido a anteriores incumplimientos contractuales. El año pasado, se sancionó a un contratista por no entregar una unidad de rescate, lo que resultó en su inhabilitación por incumplimiento reiterado. Es crucial garantizar que los proveedores cumplan con sus compromisos para mantener la eficacia de las operaciones de salvamento.



| CONTRATADO 2024 | | | | | |
|-----------------------------|----------------|-----------|------------------|----------------|------------------|
| SISTEMA GENERAL DE REGALIAS | VALOR | INVERSIÓN | VALOR | FUNCIONAMIENTO | VALOR |
| | | | | 4 | \$ 536.000.001 |
| | | 6 | \$ 443.799.366 | 4 | \$ 288.166.666 |
| | | 2 | \$ 215.183.333 | 2 | \$ 154.683.333 |
| | | 9 | \$ 964.236.670 | 3 | \$ 290.950.000 |
| | | 3 | \$ 131.239.472 | 3 | \$ 279.174.410 |
| | | 42 | \$ 3.872.867.088 | 2 | \$ 199.820.000 |
| | | 13 | \$ 1.438.368.334 | 37 | \$ 3.159.305.578 |
| | | 10 | \$ 942.316.702 | 1 | \$ 99.000.000 |
| 4 | \$ 111.754.134 | 4 | \$ 394.861.125 | | |

Se recomienda fomentar la participación plural de proveedores en procesos competitivos para evitar riesgos legales y asegurar la certificación de proveedores exclusivos cuando sea necesario. En la Vicepresidencia Administrativa y Financiera se identifican necesidades recurrentes en la gestión de talento humano, como capacitación, bienestar, pruebas psicotécnicas y seguridad laboral. Para optimizar recursos, se establecerá un enlace de contratación para adelantar contrataciones en el primer semestre, especialmente en el proyecto de digitalización de historias laborales. Se propone la creación de un grupo de gestión documental con apoyo de la Oficina de Tecnología de Información. Destaca la importancia del plan de adquisiciones, especialmente la compra de la sede en Bogotá. Además, se gestionan anticipadamente servicios como vigilancia y mantenimiento del parque automotor de Bogotá con contratos vigentes hasta 2025.

En la Vicepresidencia de Contratación y Titulación, se enfrentan desafíos con la actualización del expediente minero digital y el sistema de gestión minera. La digitalización de 6000 expedientes mineros, iniciada en 2017 y concluida tres años después, es un proceso que requiere tiempo y atención.



| PROYECTADO 2024 | | | | | |
|-----------------------------|-------------------|-----------|-------------------|----------------|------------------|
| SISTEMA GENERAL DE REGALIAS | VALOR | INVERSIÓN | VALOR | FUNCIONAMIENTO | VALOR |
| | | 7 | \$ 290.145.000 | 5 | \$ 369.150.000 |
| | | 2 | \$ 182.500.000 | | |
| | | 22 | \$ 2.298.750.000 | 4 | \$ 393.300.000 |
| 3 | \$ 699.000.000 | 8 | \$ 344.500.000 | 17 | \$ 1.195.250.444 |
| | | 243 | \$ 13.226.226.071 | | |
| | | 35 | \$ 3.002.554.759 | 13 | \$ 959.200.000 |
| | | 145 | \$ 12.353.802.957 | | |
| 505 | \$ 38.840.609.384 | 20 | \$ 1.654.454.214 | | |

Interviene el vicepresidente Administrativo y financiero – Jaime Mesa

Como responsable del gasto y respetando la autonomía de las áreas para planificar la contratación, se enfatiza en el uso adecuado de las causales de contratación directa establecidas por ley, que son consideradas eficientes en casos específicos con los debidos soportes. Se cuestiona el cambio a contratación directa al final del año si el proceso estaba previsto en el Plan Anual de Adquisiciones (PAA) mediante licitación. Se argumenta que una planificación adecuada desde el inicio del año evita cuestionamientos sobre la idoneidad y los precios. Se destaca la eficiencia de la contratación directa con empresas públicas, según directrices del presidente, cuando sea económicamente viable y se planifique adecuadamente para avanzar en la ejecución sin demoras.

4. Plan Estratégico de Talento Humano - Esperanza Cáceres Salamanca

Hace la presentación del Plan Estratégico de Talento Humano, la Coordinadora del Grupo de Talento Humano – Esperanza Cáceres s., es un plan que se presenta anualmente y tiene cuatro componentes adicionales

- ✓ Plan anual de vacantes y provisión de Recursos Humanos
- ✓ Plan Institucional de capacitación - PIC
- ✓ Plan de bienestar e incentivos
- ✓ Plan de trabajo de las actividades

Inicia la presentación dando a conocer que se acogen a la propuesta sobre el plan estratégico institucional del grupo de gestión de talento humano y se asumirá el objetivo estratégico que se plantea:

| | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
|  AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA | EVALUACION, CONTROL Y MEJORA | CÓDIGO: EVA1-P-001-F-003 |
| | | VERSIÓN: 1 |
| | ACTA DE REUNIÓN | FECHA VIGENCIA: |



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

FORTALECER

la gestión del talento humano

el clima organizacional

el trabajo en equipo



Esto es el principal objetivo en el que se englobará dicho Plan para este año.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



ALCANCE

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

OBJETIVO GENERAL:

Servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería en cuanto a sus planes de Vacantes, Capacitación, Bienestar e Incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo en este último a los contratistas por prestación de servicios

El Grupo de Gestión del Talento Humano es consciente de su responsabilidad administrativa y de gestión para con el talento humano de la Agencia Nacional de Minería, por ello se compromete a ejecutar el plan estratégico con responsabilidad y eficiencia a fin de contribuir permanentemente para que el talento humano de la ANM sea cada día más feliz, comprometido y productivo, en concordancia con lo propuesto en el plan estratégico institucional, eje de Aprendizaje e innovación.

Gestionar y fortalecer el talento humano y la cultura organizacional con el fin de generar un ambiente laboral armónico para lograr un desempeño laboral eficiente, contribuyendo así al desarrollo integral del servidor público en su ciclo de vida laboral.

El Plan Estratégico tiene un alcance que son los servidores públicos de la Agencia Nacional de minería que están vinculados a través de la carrera administrativa o en caso tal provisionalidad. Ellos tienen acceso a los temas de capacitación, de bienestar incentivos. En el tema de seguridad y salud en el trabajo, el espectro o el alcance es un poco más amplio porque incluye también a los contratistas por la responsabilidad que se tiene como entidad de mantener el cuidado de las personas que trabajan con la ANM, a través de contrato de prestación de servicios

| | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
|  AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA | EVALUACION, CONTROL Y MEJORA | CÓDIGO: EVA1-P-001-F-003 |
| | | VERSIÓN: 1 |
| | ACTA DE REUNIÓN | FECHA VIGENCIA: |



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y la calidad del servicio de la Entidad, a través del desarrollo de estrategias de aprendizaje organizacional, orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos.
- ✓ Promover la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos de carrera administrativa bien sea en vacancia definitiva o temporal, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes.
- ✓ Consolidar el fortalecimiento institucional a través del diseño, desarrollo y ejecución de programas y actividades que contribuyan a generar sentido de pertenencia y compromiso de los servidores públicos.
- ✓ Promover actividades para el mejoramiento de la salud física y mental de los colaboradores, como medida de prevención y control de los peligros asociados para evitar accidentes y enfermedades laborales.



En el plan estratégico, se consideraron los resultados de encuestas y autoevaluaciones cruciales para el sector público, especialmente para la gestión del talento humano. Uno de estos estudios importantes fue la encuesta de desempeño institucional Eddie realizada en 2023. La participación en esta encuesta fue significativa, ya que refleja la percepción del servicio público a nivel nacional. Según los resultados publicados por el DANE y realizados entre julio y agosto de 2023, participaron 134 servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería. Se destacó la pregunta clave: "¿Recomendaría a la entidad como un buen lugar para trabajar?" El sector de minas y energía ocupó el cuarto lugar, con un impresionante 90% de aprobación. Esto indica que la ANM es considerada como un lugar deseable para trabajar, con funcionarios dispuestos a recomendarla a otros.

Este resultado refleja positivamente tanto en la entidad como en el sector en general, considerando que la ANM es una de las entidades más importantes del sector minero. Su participación en la encuesta es relevante y representativa. Además, los resultados del índice de desempeño institucional, como el Furag 2022 evaluado en 2023, son alentadores. La política de acción estratégica del talento humano recibió una calificación del 92.3%, mientras que la dimensión 1 del modelo integrado de gestión alcanzó un promedio del 86.7%, según el autodiagnóstico realizado este año. Estos datos subrayan el compromiso y la eficacia de la gestión del talento humano en la ANM, así como el éxito de su enfoque estratégico.

| | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
|  AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA | EVALUACION, CONTROL Y MEJORA | CÓDIGO: EVA1-P-001-F-003 |
| | | VERSIÓN: 1 |
| | ACTA DE REUNIÓN | FECHA VIGENCIA: |



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO





La Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional Nacional (EDI) realizada por el DANE en julio y agosto de 2023 incluyó a 134 servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería. Sobre la afirmación **“Recomendaría a la entidad como un buen lugar para trabajar”**, el sector de Minas y Energía ocupó el cuarto lugar con un 90.2%, después de la Organización Electoral, Hacienda y Crédito Público, y Organismos de Control.



Este resultado corresponde a la evaluación del FURAG 2022 evaluado en 2023, según el cual la Política 1, Gestión Estratégica del Talento Humano obtuvo una calificación de 92.3% y la Dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión obtuvo un promedio de 86.7%



El autodiagnóstico realizado en 2023 por el grupo de gestión de talento humano arrojó un resultado promedio del 84.3%, con algunas oportunidades de mejora identificadas, como:

- Desarrollo de la ruta de crecimiento.
- Mejora en la ruta del servicio.
- Refuerzo de la ruta de calidad.
- Implementación de la ruta del análisis de datos, en colaboración con la Oficina de Tecnología de la Información (OTI).

Destaca que la ruta de la felicidad obtuvo el puntaje más alto, indicando que los funcionarios se sienten satisfechos con su trabajo y tienen la posibilidad de ser felices en la entidad. Sin embargo, se identificaron como áreas de mejora la ruta de crecimiento y el análisis de datos. Se enfatiza en la importancia de fortalecer la capacitación, incluyendo aspectos como la inducción y la reinducción de los funcionarios, para mejorar en estos puntos específicos.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



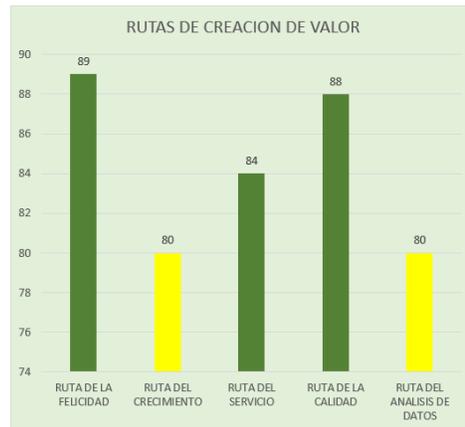
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA TALENTO HUMANO



modelo integrado de planeación y gestión

AUTODIAGNÓSTICO GGTH

Como resultado de la autoevaluación del Plan Estratégico 2023, se obtuvo un puntaje de 84.3, calificación que nos impone un enorme reto para 2024, planteando oportunidades de mejora para llevar el talento humano de la ANM a otro nivel.



En el plan de trabajo, se realizaron evaluaciones y encuestas a los funcionarios para identificar las necesidades de capacitación y orientar la contratación y el uso de los recursos asignados para este fin.

La medición del clima laboral del año pasado reveló áreas de mejora, especialmente en comunicación y crecimiento profesional, que obtuvieron las calificaciones más bajas de todas las dimensiones evaluadas. Se reconoce la importancia de abordar estas áreas y se está trabajando en intervenciones desde el grupo de gestión de talento humano, incluyendo acciones en el plan de bienestar con un presupuesto asignado específicamente para mejorar el clima laboral.

Se hace un llamado a la participación activa de todos los niveles jerárquicos en las actividades relacionadas con el clima laboral, destacando que no son una pérdida de tiempo, sino oportunidades para fortalecer el liderazgo, el trabajo en equipo y la gestión del talento humano.

Es relevante señalar que el sentido de pertenencia obtuvo la calificación más alta en la medición del clima laboral, seguido por la orientación organizacional y el estilo de dirección. La participación en la encuesta



abarcó tanto a funcionarios como a contratistas, lo que refleja la inclusión de una amplia gama de perspectivas.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL 2023

“Según los resultados obtenidos en la Medición del Clima Laboral de la entidad **AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA**, se debe realizar un plan de intervención orientado a fortalecer las dimensiones de **Comunicación** (Alto, 4.22) y **Aprendizaje y Crecimiento Profesional** (Alto, 4.09), teniendo en cuenta que estas son las que más baja valoración obtuvieron respecto a todas las dimensiones evaluadas, y teniendo en cuenta que en algunas vicepresidencias la percepción obtenida fue de nivel Medio, con una valoración de Medianamente Satisfactorio”.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



- ✓ Trabajar en la eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano, para proveer las vacantes por concurso para los empleos de carrera administrativa; así como adelantar procesos de selección meritocrática para los empleos de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.
- ✓ Realizar una revisión integral del proceso de desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano, a fin de lograr preparar para el retiro del servicio o readaptación laboral a los servidores públicos próximos a desvincularse.



4.1. Plan Anual de vacantes y Previsión de Recursos Humanos – Catherine Ladino

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos para este año es un instrumento técnico crucial que permite identificar las vacantes existentes en la Agencia y las estrategias para su provisión. Este plan se desarrolla en cumplimiento de la normativa establecida por la Ley 909, el Decreto 922 sobre la planta de personal, el Decreto 1083, la Ley 1960 de 2019 que establece el mérito como criterio para la provisión de vacantes, así como la Ley 22, la Ley 94, la Ley 1023 y el Marco Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).



Además, se consideran los lineamientos proporcionados por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Función Pública.



Plan Anual de vacantes y Previsión de Recursos Humanos 2024



El **Plan Anual de Vacantes** de la Agencia Nacional de Minería se define como un instrumento técnico de medición que permite conocer cuántos empleos de carrera administrativa se encuentran disponibles y cuáles son las estrategias para su provisión.



Esta información facilita la planificación del concurso de méritos actual para proveer dichos cargos e incidir en la planeación del talento humano y la formulación de políticas.

s://res.cloudinary.com/urrgst/image/upload/1600446040/2020/09%20SEPTIEMBRE/Gestio
n%20Talento%20Humano/recursos_humano_portada.jpg

Este plan es crucial para guiar el concurso de méritos en curso y establecer un nuevo procedimiento para los cargos, influyendo en la toma de decisiones. Su objetivo es mejorar los procesos administrativos y garantizar la provisión de vacantes en la entidad. Esto implica diagnosticar las vacantes, tanto temporales como definitivas, actualizar constantemente la información relacionada con los empleos disponibles, y definir estrategias para cubrir las vacantes. El objetivo estratégico es fortalecer la gestión de talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo.

| | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
|  AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA | EVALUACION, CONTROL Y MEJORA | CÓDIGO: EVA1-P-001-F-003 |
| | ACTA DE REUNIÓN | VERSIÓN: 1 |
| | | FECHA VIGENCIA: |



Objetivos 2024



General

Sustentar la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos vacantes principalmente definitivos de carrera administrativa, así como de libre nombramiento y remoción

Específicos

1.Exponer en un cuadro resumen el diagnóstico actual de las vacantes de la entidad en la planta de personal.

2.Resaltar los aspectos importantes de las vacantes temporales y definitivas presentes en la información.

3.Actualizar de forma permanente la información relacionada con los empleos en vacancia definitiva y temporal, por niveles, código, grado, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos.

Específicos

4.Establecer las necesidades de la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería para garantizar el cumplimiento de su misión y sus funciones.

5. Definir las estrategias para cubrir las vacantes definitivas en este periodo.

6.Evidenciar un esquema de seguimiento para evitar los riesgos de incumplimiento de las actividades propuestas.

Objetivo estratégico

“Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo”.

En el diagnóstico de empleos, se destaca que la planta de la ANM experimenta cambios constantes en su situación administrativa. Hasta el 31 de diciembre, se encontraron 393 empleos ocupados, de los cuales 250 están actualmente ocupados, una cifra notablemente superior al año anterior debido a concursos de méritos y nombramientos. Se identificaron 84 vacantes definitivas sin titular, y hasta la fecha, 18 empleos temporales y 59 vacantes temporales, sumando un total de 393 en la planta.

En el concurso de nación 3, se ofrecieron 121 vacantes, quedando 9 sin cubrir hasta el momento debido a diversos procesos administrativos. También se menciona el proceso de empleos por equivalencias, que continúa en aumento. En el concurso de nación 6, se ofertaron inicialmente 31 vacantes, pero finalmente se ofrecieron 35. Se destaca que 54 servidores públicos se encuentran encargados en cargos de menor jerarquía, lo que representa una necesidad de ajuste en la planta personal.



Diagnóstico de los empleos ANM



| Nivel | Denominación | Ocupados por su titular | Vacantes definitivas | Vacantes temporales | Total empleos |
|--------------------------|-----------------------------------|-------------------------|----------------------|---------------------|--------------------------------|
| Directivo | Presidente de Agencia (LNR) | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | Vicepresidente de Agencia (LNR) | 3 | 1 | 0 | 4 |
| Total Directivo | | 4 | 1 | 0 | 5 |
| Asesor | Jefe de Oficina de Agencia (LNR) | 3 | 0 | 0 | 3 |
| | Gerente de Proyectos (LNR) | 6 | 1 | 0 | 7 |
| | Experto (LNR) | 5 | 0 | 0 | 5 |
| | Experto (CA) | 28 | 5 | 2 | 35 |
| Total Asesor | | 42 | 6 | 2 | 50 |
| Profesional | Gestor (LNR) | 2 | 0 | 0 | 2 |
| | Gestor (CA) | 143 | 40 | 30 | 213 |
| | Analista (Carrera administrativa) | 10 | 6 | 5 | 21 |
| Total Profesional | | 155 | 46 | 35 | 236 |
| Técnico | Técnico Asistencial (LNR) | 3 | 0 | 0 | 3 |
| | Técnico Asistencial (CA) | 46 | 31 | 22 | 99 |
| Total Técnico | | 49 | 31 | 22 | 102 |
| Total general | | 250 | 84 | 59 | 393 (total LNR+carrera) |

Tabla. Empleos ocupados por su titular y vacantes definitivas, por nivel jerárquico y empleo. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2023

(121) vacantes hacen parte del vigente Proceso de Nación 3 - se encuentran 9 vacantes por suplir



Nación 6, la cual ya cuenta con el Acuerdo de la convocatoria No. 81 del 22 de noviembre se ofertarán 35 vacantes de las cuales 9 son en modalidad ascenso y 26 son en modalidad abierto.



54 servidores públicos de carrera se encuentran encargados en empleos de mayor jerarquía, correspondiente al 13.7% de la planta de personal.



Asimismo, el número de servidores públicos vinculados con carácter provisional, es de 53 personas, correspondiente al 13.4 % de la planta de personal.



Actividades a desarrollar 2024



1. Provisión de las vacantes definitivas y temporales existentes (Libre nombramiento y Remoción y Carrera Administrativa) a través de listas de elegibles o haciendo uso del banco de hojas de vida para provisionalidades.
2. Revisión de la distribución de empleos en las distintas dependencias de la Entidad de acuerdo con su estructura, garantizando la continuidad de los grupos de trabajo.
3. Realizar los análisis de requisitos para los comunicados de encargos de los servidores públicos de carrera administrativa.
4. Mejorar la base de datos de la planta de personal, a fin de garantizar información confiable para los trámites administrativos de Talento Humano o de la ANM.



Considerando el diagnóstico de la ruta de trabajo, se procederá a través del concurso de méritos, los encargos y los nombramientos provisionales. Una vez completados estos pasos y queden vacantes, se llevarán a cabo los nombramientos ordinarios de libre nombramiento y remoción, conforme a los resultados de los estudios y análisis realizados por el departamento de talento humano, en cumplimiento de la normativa correspondiente.

Este año se enfrentan dos desafíos importantes: la inclusión de personas con discapacidad en cumplimiento de la ley de cuotas y la incorporación de jóvenes al servicio público. Aunque el concurso de méritos se realiza regularmente, es difícil que los candidatos seleccionados cumplan con los requisitos de discapacidad o edad para la vinculación. Es necesario colaborar con Función Pública y la Comisión del Servicio Civil para

| | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
|  AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA | EVALUACION, CONTROL Y MEJORA | CÓDIGO: EVA1-P-001-F-003 |
| | | VERSIÓN: 1 |
| | ACTA DE REUNIÓN | FECHA VIGENCIA: |

desarrollar estrategias que garanticen el cumplimiento de estos requisitos, ya que actualmente no se están cumpliendo debido a las limitaciones de los candidatos seleccionados en el concurso.



Actividades a desarrollar 2024

Discapacidad y Ley de Cuotas



Vinculación de jóvenes al servicio público

La provisión de los empleos vacantes definitivos en la Agencia Nacional de Minería, en tanto se surta el proceso de provisión mediante concurso de méritos ante la CNSC, se realizará de acuerdo con las etapas que se señalan a continuación:

1. Determinación de la viabilidad presupuestal y necesidad del servicio.
2. Determinación del tipo de provisión.
3. Análisis de perfiles.



Para la vigencia 2024 se tiene contemplada la actualización de los procedimientos internos establecidos para la vinculación y retiro del personal de planta, así como del instructivo de encargos en empleos de carrera administrativa.

Teniendo estos dos grandes retos y como ya se conoce el paso a paso, es indicado hacer la provisión de estos empleos que están vacantes y que las entidades y los grupos identifican sus necesidades solicitando a talento humano para poder avanzar con este plan y analizar cuál sería el proceso para vincular a esas personas o para poder llegar esta patente que tiene como la vamos a hacer la determinación del área presupuestal.

4.2. Plan Institucional de Capacitación – Elkin Moreno

En primera instancia el Plan de Bienestar tiene un objetivo que es promover acciones y actividades de bienestar laboral para los servidores, que promueve el equilibrio entre las esferas personal, familiar y laboral fomentando así la productividad, su enfoque orientado a la familia gestionado a través de la motivación y el reconocimiento de su gestión, que lo convierte en una herramienta valiosa para promover el buen servicio al ciudadano.

Lo más importante del Plan de Bienestar es asegurar el bienestar de las personas y su correspondiente consecuencia que es un excedente servicio.

Se presenta un resumen sobre las actividades realizadas en el 2023:



Plan de bienestar e incentivos ANM 2024



ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2023
CURSO DE COCINA VIRTUAL - SALMÓN EN COSTRA
DÍA DE LA FAMILIA BOGOTÁ - MACHETÁ

DÍA DE LA FAMILIA ESTACIONES DE SALVAMENTO MINERO

DÍA DE LA FAMILIA REGIONALES

DÍA DE LA MADRE

DÍA DEL CONDUCTOR NACIONAL

DÍA DEL PADRE

DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO - PORTARRETRATO

DÍA DEL TÉCNICO ASISTENCIAL - NEVERA COOLER STRAP

TORNEOS DEPORTIVOS NACIONALES

ENCUENTRO NACIONAL

TORNEO DE BOLOS BOGOTÁ

DÍA DE LOS NIÑOS CHIQUITECA

PREPENSIONADOS

ANM COMO VAMOS REGIONALES

VACACIONES RECREATIVAS

DÍA DE LOS NIÑOS OBSEQUIOS

DÍA DE LA FAMILIA DÍA LIBRE Y BONOS

Table with 3 columns: PRESUPUESTO, Valor inicial, CDP, and values: 370000000, 185000000, 555000000, 149884

EQUIDAD DE GENERO
EQUIDAD DE GENERO - GOOD VIVES
PROGRAMA EQUIDAD DE GÉNERO: NI MÁS, NI MENOS
PROGRAMA EQUIDAD DE GÉNERO - LA INCLUSIÓN
COMIENZA EN CASA
PROGRAMA EQUIDAD DE GÉNERO: SOMOS UNO

CLIMA
INTERVENCIÓN EN CLIMA SALVAMENTO MINERO
INTERVENCIÓN EN CLIMA PARES
INTERVENCIÓN EN CLIMA ORGANIZACIONAL BOGOTÁ

ACTIVIDADES DE APOYO Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
SUMINISTRO DE DIADEMAS
OBSEQUIOS FUNCIONARIOS
DÍA DE LA TELEMEDICINA
PREMIACIÓN TORNEO TENIS DE MESA
MEJORES FUNCIONARIOS
NOVENA NAVIDEÑA BOGOTÁ
BONOS DÍA DE LA FAMILIA
FORTALECIM. INSTIT. OTI 25 LIBRETAS PARA CONCURSOS
DÍA DEL RECICLAJE ANM





Plan de bienestar e incentivos ANM 2024



| |
|--|
| ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2023 |
| CURSO DE COCINA VIRTUAL - SALMÓN EN COSTRA |
| DIA DE LA FAMILIA BOGOTÁ - MACHETÁ |

| |
|---|
| DIA DE LA FAMILIA ESTACIONES DE SALVAMENTO MINERO |
|---|

| |
|---|
| DIA DE LA FAMILIA REGIONALES |
| DÍA DE LA MADRE |
| DIA DEL CONDUCTOR NACIONAL |
| DÍA DEL PADRE |
| DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO - PORTARRETRATO |
| DIA DEL TÉCNICO ASISTENCIAL - NEVERA COOLER STRAP |
| TORNEOS DEPORTIVOS NACIONALES |
| ENCUENTRO NACIONAL |
| TORNEO DE BOLOS BOGOTÁ |
| DIA DE LOS NIÑOS CHIQUITECA |
| PREPENSIONADOS |
| ANM COMO VAMOS REGIONALES |
| VACACIONES RECREATIVAS |
| DIA DE LOS NIÑOS OBSEQUIOS |
| DÍA DE LA FAMILIA DIA LIBRE Y BONOS |

| | | | |
|-------------|---------------|-----|-----------|
| PRESUPUESTO | Valor inicial | CDP | 370000000 |
| | Valor adición | | 185000000 |
| | Total | | 555000000 |
| | Saldo | | 149884 |

| |
|--|
| EQUIDAD DE GENERO |
| EQUIDAD DE GENERO - GOOD VIVES |
| PROGRAMA EQUIDAD DE GÉNERO: NI MÁS, NI MENOS |
| PROGRAMA EQUIDAD DE GÉNERO - LA INCLUSIÓN |
| COMIENZA EN CASA |
| PROGRAMA EQUIDAD DE GÉNERO: SOMOS UNO |

| |
|---|
| CLIMA |
| INTERVENCIÓN EN CLIMA SALVAMENTO MINERO |
| INTERVENCIÓN EN CLIMA PARES |
| INTERVENCIÓN EN CLIMA ORGANIZACIONAL BOGOTÁ |

| |
|--|
| ACTIVIDADES DE APOYO Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL |
| SUMINISTRO DE DIADEMAS |
| OBSEQUIOS FUNCIONARIOS |
| DÍA DE LA TELEMEDICINA |
| PREMIACIÓN TORNEO TENIS DE MESA |
| MEJORES FUNCIONARIOS |
| NOVENA NAVIDEÑA BOGOTÁ |
| BONOS DIA DE LA FAMILIA |
| FORTALECIM. INSTIT. OTI 25 LIBRETAS PARA CONCURSOS |
| DÍA DEL RECICLAJE ANM |



En el fortalecimiento institucional, se prioriza la equidad de género y el bienestar del personal a través de actividades que se llevan a cabo a nivel nacional y regional. Se destacan eventos como caminatas ecológicas, actividades deportivas y el día de la familia, que se replican en todas las sedes con éxito. Además, se implementaron programas como cursos virtuales, eventos deportivos y encuentros nacionales, con resultados positivos. Se promovieron conferencias sobre género y se intervino por primera vez a nivel nacional en el clima organizacional, con la participación del equipo de Salvamento Minero. Esta experiencia resultó beneficiosa para los funcionarios y arrojó buenos resultados.

Para la planeación del plan de bienestar del 2024 se asumieron varios insumos como se mencionó anteriormente, los diagnósticos de los resultados de satisfacción de las actividades 2023 se publicaron en la encuesta donde 120 personas contestaron sobre las actividades y la propuesta que se tenía para la actividad 2024 y los resultados de la última encuesta organizacional y los resultados de auto diagnóstico descentraliza a todo el equipo y los ejercicios de diálogo se desarrollaron en las distintas instancias participativas con representantes de los colaboradores De acuerdo a lo anterior, se toman estos datos y se genera un buen resultado


PROPUESTA DE ACTIVIDADES 2024

Entorno laboral saludable
 Enlaces de bienestar o gestores de felicidad
 Día del técnico asistencial
 Día del Conductor
 Mejores funcionarios reconocimiento por el buen desempeño
 Mejores Equipos
 Apoyo Educativo educación superior
 Apoyo educativo hijos - matrícula
 Clases de Cocina
 Clases de manualidades
 Promoción uso de la bicicleta
 Prevención del sedentarismo (pausas activas y actividades deportivas)
 Feria Financiera
 Feria de Vivienda
 Acuerdo de beneficios - Alianzas interinstitucionales
 ANM Cómo Vamos
 Encuentro de fortalecimiento Institucional
 Vacaciones recreativas
 Pre-pensionados



Las propuestas para las actividades de bienestar en 2024 incluyen el desarrollo de un entorno laboral saludable en colaboración con los enlaces de bienestar o gestores de felicidad en todas las regionales. Continuaremos con eventos como el día del técnico asistencial y del conductor, así como reconocimientos por el buen desempeño y mejoras en equipos. Además, ofreceremos apoyo educativo tanto para la educación superior como para los hijos de nuestros empleados, un programa que ha tenido gran éxito y aceptación. Se impartirán clases de cocina y manualidades, y se fomentará el uso de la bicicleta y la participación en actividades deportivas. En cuanto a lo financiero, hemos establecido acuerdos de vivienda y otros beneficios con diversas entidades y empresas para asegurar que nuestros empleados puedan acceder a dichas ventajas.

4.3. Plan Institucional de Capacitación – Jorge Serrato

A continuación, se presenta el plan institucional de capacitación a cargo del gestor del área de Talento Humano, este programa es un ejercicio que se hizo dentro del plan estratégico de talento humano cuyo propósito es el de facilitar el desarrollo de las competencias y el fortalecimiento de la capacidad de los empleados y de equipo obviamente para contribuir a resultados y metas que establece la identidad.

| | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
|  AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA | EVALUACION, CONTROL Y MEJORA | CÓDIGO: EVA1-P-001-F-003 |
| | | VERSIÓN: 1 |
| ACTA DE REUNIÓN | | FECHA VIGENCIA: |



ANEXO 2.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es un conjunto de acciones de capacitación, inducción y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los servidores públicos, derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

Construcción del PIC-2024

| MESAS DE TRABAJO | ENCUESTA GENERAL | ACUERDO SINDICAL |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Presidencia ✓ Vicepresidencias ✓ Oficinas ✓ Coordinadores de Grupos de Trabajo ✓ Organizaciones Sindicales: ASPANM y SINTRAMINERALES | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se llevó a cabo una encuesta a nivel general con el objetivo de identificar las necesidades de los servidores públicos. El propósito principal de este estudio fue recopilar información detallada de las necesidades identificadas. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Como parte de los acuerdos sindicales, se determinó la realización de un total de 16 horas de capacitación. Se acordó que la definición de los temas pertinentes se llevará a cabo a lo largo del transcurso del año 2024, focalizándose especialmente en el fortalecimiento de habilidades y competencias de los servidores públicos como eje temático central. |



Presupuesto asignado: Para el año 2024, según el PAA se cuenta para el rubro de capacitación con la suma de doscientos cinco millones de pesos (\$205.000.000) para ejecutar los temas del PIC 2024 que serán objeto de contratación.

El PIC se construyó este año con mesas de trabajo, con una muy participación se tuvo identificada siempre 19 necesidades, obviamente se agruparon de una en una y por el tema particular y con la participación de la vicepresidencia y los compañeros de las organizaciones indicadas, donde ellos también participan de esa construcción del Plan Institucional de Capacitación, se tiene compromisos de unas capacitaciones específicas con una asignación de recursos presupuestales, en años anteriores era la limitante y esto no permitía tener más actividades y capacitaciones e inherentes al área de Talento Humano.



ANEXO 2.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Priorización ejes temáticos 2023 - 2030

De conformidad con el Capítulo 5 - Priorización temática, estructura y propósito del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 de diciembre de 2023, suscrito por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), las capacitaciones que realice la Agencia Nacional de Minería se priorizarán y consolidarán teniendo en cuenta los siguientes ejes temáticos:





| | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
|  AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA | EVALUACION, CONTROL Y MEJORA | CÓDIGO: EVA1-P-001-F-003 |
| | ACTA DE REUNIÓN | VERSIÓN: 1 |
| | | FECHA VIGENCIA: |

Una de las capacitaciones de mayor acogida fue el diplomado de transición energética, sin embargo se tuvo otras capacitaciones que se habían dado en años anteriores y se repitieron el año 2023 es la que tiene que ver con territorio y consideran los funcionarios que es de beneficio y la del tema de transición se tenía cupo para 100 personas finalmente se inscribieron 65, terminaron más o menos unas 60, el diplomado que se organizó fue bueno con excelentes expositores y profesores y se coordinará que se continúe con este proceso.

Intervención del Presidente – Álvaro Pardo

El presidente destaca la positiva retroalimentación recibida sobre la capacitación en renovación energética. Es crucial dar continuidad a los esfuerzos del año pasado, mencionando la disposición de la Universidad Nacional y una fundación alemana para ofrecer capacitación sobre productos. Esta iniciativa podría ser tan relevante que incluso funcionarios de otras entidades, como el Ministerio de Minas y Servicios Geológicos, podrían ser invitados. El objetivo es que esta capacitación sea de gran envergadura para facilitar la transición de la Agencia este año.

Es estratégico llevar a cabo esta capacitación junto con los diplomados programados para este año, incluyendo el tema de transición.

El Departamento de la Función Pública y la ESAP han replanteado los temas del plan de formación, creando 665 ejes temáticos. Estos ejes abarcan aspectos como el territorio y el medio ambiente, relacionados con la labor de la Agencia Nacional de Minería, así como la promoción de la paz y la protección de derechos y competencias. También se destaca la inclusión de la mujer y la diversidad de género, con actividades significativas realizadas por la agencia. Desde la presidencia, se han llevado a cabo ejercicios grupales sobre ética y se enfatiza el fortalecimiento de la ética y las buenas prácticas en la entidad pública. Además, se aborda el tema de la transformación digital y la ciberseguridad, con un enfoque en la tecnología y la inteligencia artificial.

Se continúa con la presentación



**ANEXO 2.
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**



PIC-2024: Temas priorizados para contratar

| No. | TEMA | EJE TEMÁTICO | SOLICITANTES | HORAS | MODALIDAD | No. DE ASISTENTES |
|-----|---|---|-----------------------------------|-------|----------------------|-------------------|
| 1 | Contratación Pública, supervisión de contratos. Taller práctico sobre elaboración de análisis del sector y estudio de mercado como insumo para los estudios previos para procesos de contratación de bienes y servicios. Estudios previos - proceso desde el inicio. | Probidad, ética e identidad de lo público | Mesas de Trabajo Encuesta General | 24 | Presencial / Virtual | 80 |
| 2 | Normatividad Presupuestal (Nación y SGR), Gestión Financiera. Manejo adecuado de recursos - financiación | Probidad, ética e identidad de lo público | Mesas de Trabajo Encuesta General | 24 | Virtual | 80 |
| 3 | Transición minera energética, Energías alternativas, Hacia dónde va el sector energético en el mundo. Diseño y construcción de elementos en edificios relacionados con transición energética (energía solar, eólica, ahorradores agua, etc.) | Territorio, vida y ambiente | Mesas de Trabajo Encuesta General | 24 | Presencial / Virtual | 50 |
| 4 | Gestión de datos y Generación de informes en Power BI. Mejora de habilidades en análisis de datos y toma de decisiones. | Transformación digital y cibercultura | Mesas de Trabajo Encuesta General | 24 | Virtual | 50 |
| 5 | Consulta previa y relacionamiento con las comunidades étnicas colombianas. Enfoque diferencial étnico. Proyectos de inversión social con enfoque étnico. Desarrollo de proyectos mineros en territorios étnicos. Relacionamiento territorial. Consulta previa (DANCP) - caso Marmato-Sentencia SU-133/17. | Territorio, vida y ambiente | Encuesta General | 16 | Virtual | 50 |



Es crucial priorizar la socialización de tres temas clave: la contratación pública, que ha sido ampliamente mencionada, se abordará desde una perspectiva práctica, centrándose más en el ejercicio y la práctica que en la normatividad. El segundo tema prioritario es la normatividad presupuestal, así como la transición minero energética solicitada por el presidente, ambos de gran importancia para la agencia. Además, la gestión de datos y la generación de informes en Power BAPS, mencionada por el presidente, son fundamentales para el informe y la entrega de resultados, especialmente en el contexto de la consulta previa y el relacionamiento con las comunidades, donde se enfocará en una estructura bien definida.

Se hará capacitación en las normas internacionales de contabilidad, también se incluirá presentaciones efectivas y técnicas estrategias para hablar en público oratorio y manejo lenguaje, eso va relacionado con el fortalecimiento de las capacidades individuales e incluyendo el tema de comunicación asertiva. Actualización del derecho disciplinario, capacitación y manejo y defensivo para conductores. Hay un tema muy particular enfocado al plan de seguridad vial, exclusivo para los conductores y todo lo relacionado para fortalecer esas actividades de ellos con miras a ese esa prevención y ese ejercicio del cuidado del planeta que va de la mano con el plan de estratégico seguridad vial. Se tiene también capacitación en derecho administrativo sesión pública, que es una de las opciones que se tiene junto con transición minero energética, como opción para diplomado.



ANEXO 2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PIC-2024: Temas priorizados para contratar

| No. | TEMA | EJE TEMÁTICO | SOLICITANTES | HORAS | MODALIDAD | No. DE ASISTENTES |
|-----|--|----------------------------|--------------------------------------|-------|------------|-------------------|
| 16 | Curso en altas nivel administrativo (nivel jefe de área). Curso en altas nivel reentrenamiento para funcionarios autorizados. Curso en altas Nivel Coordinador. Curso administrador del programa de gestión para espacios confinados. Vigía de seguridad para trabajo en espacios confinados | Habilidades y competencias | Mesas de Trabajo Encuesta General | 112 | Presencial | 43 |
| 17 | Actualización Auditor líder en ISO 9001, 14001, 45001 y 27001. Formador auditor - Certificado (trinorma) | Habilidades y competencias | Encuesta General | 24 | Virtual | 30 |
| 18 | Capacitaciones. Acuerdo Sindical | Habilidades y competencias | ASPANM | 8 | Presencial | 25 |
| 19 | Capacitaciones. Acuerdo Sindical | Habilidades y competencias | ASPANM | 8 | Virtual | 25 |
| 20 | Capacitaciones. Acuerdo Sindical | Habilidades y competencias | SINTRAMINERALES | 8 | Presencial | 25 |
| 21 | Capacitaciones. Acuerdo Sindical | Habilidades y competencias | SINTRAMINERALES | 8 | Virtual | 25 |



ANEXO 2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PIC-2024: Temas priorizados para diplomado

| No. | TEMA | EJE TEMÁTICO | SOLICITANTES | HORAS | MODALIDAD | No. DE ASISTENTES |
|-----|---|-----------------------------|--------------------------------------|-------|----------------------|-------------------|
| 3 | Transición minera energética , Energías alternativas, Hacia dónde va el sector energético en el mundo. Diseño y construcción de elementos en edificios relacionados con transición energética (energía solar, eólica, ahorradores agua, etc.) | Territorio, vida y ambiente | Mesas de Trabajo Encuesta General | 24 | Presencial / Virtual | 50 |
| 6 | Derecho ambiental . Normativa y proceso de ordenamiento Ambiental. Manejo adecuado de conflictos minero-ambientales | Territorio, vida y ambiente | Mesas de Trabajo Encuesta General | 24 | Presencial / Virtual | 50 |
| 7 | Formulación, evaluación y gestión de proyectos . Desarrollo de habilidades en gestión de proyectos. Formulación y Estructuración de proyectos. Elaboración y seguimiento proyectos mineros. Proyectos de inversión - estructuración y seguimiento | Habilidades y competencias | Mesas de Trabajo Encuesta General | 24 | Presencial / Virtual | 50 |



Dentro de los temas priorizados, contamos con tres opciones candidatas, de las cuales se seleccionarán dos para ser desarrolladas como diplomados, considerando su relevancia e importancia. Estas temáticas destacan por su pertinencia en el contexto actual, proporcionando a los participantes la oportunidad de ampliar sus conocimientos y habilidades en áreas estratégicas en la ANM. La intención es que un diplomado sea dictado en cada semestre, permitiendo así una cobertura efectiva a los servidores d la ANM.



**ANEXO 2.
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**



PIC-2024: Temas priorizados para trabajar con Red Institucional de Capacitación y Facilitadores internos

| No. | TEMA | SOLICITANTES | EJE TEMÁTICO | APOYO INSTITUCIONAL / INTERNO | HORAS | ASISTENTES |
|-----|--|-----------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|-------------|-------------|
| 1 | Excel avanzado. Manejo Ofimática. Bases de datos. Excel por niveles. Talleres de Microsoft Excel aplicado a tareas laborales | Mesas de Trabajo Encuesta General | Transformación digital y cibercultura | SENA / OTI Capacitación Interna | Por Definir | Por Demanda |
| 2 | Derecho minero. Nueva Ley Minera. Formalización minera y las políticas de gobierno sobre este tema. Ley 2250 de 2022. Actualización en normativas y regulaciones relevantes para el sector. | Mesas de Trabajo Encuesta General | Habilidades y competencias | Ministerio de Minas y Energía | Por Definir | Por Demanda |
| 3 | APLICACIONES de la ANM: ANNA Minería, SGD, WebSafi, Isolucion, IMAC, Herramientas Tecnológicas de la ANM, Herramienta Fiscalización, Planeación de comisiones, legalización de comisiones, Inventarios, Canon Superficial, Aranda, Configuración GPS | Mesas de Trabajo Encuesta General | Transformación digital y cibercultura | ANM Capacitación Interna | Por Definir | Por Demanda |
| 4 | ARCGIS, Pro, básico, práctico. Aplicación a minería y a construcción de planos mineros. Sistemas de información geográfica, | Mesas de Trabajo Encuesta General | Transformación digital y cibercultura | OTI Capacitación Interna | Por Definir | Por Demanda |
| 5 | Gestión documental, manejo del archivo físico. Manejo de archivo, creación de carpetas físicas, almacenamiento de estas todo lo relacionado a la retención documental. | Mesas de Trabajo Encuesta General | Habilidades y competencias | AGN, SENA / GSA Capacitación Interna | Por Definir | Por Demanda |
| 6 | Word, Teams y Canva. Office. Ofimática, Herramientas tecnológicas para teletrabajo, Herramientas de la nube | Mesas de Trabajo Encuesta General | Transformación digital y cibercultura | SENA / OTI Capacitación Interna | Por Definir | Por Demanda |



**ANEXO 2.
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**



PIC-2024: Temas priorizados para trabajar con Red Institucional de Capacitación y Facilitadores internos

| No. | TEMA | SOLICITANTES | EJE TEMÁTICO | APOYO INSTITUCIONAL / INTERNO | HORAS | ASISTENTES |
|-----|--|-----------------------------------|---|---|-------------|-------------|
| 7 | Atención de emergencias mineras: Incendios, explosiones, derrumbes, atmosferas contaminadas. Atmosferas mineras explosivas y contaminadas. Capacitación en explosivos, Ventilación en minería subterránea. Gas metano. Polvo de carbón. Curso de salvamento minero, directrices, equipos, técnicas de rescate, socialización del vademecum y actualización | Mesas de Trabajo Encuesta General | Habilidades y competencias | SALVAMENTO MINERO Capacitación Interna | Por Definir | Por Demanda |
| 8 | Inglés Básico, medio y Avanzado | Mesas de Trabajo Encuesta General | Habilidades y competencias | SENA, UNIVERSIDAD, PROGRAMA BILINGUISMO | Por Definir | Por Demanda |
| 9 | Desarrollo de habilidades en atención al cliente. Comunicación con el usuario. Marketing y atención al público | Mesas de Trabajo Encuesta General | Habilidades y competencias | SENA, DAFP / Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones - Capacitación Interna | Por Definir | Por Demanda |
| 10 | Actualización Tributaria, Reforma tributaria, Régimen tributario | Mesas de Trabajo Encuesta General | Probidad, ética e identidad de lo público | ESCUELA DIAN / GRF-VAF Capacitación Interna | Por Definir | Por Demanda |
| 11 | Indicadores de gestión. Formulación de indicadores e identificación de riesgos. Gestión de Indicadores | Mesas de Trabajo Encuesta General | Probidad, ética e identidad de lo público | DAFP, DNP, ESAP / Grupo de Planeación - Capacitación Interna | Por Definir | Por Demanda |
| 12 | Auditoría. Actualización en normas de auditoría interna y redacción de hallazgos de auditoría. Certificación en Auditoría Interna al Sistema Integrado de Gestión. Auditoría financiera | Mesas de Trabajo Encuesta General | Probidad, ética e identidad de lo público | GRUPO DE PLANEACIÓN, OFICINA DE CONTROL INTERNO - Capacitación Interna | Por Definir | Por Demanda |



Hay temas particulares de salvamento minero en los cuales se plantean necesidades y se tiene conocimiento que esta planeado dentro las capacitaciones de este año, el tema inglés, desarrollo de habilidades de atención al cliente que se establecen también junto con el grupo de participación y comunicaciones, actualización tributaria, régimen tributario y la reforma tributaria, formulación de indicadores. Se requiere hacer un ejercicio con planeación para hacer enfoque hacia resultados e implementar los temas de evaluación de desempeño formulación de los compromisos funcionales, para que cada compromiso funcional tenga su indicador de medición. En cuanto al tema de auditoría enfocar en el fortalecimiento y por ende en la redacción de los hallazgos de auditoría.



**ANEXO 2.
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**



PIC-2024: Temas priorizados para trabajar con Red Institucional de Capacitación y Facilitadores internos

| No. | TEMA | SOLICITANTES | EJE TEMÁTICO | APOYO INSTITUCIONAL / INTERNO | HORAS | ASISTENTES |
|-----|--|-----------------------------------|----------------------------|--|-------------|-------------|
| 13 | Redacción y sustentación jurídica para recursos. Argumentación jurídica, Respuesta Actos administrativos, Redacción textos jurídicos. Lectura crítica jurídica | Mesas de Trabajo Encuesta General | Habilidades y competencias | Escuela Judicial de la Rama Judicial Rodrigo Lara | 40 | Virtual |
| 14 | Capacitación en trabajo en equipo y colaboración. | Mesas de Trabajo Encuesta General | Habilidades y competencias | Red Institucional de Capacitación | Por Definir | Por Demanda |
| 15 | Reentrenamiento en Atención Prehospitalaria (APH) | Mesas de Trabajo Encuesta General | Habilidades y competencias | ARL / Salvamento Minero - Capacitación Interna | Por Definir | Por Demanda |
| 16 | Identificación de riesgos en procesos de perforación y voladura, Gestión del riesgo minero causado por fallas geomecánicas de manera práctica, Gestión del riesgo minero causado por aspectos eléctricos. | Mesas de Trabajo Encuesta General | Habilidades y competencias | Salvamento Minero - Capacitación Interna | Por Definir | Por Demanda |
| 17 | Contratos régimen contractual minero. Trámites misionales, propuestas de contrato de concesión y seguimiento de títulos mineros. Temas relacionados en general con la expedición de títulos mineros y licencias temporales | Mesas de Trabajo Encuesta General | Habilidades y competencias | Vicepresidencia de CyT - Capacitación Interna | Por Definir | Por Demanda |
| 18 | Temas relacionados con las regalías, su fijación y destinación. Liquidación de regalías | Mesas de Trabajo Encuesta General | Habilidades y competencias | Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas - Capacitación Interna | Por Definir | Por Demanda |
| 19 | Mejora de habilidades de liderazgo y gestión. | Mesas de Trabajo Encuesta General | Habilidades y competencias | Red Institucional de Capacitación | Por Definir | Por Demanda |



Continuamos con las capacitaciones en sustentación y redacción jurídica para recursos, centrándonos especialmente en la argumentación jurídica en colaboración con la Escuela Judicial Rodrigo Lara de la Rama Judicial, tal como lo expresó el presidente de la ANM. Se trabajará en el desarrollo de un programa de capacitación en trabajo en equipo, en línea con la importancia mencionada sobre el logro de resultados.

El reentrenamiento en atención prehospitalaria es una prioridad para Salvamento Minero, especialmente en la identificación de riesgos durante la preparación. Se plantea la necesidad de una socialización por parte de la Vicepresidencia de Contratación y Titulación sobre los contratos del régimen contractual minero, los trámites misionales relacionados con los títulos mineros y la contratación minera, incluyendo aspectos relacionados con las regalías. Es esencial manifestar habilidades de liderazgo y gestión en este proceso de socialización.

Se considera importante abordar la inteligencia emocional y el lenguaje de señas para los colegas que interactúan con usuarios, así como el CPACA, aunque con menos profundidad que en años anteriores. Se llevarán a cabo trámites de amparos administrativos, y se enfatiza en la difusión de esta información, especialmente para el grupo de control interno disciplinario, para garantizar un entendimiento detallado de estos aspectos.

Se trabajará en el desarrollo de habilidades en resolución de conflictos, formación y seguridad, una tarea que nuestros colegas abordan con gran compromiso. Otros temas incluyen salvamento minero, equipos y cursos de entrenamiento.

Estos temas forman parte del plan institucional de capacitación, al igual que la reinducción en capacitación y evaluación de desempeño. Se buscará proporcionar capacitaciones específicas para los directivos.

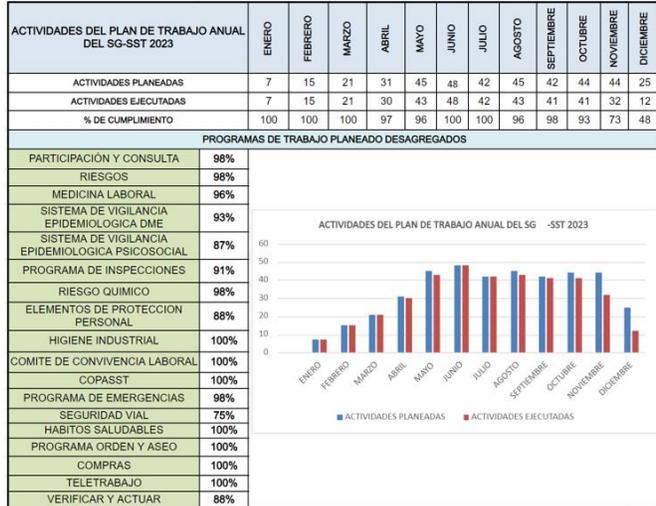


4.4. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo



Plan de Seguridad y Salud en Trabajo vigencia 2024

¿Cómo nos fue en el año 2023?



Se visualiza lo relacionado al año pasado sobre el tema de Seguridad y Salud en el trabajo, se hizo un diagnóstico para poder avanzar en las actividades que se planean para este año. Ese diagnóstico se hizo desde talento humano y las auditorías que se hicieron el sistema de gestión, tanto por el sistema integrado al que se pertenece como a al tema de planeación, que es todo lo que tiene que ver con las auditorías interna y la auditoría externa por parte del Icontec. En la auditoría interna que hizo la oficina de control interno y como diagnóstico del grupo de talento se deben realizar algunas actividades.



PRINCIPALES ACTIVIDADES PARA EL AÑO 2024

| Producto | Fecha | Responsable |
|--|--|--|
| LINEAMIENTOS SIG PARA CONTRATACION | Del 1 de marzo a 31 de diciembre de 2024 | Líder SST, Profesional de apoyo Planeación, profesional de Apoyo SST, coordinador contratación |
| Formatos para para la administración de indicadores de los programas en SST | Del 1 de febrero a 31 de marzo de 2024 | Líder SST, Profesional de apoyo Planeación, profesional de Apoyo SST |
| Aplicar proceso de Gestión del cambio en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | Del 1 de marzo a 31 de diciembre de 2024 | Líder SST, Profesional de apoyo Planeación, profesionales de apoyo de SST, COPASST |
| Programa de capacitación y entrenamiento de seguridad y salud en el trabajo | Del 1 de marzo a 31 de diciembre de 2024 | Líder SST ARL Comité de Convivencia Laboral Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. |
| Ejecución de Programas de Prevención en Salud y Riesgos laborales | Del 1 de marzo a 31 de diciembre de 2024 | Líder SST profesionales de apoyo en SST Asesores ARL |
| Ejecución de Programa de Gestión del Riesgo para actividad de Seguridad vial. | Del 1 de marzo a 31 de diciembre de 2024 | Líder SST profesionales de apoyo en SST Asesores ARL |
| Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos y Determinación de Controles | Del 1 de febrero a 31 de diciembre de 2024 | Líder SST profesionales de Apoyo en SST Asesores ARL |

| Producto | Fecha | Responsable |
|--|--|---|
| Matriz de requisitos Legales | Del 1 de febrero a 31 de diciembre de 2024 | Líder SST Profesionales de apoyo en SST Asesores ARL |
| Programa de Vigilancia Epidemiológica: Desordenes Musculo Esqueléticos | Del 1 de marzo a 31 de diciembre de 2024 | Líder SST profesionales de apoyo en SST Asesores ARL |
| Programa de Vigilancia Epidemiológica: Psicosocial | Del 1 de marzo a 31 de diciembre de 2024 | Líder SST profesionales de apoyo en SST Asesores ARL |
| Programa en Salud Pública "SOY SALUD PERFECTA" | Del 1 de marzo a 31 de diciembre de 2024 | Líder SST profesionales de apoyo en SST Asesores ARL |
| Informes de Rendición de Cuentas sobre el SG-SST | Febrero 2024 Junio 2024 Diciembre 2024 | Líder SST |
| Matriz de Seguimiento acciones preventivas, correctivas y de mejora | Del 1 de marzo a 31 de diciembre de 2024 | Líder SST profesionales de apoyo en SST Asesores ARL |

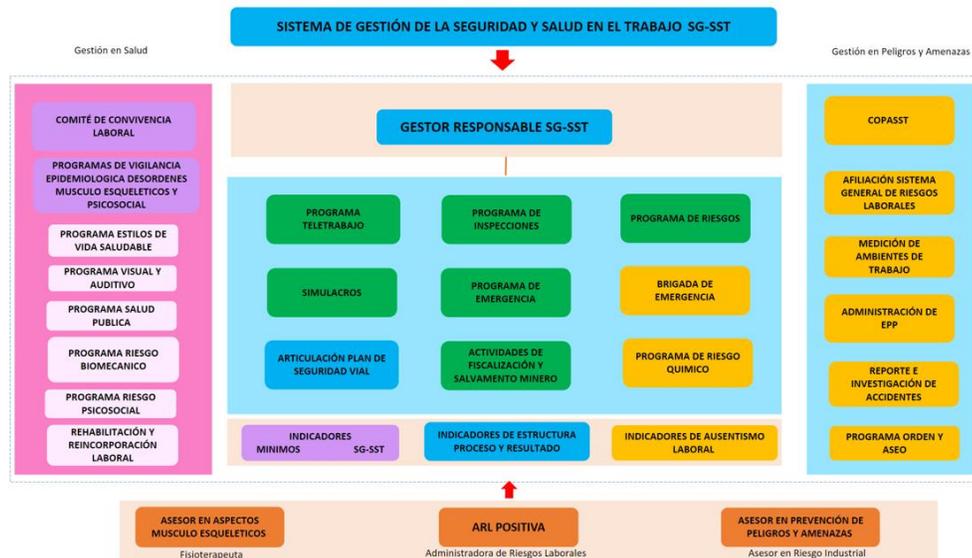
De acuerdo con las herramientas diagnósticas aplicadas, el Grupo de Gestión de Talento Humano enfocara las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los productos relacionados en las tablas.

| | | |
|--|---|--------------------------|
|  AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA | EVALUACION, CONTROL Y MEJORA ACTA DE REUNIÓN | CÓDIGO: EVA1-P-001-F-003 |
| | | VERSIÓN: 1 |
| | | FECHA VIGENCIA: |

El sistema de prevención de accidentes y enfermedades laborales se basa en dos líneas principales: la gestión en salud y la gestión de peligros y amenazas. Se implementan programas para promover la salud laboral, como estudios de vida saludable y cuidado visual y auditivo. En cuanto al usuario, se aborda la salud pública y las enfermedades crónicas, con énfasis en la rehabilitación de los trabajadores afectados.

La gestión de peligros y amenazas se centra en riesgos locativos y químicos, así como en el salvamento minero y la seguridad en emergencias. El programa de riesgos aborda las condiciones laborales y cuenta con asesoría especializada.

Es crucial mantener un control estricto sobre las rutas de trabajo y el teletrabajo para garantizar la seguridad y el reconocimiento adecuado de los accidentes laborales, especialmente en casos de teletrabajo sin resolución oficial.



5. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR

Se está trabajando en la actualización de la resolución, la idea es presentarlo en el mes de febrero al comité de seguridad con esta norma y dar inicio al plan estratégico de seguridad vial, lo importante es que se necesita una persona que tenga los conocimientos para que haga todo el proceso de documentación y la contratación está en trámite.



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PINAR 2024



| DENOMINACIÓN DEL ASPECTO | NOMBRE | ALCANCE | META | ACTIVIDAD |
|---|--|--|--|---|
| ALINEACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL CON EL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN SIG DE LA ENTIDAD | Interacción de los documentos del Programa de Gestión Documental con los Procesos de Gestión Documental. | Comprende los documentos del Programa de Gestión Documental con la información documentada del Proceso, que hace parte del Sistema Integrado de Gestión de la ANM. | Programa de Gestión Documental PGD actualizado y socializado. | Revisión del Programa de gestión documental PGD, así como los procedimientos e instructivos relacionados. |
| | | | | Actualización del Programa de gestión documental PGD, así como los procedimientos e instructivos relacionados. |
| | | | | Socialización del Programa de gestión documental PGD, así como los procedimientos e instructivos relacionados. |
| ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS ARCHIVÍSTICOS | Actualización de las Tablas de Retención Documental | Toda la información documentada, generada en el desarrollo de las funciones de cada una de las dependencias de la ANM. | Tablas de Retención convalidadas por el Archivo General de la Nación y socializadas a la entidad | Realizar mesas de trabajo y encuestas a cada una de las dependencias de la entidad y presentación de las TRD ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. |
| | | | | Realizar mesas de trabajo con el Archivo General de la Nación. |
| | | | | Convalidación de las Tablas de Retención Documental por parte del Archivo General de la Nación. |
| | | | | Adopción de las Tablas de Retención Documental |
| | | | | Socialización de las Tablas de Retención Documental |

Se venía de un regazo de actividades y se logró identificar las necesidades reales en materia de gestión documental de la entidad, esto es con la administración de archivos que revisa todo el tema de Recursos Humanos, talento humano, gestión de seguridad y en todo lo que tiene que ver con el componente tecnológico. Se hizo un autodiagnóstico en la vigencia 2023 como entrevistas con los diferentes actores encontrándose que hay un nivel de cumplimiento de esas dimensiones. Se identificaron temas críticos en el tema de gestión documental y a raíz de eso es ponerse a punto en los temas de gestión documental.

El horizonte del PINAR no se hizo para la vigencia 2024 sino que tiene un horizonte al 2026 y se incluyó todos los proyectos, que a juicio se van a poner el cumplimiento del 100%, en materia de lineamientos procedimientos y en materia archivística. Cabe mencionar que la funcionaria Carolina Zambrano es la persona que ha estado ayudando con todo este tema del Pinar y reforzó el equipo de gestión documental, por lo cual ella viene a apoyar con estos temas para este año.

Inicialmente el Pinar busca dar el cumplimiento al decreto 80 del 2015, decreto reglamentario del sector Cultura, el pinar tiene un horizonte de 2024 a 2026 y busca formular toda la planeación a nivel estratégico, operacional y funcional de la gestión documental en la agencia. De esta manera el proyecto está compuesto por 6 proyectos:

- ✓ Revisión del Programa de gestión documental PGD, así como los procedimientos e instructivos relacionados.
- ✓ La elaboración y actualización instrumentos de herramientas archivísticas que busca fortalecer el diseño y la implementación de estos instrumentos que también son normativos
- ✓ El diseño y actualización de documentos de planeación archivística que es para que toda la agencia conozca cuáles son las buenas prácticas y qué es lo que debemos hacer a nivel de gestión documental y que nos encontremos articulados.

| | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
|  AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA | EVALUACION, CONTROL Y MEJORA | CÓDIGO: EVA1-P-001-F-003 |
| | | VERSIÓN: 1 |
| ACTA DE REUNIÓN | | FECHA VIGENCIA: |

- ✓ Implementación de generar lineamientos en referencia a manejo documentación análogo digital con características especiales
- ✓ Fortalecimiento de condiciones de conservación y preservación digital a largo plazo que involucra todo el tema de condiciones ambientales de infraestructura y demás que tenemos en los diferentes repositorios de la agencia

6. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETIC

La Oficina tecnología de información y las comunicaciones, gestión del riesgo de seguridad y privacidad de la información y el plan de seguridad y privacidad de información.



El PETIC es un plan que se formuló inicialmente para 2030, tiene actualizaciones a que haya lugar, de acuerdo a las necesidades se cree que una de las tareas principales de este 2024 es la actualización del PETIC teniendo en cuenta, que la idea de este plan es que esté alineado completamente con nuestra planeación estratégica. Entonces como el año anterior se mencionó, que se demoraba en el ejercicio de la planeación estratégica, por eso una de las primeras actividades para este 2024 es la actualización.

En el plan estratégico tecnología de la información consta de una hoja de ruta que va tiene vigencia 2020 a 2030 donde se tienen 13 proyectos, estos 13 proyectos contribuyen o guían a la entidad a la modernización y transformación digital.

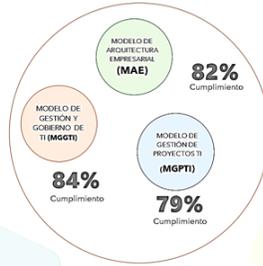
En este año 2023 se tienen más o menos 7 frentes de trabajo del PETIC:



2023



Fortalecimiento OTI
(P1,P2,P13)



PETIC 2020-2023
Logros



Fortalecimiento de Servicios
(P5,P7)

- ✓ Elaboración Plan de trabajo, hoja de ruta y ficha técnica para el fortalecimiento y modernización del portal web de la ANM.
- ✓ Cierre masivo de comunicaciones antiguas que no requieren respuesta en el Sistema de Gestión Documental (SGD).
- ✓ Implementación del formulario PQRS de la página web.
- ✓ **Analizar, diseñar y construir tableros de control:**
 - Consolidado de Recursos y Reservas de minerales.
 - Visitas De Fiscalización Realizadas Por Vigencia.
 - Títulos Mineros Vigentes Clasificado por Par.



Automatización
(P6,P4)

- ✓ Levantamiento de requerimiento, análisis y diseño de las funcionalidades para la automatización del procedimiento priorizado de NOTIFICACIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS.
- ✓ Desarrollo de las funcionalidades para la automatización de la notificación de actos administrativos.



Innovación y transformación Digital
(P8,P3)

- ✓ Hoja de ruta de implementación de [DevSecOps](#).
- ✓ Avance en la implementación del sistema de información Trazabilidad Minera.
- ✓ Implementación en preproducción del protocolo ROAD para intercambio de información.



Modernización, Operación de Servicios TI
(P9,P12)

- ✓ Actualización del Manual de Gestión de [TICs](#) y de procedimientos.
- ✓ Actualización de equipos de seguridad perimetral del Centro de Datos Alterno.
- ✓ Configuración servidores para optimizar la operación del sistema de información [WebSafi](#).
- ✓ Gestión y operación de la infraestructura tecnológica.

Se fortaleció la Oficina de Tecnología e Información mediante la implementación de la arquitectura empresarial, la gestión de proyectos de PETIC y la orquestación de los modelos del MIPG, con un cumplimiento aproximado del 81%. Se mejoraron los servicios de la agencia, incluyendo sistemas como gestión documental y fiscal minero, y se planteó la modernización del portal de la agencia para 2024, así como el diseño de tableros de analítica. Se trabajó en innovación y transformación digital para implementar nuevas prácticas y procesos automatizados, además de avanzar en proyectos como la transformación minera y la implementación del Protocolo Road. Se priorizó la notificación de actos administrativos para 2023, actualizando procedimientos y organización en la OTI y mejorando la infraestructura de sistemas como WebSAFI.



- ▶ Definir nuevas actividades para cada uno de los proyectos en caso de ser necesario y realizar un seguimiento por semestre al avance de los proyectos del PETIC.
- ▶ Teniendo en cuenta la nueva Planeación Estratégica Institucional, el Plan de Desarrollo, los lineamientos del Sector Minero Energético y los retos de la ANM; actualizar el PETIC.
- ▶ Diseñar e Implementar el Plan de modernización de la infraestructura tecnológica a nivel Nacional.
- ▶ Generar el plan de trabajo de Gobierno Digital incluyendo la Arquitectura Empresarial V3, Seguridad de la Información, Servicios Ciudadanos Digitales y Cultura y Apropiación.
- ▶ Continuar con la implementación del Plan de Comunicaciones del PETIC.



7. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información

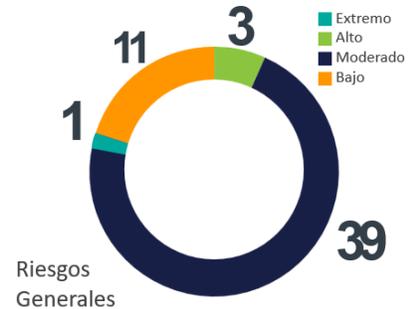
Evolución de los Riesgos en el periodo 2023


| NIVEL | DICIEMBRE 2022 | MARZO 2023 | JUNIO 2023 | SEPT 2023 | DICM 2023 |
|--------------|----------------|------------|------------|-----------|-----------|
| EXTREMO | 2 | 7 | 8 | 2 | 1 |
| ALTO | 8 | 4 | 4 | 7 | 3 |
| MODERADO | 27 | 31 | 32 | 34 | 39 |
| BAJO | 9 | 10 | 10 | 11 | 11 |
| TOTAL | 46 | 52 | 54 | 54 | 54 |



2023

- Planes Y Controles Alternos evitando el traslado y la tercerización.
- Planes de Continuidad en la Administración de sistemas críticos por la modalidad de contratación.
- Adquirieron las herramientas para mitigar riesgos en seguridad.



Durante el año 2023, se observó una tendencia relativa en cuanto al tema de riesgos por periodo. Inicialmente, este proceso estuvo en manos de terceros, pero debido a problemas en la contratación, se empezó a gestionar internamente en cada dependencia. Esto condujo a una evolución en la gestión de riesgos a lo largo del año, con un retorno gradual al enfoque inicial hacia el último semestre.

Hacia finales de diciembre, se pudo tener una visión clara de los riesgos altos y extremos, lo que permitió minimizar los conflictos.

Durante el año 2023, la OTI se centró en reforzar los controles internos ante adversidades, con un importante crecimiento y desafíos tecnológicos. Se realizaron inversiones en herramientas y se establecieron planes de migración de tecnología obsoleta, especialmente en infraestructuras críticas. Se espera que en el año 2024 se pongan en marcha estas herramientas adquiridas y se continúe trabajando en la modernización de la infraestructura.

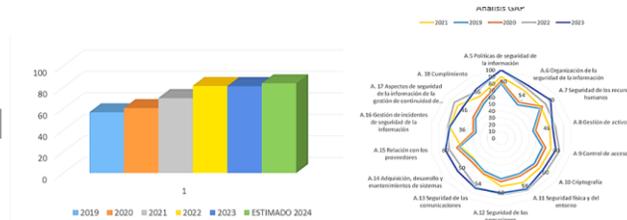
2024

- ▶ Enfoque en la infraestructura de Oracle y aplicaciones como el SGD
- ▶ Uso y Ajuste de las herramientas adquiridas por la ANM
- ▶ Implementar políticas de control de Acceso, orientadas al modelo de “mínimo privilegio”
- ▶ Plan de contratación planeado con tiempo y holgura
- ▶ Realización de análisis de vulnerabilidades y plan de remediación.
- ▶ Refuerzo en Socializaciones acompañado de las pruebas de ingeniería social.

#EnANMCuentoConBeneficios

8. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información (OTI)

EVOLUCIÓN POR AÑOS



EVOLUCIÓN DE LOS CONTROLES DEL SGSI 2023

| DOMINIO | 2022 | 1ER TRIMESTRE 2023 | 2DO TRIMESTRE 2023 | 3ER TRIMESTRE 2023 | 4to Trimestre 2023 |
|--|-----------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| A.5 Políticas de seguridad de la información | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| A.6 Organización de la seguridad de la información | 82 | 85 | 86 | 86 | 86 |
| A.7 Seguridad de los recursos humanos | 80 | 80 | 83 | 83 | 89 |
| A.8 Gestión de activos | 78 | 79 | 73 | 74 | 74 |
| A.9 Control de acceso | 84 | 85 | 81 | 81 | 81 |
| A.10 Criptografía | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| A.11 Seguridad física y del entorno | 85 | 84 | 81 | 81 | 83 |
| A.12 Seguridad de las operaciones | 83 | 76 | 68 | 70 | 81 |
| A.13 Seguridad de las comunicaciones | 80 | 79 | 68 | 68 | 82 |
| A.14 Adquisición, desarrollo y mantenimientos de sistemas | 70 | 70 | 70 | 72 | 78 |
| A.15 Relación con los proveedores | 75 | 76 | 69 | 74 | 80 |
| A.16 Gestión de incidentes de seguridad de la información | 77 | 71 | 51 | 53 | 74 |
| A.17 Aspectos de seguridad de la información de la gestión de continuidad de negocio | 84 | 64 | 54 | 54 | 70 |
| A.18 Cumplimiento | 77 | 77 | 74 | 74 | 80 |
| Promedio evaluación de controles | 81 | 79 | 74 | 75 | 81 |

#EnANMCuentoConBeneficios

La agencia ha mantenido un historial sin incidentes de ciberseguridad gracias a la apertura de instalaciones a funcionarios y visitantes. Sin embargo, es crucial cerrar estas brechas de seguridad, especialmente en lo que respecta a la navegación por Internet, que se restringirá y se limitará al tiempo necesario para llevar a cabo las funciones laborales. Esto se comunicará claramente a todos los funcionarios para evitar interrupciones en sus labores.



Se intensificarán las capacitaciones en ingeniería social para concienciar al personal sobre posibles amenazas. Además, se continuará con el análisis de vulnerabilidades para mejorar la seguridad de la red, alineándola con el plan de seguridad y privacidad de la información. Se espera fortalecer los controles del sistema antes del segundo trimestre y consolidarlos aún más hacia el tercer trimestre.

Se implementarán y reforzarán medidas de seguridad en la plataforma Microsoft para proteger los activos críticos de la agencia y garantizar la continuidad del negocio. Se realizará una verificación de cumplimiento con la norma ISO 27001 y se evaluará el estado de la agencia para obtener la certificación ISO 25001, estableciendo una ruta clara hacia este objetivo.

Por último, se gestionarán de manera más eficiente los activos de información, identificando y protegiendo los activos críticos para asegurar que la protección se centre en donde realmente se necesite, optimizando así los recursos y la seguridad de la información.



2024

- ▶ Implementaciones de seguridad MS
- ▶ Nivel red – Nal - Firewall
- ▶ Atención de Incidentes – Proveedor /ANM
- ▶ Plan de continuidad – PRD - Oracle
- ▶ ISO27001: 2013 2022 – Gobierno Digital.
- ▶ Aplicaciones – Vulnerabilidades.
- ▶ Activos de Información.

| | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|
|  AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA | EVALUACION, CONTROL Y MEJORA | CÓDIGO: EVA1-P-001-F-003 |
| | ACTA DE REUNIÓN | VERSIÓN: 1 |
| | | FECHA VIGENCIA: |

9. Plan de Acción– Indicadores estratégicos y operativos



Planeación Estratégica Institucional
 2024 - 2026





El Comité Finaliza con la aprobación por parte de los miembros del Comité de todos los planeas Institucionales para la vigencia 2024.

Compromisos

- Es de asistencia obligatoria a los comités de gestión y desempeño todos los Vicepresidentes, gerentes y coordinadores de la entidad, se dará delegación en caso de no poder asistir por fuerza mayor debe ser en personas del nivel asesor o expertos, Si quieren traer delegados, está perfecto con el fin de que se promulgue la información que se socializa en estos espacios.

FIRMANTES RESPONSABLES

ESTEBAN FELIPE CASTILLO
Secretario Técnico del Comité
Coordinador Grupo de Planeación

JAIME HUMBERTO MESA BUITRAGO
Presidente del Comité
Vicepresidente Administrativo y Financiero

| | | |
|---|--|---|
| ELABORÓ: Laura Daniela Arias Fontecha Cargo: Contratista Grupo de Planeación Fecha: | REVISÓ: Nombre: Esteban Felipe Castillo Cargo: Coordinadora Grupo de Planeación Fecha: | APROBÓ: Nombre: Jaime Mesa Cargo: Vicepresidente Administrativo y Financiero Fecha: |
|---|--|---|