

 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. 27 de noviembre del 2024

Lugar: Reunión presencial Sala de juntas piso 10 y virtual Teams

Asunto: Comité institucional de gestión y desempeño

Acta de sesión **No 5/2024**

ORDEN DEL DÍA
1. Verificación Quórum (5 minutos)
2. Avances en la implementación de la estrategia de conflictos de interés. (Talento Humano 10 minutos)
3. Revisar casos y aprobar los postulados para apoyo educativo (Talento Humano 20 minutos)
4. Elección de mejores servidores ANM. (Talento Humano 20 minutos)
5. Seguimiento Plan estratégico y Operativo PEI y POA – (G. Planeación 15 minutos)
6. Implementación de Controles para cumplimiento de la Políticas de seguridad de la información (Navegación hacia internet y Procedimiento para compartir información entre áreas) (OTI- 10min)
7. Condiciones de seguridad de la información para contratistas año 2025. (OTI-15min)
8. Avance Plan Nacional de Infraestructura de Datos (PNID) (OTI-5min)
9. Avance actualización PETIC. (OTI-15min)
10. Propositiones y varios – 5 minutos.

DESARROLLO																																				
<p>Siendo las 02:10 pm del 27 de noviembre del 2024, la secretaria técnica del comité Sandra Patricia Parra Cristancho, da la bienvenida a los asistentes y miembros del comité a la Quinta sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño Vigencia 2024, solicita el aval para iniciar la grabación de la sesión para efectos de elaborar el acta y da lectura al orden del día, iniciando la sesión, así:</p> <p>1. Verificación del Quórum</p> <p>Se procede a verificar asistencia de los miembros del comité llamando según el orden de lista, evidenciando que se encuentran los siguientes miembros y que se tiene quórum para dar inicio:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>N°</th> <th>NOMBRE</th> <th>REPRESENTA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Jaime Humberto Mesa</td> <td>Vicepresidente Administrativo y Financiero</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Luís Álvaro Pardo Becerra</td> <td>Presidente</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Ivonne del Pilar Jiménez Garcia</td> <td>Vicepresidente de Contratación y Titulación Minera</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Fernando Alberto Cardona Vargas</td> <td>Vicepresidente de Seguimiento, Control y Seguridad Minera</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Laura Camila Ramos Díaz</td> <td>Vicepresidente de Promoción y Fomento</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Maria Catalina Pérez López</td> <td>Jefe de la Oficina de Tecnología de la Información</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Bibiana Lissette Sandoval</td> <td>Coordinadora Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>Freddy Maurice Cortes Zea</td> <td>Coordinador del Grupo de Talento Humano</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>Octavio Serrano Suarez</td> <td>Coordinadora del Grupo de Servicios Administrativos</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>Sandra Patricia Parra Cristancho</td> <td>Coordinadora Grupo de Planeación (secretaria técnica)</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>Wilma Rocío Bejarano Gaitán</td> <td>Jefe Oficina de Control Interno (invitado permanente con voz, pero sin voto)</td> </tr> </tbody> </table> <p>Asistentes de Apoyo.</p>	N°	NOMBRE	REPRESENTA	1	Jaime Humberto Mesa	Vicepresidente Administrativo y Financiero	2	Luís Álvaro Pardo Becerra	Presidente	3	Ivonne del Pilar Jiménez Garcia	Vicepresidente de Contratación y Titulación Minera	4	Fernando Alberto Cardona Vargas	Vicepresidente de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	5	Laura Camila Ramos Díaz	Vicepresidente de Promoción y Fomento	6	Maria Catalina Pérez López	Jefe de la Oficina de Tecnología de la Información	7	Bibiana Lissette Sandoval	Coordinadora Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones	8	Freddy Maurice Cortes Zea	Coordinador del Grupo de Talento Humano	9	Octavio Serrano Suarez	Coordinadora del Grupo de Servicios Administrativos	10	Sandra Patricia Parra Cristancho	Coordinadora Grupo de Planeación (secretaria técnica)	11	Wilma Rocío Bejarano Gaitán	Jefe Oficina de Control Interno (invitado permanente con voz, pero sin voto)
N°	NOMBRE	REPRESENTA																																		
1	Jaime Humberto Mesa	Vicepresidente Administrativo y Financiero																																		
2	Luís Álvaro Pardo Becerra	Presidente																																		
3	Ivonne del Pilar Jiménez Garcia	Vicepresidente de Contratación y Titulación Minera																																		
4	Fernando Alberto Cardona Vargas	Vicepresidente de Seguimiento, Control y Seguridad Minera																																		
5	Laura Camila Ramos Díaz	Vicepresidente de Promoción y Fomento																																		
6	Maria Catalina Pérez López	Jefe de la Oficina de Tecnología de la Información																																		
7	Bibiana Lissette Sandoval	Coordinadora Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones																																		
8	Freddy Maurice Cortes Zea	Coordinador del Grupo de Talento Humano																																		
9	Octavio Serrano Suarez	Coordinadora del Grupo de Servicios Administrativos																																		
10	Sandra Patricia Parra Cristancho	Coordinadora Grupo de Planeación (secretaria técnica)																																		
11	Wilma Rocío Bejarano Gaitán	Jefe Oficina de Control Interno (invitado permanente con voz, pero sin voto)																																		



N°	NOMBRE	REPRESENTA
1	Nubia Esperanza Rodríguez	OTI
2	Luis Alonso Lugo Charry	OTI
3	Antonia María Guerra Meza	OAJ
4	Claudia Gómez Prada	OAJ
5	Viviana Paramo Perez	GGTH
6	Jorge Serrato	GGTH
7	Elkin Alberto Moreno	GGTH
8	Elcy Liliana Lopez	G. Planeación
9	Stephanía Maldonado	G. Planeación
10	Carlos Danilo Diaz	G. Planeación
11	Zulma Rocio Gil	G. Planeación
12	Diana Milena Patiño Reina	G. Planeación

Da inicio al Comité la secretaria técnica Sandra Patricia Parra Cristancho, quien manifiesta hay quórum para iniciar la sesión y deliberar, procede a leer el segundo punto según el orden del día y cede la palabra al grupo de talento Humano a cargo del **coordinador Freddy Maurice Cortes**:

2. Avances en la implementación de la estrategia de conflictos de interés.

El coordinador del grupo de Talento Humano expone a la sala que desde el grupo de Talento humano se detallaran algunos avances en materia de la Implementación de la Estrategia de transparencia e Integridad, pero que sin embargo esta se seguirá trabajando y actualizando hasta 2025.

El Coordinador de Talento Humano cede la palabra a la **profesional Viviana Paramo Perez**, quien expone una parte del plan estratégico en el que se incluye 5 principales componentes detallados así:

Estrategia



Incorporar al Plan Estratégico de Talento Humano la estrategia para la gestión del conflicto de intereses y publicarlo en el sitio web.



Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de intereses.



Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilizaciones relacionadas con los temas de código de Integridad y conflicto de intereses.



Implementar acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del PIC



Garantizar que el 100% de servidores públicos y contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019, publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública, actividad a cargo del Grupo de Gestión del Talento Humano y del Grupo de Contratación respectivamente.

Como también se detallan los avances alcanzados para el presente año 2024, como las campañas realizadas a través de Notitalento y Comunicaciones ANM, para que los colaboradores realizaran el curso virtual, como también sus denuncias relacionadas con Transparencia e integridad y lucha contra la corrupción. Otro logro que destaca la profesional es que por medio de las campañas se alcanzara que el 100% tanto servidores públicos como contratistas publicaran sus declaraciones de bienes, renta y conflictos de intereses en el aplicativo de la Función pública.



Avances

TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD

¡DENUNCIE!
En la ANM tenemos disponible un **canal de denuncia** que permite reportar cualquier irregularidad, corrupción, conflicto de interés o desviación de las políticas y objetivos de la entidad, a través de los canales dispuestos por el sector.

¡La transparencia en la ANM es parte de nuestro compromiso!

En la ANM hemos dispuesto un espacio dentro de nuestra página WEB para que usted pueda denunciar cualquier irregularidad, corrupción, conflicto de interés o desviación de las políticas y objetivos de la entidad, a través de los canales dispuestos por el sector.

Ingresar aquí

Se elaboró a través de Nottalento y Comunicaciones ANM una estrategia de comunicación para **divulgar los canales de denuncia de todo hecho todo lo que pueda constituirse en un presunto hecho de fraude, corrupción, conflictos de interés o desviación de las políticas y objetivos de la entidad**, a través de los canales dispuestos por el sector.

Página WEB anm.gov.co a través del link DENUNCIE ó directamente en la página WEB transparencia.minenergia.gov.co

A través del correo electrónico lineatransparente@minenergia.gov.co

Avances

Se elaboró a través de Nottalento y Comunicaciones ANM una estrategia de comunicación para invitar a la comunidad institucional a realizar las siguientes capacitaciones:

- Curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción
- Política de Integridad y Valores del Servicio Público

Se logró que el 100% de servidores públicos y contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019, publicaran la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública, actividad a cargo del Grupo de Gestión del Talento Humano y del Grupo de Contratación respectivamente.

¡Lo logramos!
La ANM logró el 99% en el cumplimiento de la Declaración de Bienes y Rentas y el 99% en actualización de hojas de vida en SICOP. Queremos reconocer el esfuerzo de los servidores que lograron un 100% de cumplimiento en los dos indicadores.

Oficina de Control Interno
Oficina de Asesoría Jurídica

¡Continúa el camino!

Con relación a las tareas que quedarían pendientes para ser ejecutadas en lo que resta del 2024 por parte del Grupo de Talento Humano la profesional señala que están el seguir reforzando los puntos anteriormente expuestos en los avances.

Una vez finaliza la intervención de la profesional del Grupo de Talento Humano **Viviana Paramo Perez**, interviene la secretaria técnica del Comité **Sandra Patricia Parra Cristancho**, preguntando a los integrantes si, sobre el punto expuesto que era informativo tendrían alguna inquietud, al no recibir ninguna observación se continua con el orden del día, detallando que el siguiente punto el cual si requiere decisión del comité y lo presentara igualmente el grupo de Talento Humano.

3. Revisar casos y aprobar los postulados para apoyo educativo servidores ANM segundo semestre 2024.

Toma la palabra el profesional **Elkin Alberto Moreno**, quien expone a la sala la estrategia del Apoyo Educativo y la respectiva reglamentación.

Continúa detallando que para el primer semestre de la vigencia 2024, **11 personas** accedieron al apoyo educativo y expone que para el segundo semestre se tienen **15 personas** que presentaron sus solicitudes para aprobación de apoyo educativo, de ser aprobadas esto daría un total de **26 solicitudes** de apoyo educativo para la vigencia 2024.

Expone el profesional que el presupuesto destinado para las solicitudes correspondientes al segundo semestre 2024 estaría alrededor de los \$ 45.000.000 y que desde Talento Humano se estaría gestionando el aumento del CDP, para lograr que todos los funcionarios obtengan el apoyo correspondiente. Se expone a la sala la gráfica que detalla la cantidad de solicitudes por cargos, aclarando que el programa de apoyo educativo tiene cabida para todos los cargos de la entidad y tiene cobertura nacional.



Apoyo Educativo ANM 2024 - II

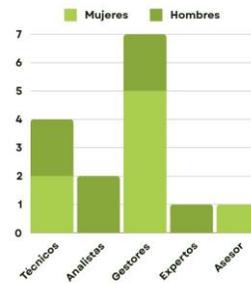
15 Servidores presentaron solicitud de apoyo educativo

Porcentaje de solicitudes tramitadas 100%

PRESUPUESTO 45'000.000

Cargos solicitados

De acuerdo con las solicitudes presentadas, los gestores son los cargos de más alta demanda en este incentivo.





En este punto se le detalla al presidente Luis Álvaro Pardo Becerra, que los apoyos educativos son para los funcionarios de la ANM que optan por estudios superiores.

Se presenta a la sala según la resolución, las tablas que contienen los criterios o parámetros para tener en cuenta sobre la cuantía del beneficio a otorgar según rangos salariales y el porcentaje del apoyo.



ARTÍCULO 4°. CUANTÍA DEL BENEFICIO.

Los funcionarios podrán recibir el apoyo educativo, con base en la asignación mensual del solicitante, de acuerdo con la siguiente tabla:

Asignación básica	Porcentaje de apoyo
Igual o menor de 3 salarios mínimos	Hasta 70% del valor de la matrícula.
Más de 3 y hasta 6 salarios mínimos	Hasta 60% del valor de la matrícula.
Más de 6 salarios mínimos	Hasta 40% del valor de la matrícula.

PARÁGRAFO:

Con el fin de estimular la excelencia en el desempeño académico, el porcentaje del apoyo podrá incrementarse para un siguiente período, si el funcionario presenta un promedio igual o superior a 4.3/5.0 o 8.6/10.0 del periodo apoyado, según la siguiente tabla:

Asignación básica	Porcentaje de apoyo
Igual o menor de 3 salarios mínimos	Hasta 90% del valor de la matrícula.
Más de 3 y hasta 6 salarios mínimos	Hasta 80% del valor de la matrícula.
Más de 6 salarios mínimos	Hasta 60% del valor de la matrícula.

- El apoyo educativo a los funcionarios tiene la connotación de que, según la asignación salarial mensual del empleado, así mismo tendrá un porcentaje de apoyo diferente, y que, aunado al desempeño académico de cada periodo, dicho porcentaje podrá incrementar para el siguiente periodo.

El profesional **Elkin Alberto Moreno** procede a exponer cada una de las **15 solicitudes** de apoyo educativo correspondientes al segundo semestre de la vigencia 2024, que serán sometidas a aprobación por parte del comité, así:



Nombre	Fany Cristina Báez Romero	Daniel Ricardo Canaria Rodríguez
Ciudad	Bogotá	Bogotá
Grupo	Grupo de Gestión del Talento Humano	Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas
Cargo	Técnico Asistencial	Analista
Universidad	Corporación Universitaria Minuto de Dios	La Gran Colombia
Programa académico a estudiar	Maestría psicología organizacional y del trabajo	Derecho
Semestre o periodo a cursar	1 cuatrimestre	Séptimo semestre
Valor total de la matrícula	\$ 7.131.100	\$ 5.975.000
VALOR MÁXIMO	\$ 3.384.640	\$ 3.334.050
Asignación y monto de apoyo económico	La funcionaria solicita el apoyo por primera vez, devenga un salario inferior a tres salarios mínimos por lo que su apoyo puede ser hasta del 70%	El funcionario solicita viene solicitando el apoyo, devenga un salario entre 3 y seis salarios mínimos, su promedio fue de 4.29 por lo que su apoyo puede ser hasta del 60%
Valor ajustado	\$ 2.165.530	\$ 2.133.162



Nombre	Eveling Dayana Cuchigay Pelayo	Henry Alejandro Salazar Pérez
Ciudad	Bogotá	Nobsa
Grupo	Grupo de Seguridad y Salvamento Minero	Grupo de Seguridad y Salvamento Minero
Cargo	Gestor	Técnico Asistencial
Universidad	Universidad Pedagógica y tecnológica de Colombia	Universidad Pedagógica y tecnológica de Colombia
Programa académico a estudiar	Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo	Especialización en seguridad y salud en el trabajo
Semestre o periodo a cursar	Cuarto Semestre	Primer semestre
Valor total de la matrícula	\$ 7.827.800	\$ 7.800.000
VALOR MÁXIMO	\$ 4.680.000	\$ 5.460.000
Asignación y monto de apoyo económico	La funcionaria solicita el apoyo por primera vez, devenga un salario entre tres y salarios mínimos por lo que su apoyo puede ser hasta el 60%	El funcionario solicita el apoyo por primera vez, devenga un salario inferior a tres salarios mínimos por lo que su apoyo puede ser hasta el 70%
Valor ajustado	\$ 2.994.316	\$ 3.493.368



Nombre	Jhoset de Jesús Guerra Hernández	Jimmy Soto Díaz
Ciudad	Valledupar	Bogotá
Grupo	Grupo de Legalización Minera	Grupo de Proyectos de Interés Nacional
Cargo	Gestor	Experto
Universidad	Corporación Universitaria Minuto de Dios	Universidad Surcolombia
Programa académico a estudiar	Especialización en gerencia de proyectos	Maestría en derecho constitucional
Semestre o periodo a cursar	Segundo semestre	Segundo semestre
Valor total de la matrícula	\$ 5.540.900	\$ 10.444.000
VALOR MÁXIMO	\$ 2.314.845	\$ 3.760.000
Asignación y monto de apoyo económico	El funcionario solicita el apoyo por segunda vez, devenga un salario entre tres y seis salarios mínimos y obtuvo un promedio inferior a 4.3 por lo que su apoyo puede ser hasta el 60%	El funcionario devenga más de seis salarios mínimos, el semestre pasado no obtuvo apoyo por no presentar los documentos en las fechas establecidas, por lo tanto su apoyo puede ser hasta el 40%
Valor ajustado	\$ 1.481.063	\$ 2.405.690



Nombre	Jorge Enrique López Becerra	Ketty Carolina Del Rio Vásquez
Ciudad	Bogotá	Bogotá
Grupo	Grupo de Proyectos de Interés Nacional	Grupo de Fomento
Cargo	Gestor	Gestor
Universidad	Universidad de los Andes	Universidad la Gran Colombia
Programa académico a estudiar	Maestría en Gestión Pública	Maestría en representación Política y Gestión Pública
Semestre o periodo a cursar	Tercer semestre	tercer semestre
Valor total de la matrícula	\$ 20.160.000	\$ 13.800.000
VALOR MÁXIMO	\$ 15.321.600	\$ 5.796.000
Asignación y monto de apoyo económico	El funcionario devenga entre tres y seis salarios mínimos, obtuvo 4.7 de promedio en el semestre anterior, por lo tanto su apoyo puede ser hasta el 80%	La funcionaria devenga más de seis salarios mínimos, solicitó apoyo el semestre pasado, obtuvo un promedio de 4.5, por lo tanto su apoyo puede ser hasta el 60%
Valor ajustado	\$ 9.802.929	\$ 3.708.345



- En este punto el **profesional Elkin Alberto Moreno** manifiesta a los integrantes del comité, que fueron revisadas las evaluaciones de desempeño para todos los casos, dado que la resolución detalla que todas las personas que solicitan este apoyo educativo deben contar con la última evaluación de desempeño en resultado **Superior - Sobresaliente**, y adicionalmente que no hayan sido sancionados, este último dato soportado en las indagaciones realizadas por parte del Grupo de Talento Humano a la oficina de Control Interno Disciplinario y también buscando en las bases de datos de la procuraduría del último año, en cada carpeta reposan estos datos.

Nombre	Luis Manuel Gutiérrez Villamil	Maria Carolina Galindo Niño
Ciudad	Bogotá	Bogotá
Grupo	Grupo de Servicios Administrativos	Grupo de Seguridad y Salvamento Minero
Cargo	Técnico Asistencial	Gerente de Proyectos
Universidad	Universidad Santo Tomas	Universidad del Rosario
Programa académico a estudiar	Especialización en finanzas públicas	Maestría en energías renovables
Semestre o periodo a cursar	Segundo semestre	Tercer semestre
Valor total de la matrícula	\$ 5.130.000	\$ 16.575.000
VALOR MÁXIMO	\$ 4.617.000	\$ 5.038.800
Asignación y monto de apoyo económico	El funcionario devenga menos de tres salarios mínimos, solicito apoyo la vigencia anterior y su promedio fue de 4,4 por lo que su apoyo puede ser hasta el 90%	La funcionaria solicita el apoyo por primera vez, devenga mas de seis salarios mínimos, por lo tanto su apoyo puede ser hasta el 40%
Valor ajustado	\$ 2.954.008	\$ 3.223.880

Nombre	Yeiner Cadena Rueda	Yeanith Suárez Ariza
Ciudad	Bogotá	Bogotá
Grupo	Grupo de Legalización Minera	Grupo de Fomento
Cargo	Analista	Gestor
Universidad	Fundación universitaria del área andina	Escuela superior de Administración Pública
Programa académico a estudiar	Especialización en gerencia ambiental	Especialización en finanzas públicas
Semestre o periodo a cursar	Segundo semestre	Segundo semestre
Valor total de la matrícula	\$ 3.920.000	\$ 5.460.000
VALOR MÁXIMO	\$ 1.646.400	\$ 3.276.000
Asignación y monto de apoyo económico	El funcionario presenta solicitud por primera vez, devenga entre tres y seis salarios mínimos, por lo anterior su apoyo puede ser hasta el 60%	La funcionaria presenta solicitud por segunda vez, devenga entre tres y seis salarios mínimos, obtuvo un promedio superior a 4,3 por lo tanto su apoyo puede ser hasta el 90%
Valor ajustado	\$ 1.053.385	\$ 2.096.021

El **profesional Elkin Alberto Moreno** procede a exponer 3 casos especiales para consideración del comité, así:

Casos especiales

Nombre	Diana Rocio Cortés Salgado-	Catherine Ladino Ramirez	Karen Margarita Porto Frias
Ciudad	Bogotá	Bogotá	Bogotá
Grupo	Grupo de Recursos Financieros	Grupo de Gestión del Talento Humano	Grupo de Fomento
Cargo	Técnico Asistencial	Gestor	Gestor
Universidad	Fundación Universitaria del Área Andina	Universidad Nacional de Colombia	Universidad Nacional
Programa académico a estudiar	Especialización en revisoría fiscal y auditoría forense	Especialización en derecho administrativo	Maestría en estudios de genero
Semestre o periodo a cursar	Curso de opción de grado	Segundo semestre	Segundo semestre
Valor total de la matrícula	\$ 3.900.000	\$ 8.258.270	\$ 8.258.270
VALOR MÁXIMO	\$ 2.730.000	\$ 4.486.966	\$ 4.486.966
Asignación y monto de apoyo económico	La funcionaria solicita el apoyo por primera vez, devenga un salario inferior a tres salarios mínimos por lo que su apoyo puede ser hasta del 70%	Presenta un correo donde la Universidad Nacional modifica la programación académica y una solicitud para el Comité Gestión y Desempeño de la ANM, de un plazo para enviar los soportes de pago de matrícula, presenta solicitud por segunda vez y su promedio es de 4,1 por lo que su apoyo puede ser hasta el 60%	Presenta un correo donde la Universidad Nacional modifica la programación académica y una solicitud para el Comité Gestión y Desempeño de la ANM, de un plazo para enviar los soportes de pago de matrícula, presenta solicitud por segunda vez y su promedio es de 3,8 por lo que su apoyo puede ser hasta el 60%
Valor ajustado	\$ 1.746.684	\$ 2.870.810	\$ 2.870.810

- Caso # 1: **Diana Rocio Cortés Salgado**, del grupo de Recursos Financieros solicita el apoyo educativo por primera vez para terminar especialización en revisoría fiscal y auditoría forense, y como opción de grado opta por realizar un diplomado. El apoyo educativo que solicita es para costear el curso – Diplomado como opción de grado. El profesional expone a los miembros del comité que teniendo en cuenta la resolución, esta no detalla que los apoyos educativos sean para cursar diplomados por ende pone a su consideración este caso especial.
- Caso # 2 y 3: **Catherine Ladino** y **Karen Margarita Porto**, se exponen conjuntamente dado que tienen las mismas características. Aunque presentaron la solicitud de apoyo educativo antes de que se venciera el plazo ante el grupo de Talento Humano, no les fue posible anexar los soportes necesarios que sustentan dicha solicitud, dado que la Universidad Nacional se encontraba en paro y no contaban con los soportes que detallaran el valor del semestre. Sin



embargo, con extemporaneidad cuando ya contaban con dichos soportes fueron entregados al Grupo de Talento Humano. El **profesional Elkin Alberto Moreno** aclara que, aunque las 2 solicitudes no cuentan con un **promedio** superior a 4,3 si no **4,1 y 3,8** respectivamente, pone estos 2 casos especiales a consideración del comité.

En este punto hace intervención el **presidente Luís Álvaro Pardo Becerra**, preguntando: ¿Cuándo se estudia una solicitud de auxilio educativo, se tiene en cuenta el área en la que la persona trabaja y el curso que va a realizar, eso está correlacionado?, Respondiendo el **profesional Elkin Alberto Moreno**, uno de los requisitos que detalla la resolución es que para optar por el apoyo educativo, el funcionario debe diligenciar un formato en donde se detalla la carrera que va a realizar y la relación de la carrera con su trabajo, este formato debe ser presentado al jefe inmediato quien revisa y avala la solicitud, firmando en señal de aprobación que está de acuerdo con los parámetros detallados.

El **presidente Luís Álvaro Pardo Becerra**, solicita que se revise la solicitud de **María Carolina Galindo** Gerente de Salvamento Minero, quien presenta solicitud por primera vez para estudiar 3er semestre de la Maestría en Energías Renovables y en esta solicitud el presidente detalla que no queda clara la correlación entre el cargo que desempeña y el programa académico que estudia, ya que no iría en línea con lo que se le aclaró anteriormente según los requisitos que detalla la resolución y los estudios que se realizan a cada solicitud.



Nombre	Luis Manuel Gutiérrez Villamil	María Carolina Galindo Niño
Ciudad	Bogotá	Bogotá
Grupo	Grupo de Servicios Administrativos	Grupo de Seguridad y Salvamento Minero
Cargo	Técnico Asistencial	Gerente de Proyectos
Universidad	Universidad Santo Tomas	Universidad del Rosario
Programa académico a estudiar	Especialización en finanzas públicas	Maestría en energías renovables
Semestre o período a cursar	Segundo semestre	Tercer semestre
Valor total de la matrícula	\$ 5.130.000	\$ 16.575.000
VALOR MÁXIMO	\$ 4.617.000	\$ 5.038.800
Asignación y monto de apoyo económico	El funcionario devenga menos de tres salarios mínimos, solicito apoyo la vigencia anterior y su promedio fue de 4,4 por lo que su apoyo puede ser hasta el 90%	La funcionaria solicita el apoyo por primera vez, devenga mas de seis salarios mínimos, por lo tanto su apoyo puede ser hasta el 40%
Valor ajustado	\$ 2.954.008	\$ 3.223.880

Interviene en este punto la **vicepresidenta de Promoción y Fomento Laura Camila Ramos Díaz**, quien hace una sugerencia para próximas oportunidades. Y es que, en línea con lo mencionado por el presidente, la resolución 81 tiene unos requisitos que son taxativos, y en la presentación detallan que todas las solicitudes cumplen, sin embargo, aclara que según la resolución, los requisitos y cada uno de los casos deben ser expuestos ante el comité con el fin de que el comité pueda evaluar y validar que si se estén cumpliendo con cada uno de los requisitos que están enmarcados en la resolución y que se puedan ver en la presentación siendo expuestos a detalle (si es servidor público inscrito, si es de carrera administrativa, libre nombramiento, años que lleva de servicio, la calificación) y sobre ello el comité si se pueda pronunciar y pueda tomar una decisión.

Hace intervención la moderadora del Comité la Coordinadora del grupo de Planeación **Sandra Patricia Parra Cristancho**, detallando que, acogiendo la observación de la **vicepresidenta Laura Ramos** y la observación realizada por el presidente, se somete a consideración de los miembros del comité la votación, o si en su defecto se allegan por correo los soportes que detallan el cumplimiento de los requisitos para el respectivo análisis de estos auxilios educativos y poder realizar las votaciones de manera virtual por correo electrónico. Como alternativa se pregunta al comité si consideran pertinente la revisión de todos los soportes como análisis de todo lo documentado y soportado. El **profesional Elkin Alberto Moreno**, detalla que si se tiene el cuadro resumen con el checklist de los requisitos por cada uno de los postulados al auxilio educativo y procede a presentarlo a los miembros del comité, sin embargo el **presidente Luís Álvaro Pardo Becerra** hace aquí una precisión y es que, para que la Agencia pueda lograr una mayor eficiencia y efectividad en la inversión de estos recursos, se debería apoyar y patrocinar el fortalecimiento profesional en el cargo que desempeña cada funcionario.

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

En consenso el Comité acuerda que es mejor recibir vía correo electrónico la relación cuadro en Excel y demás anexos con el detalle de las **15 solicitudes** para la respectiva revisión y poder emitir las votaciones de manera virtual. Quedando este punto como compromiso y la tarea por parte de la secretaria del comité y Talento Humano de enviar el cuadro detalle y formular la pregunta para apertura de las votaciones con fecha límite de recepción de votos.

Para aclarar la inquietud presentada por los miembros del comité sobre el por qué se debe someter en este comité la votación de los auxilios educativos, interviene el **profesional Elkin Alberto Moreno**, citando el artículo **3ro** de la resolución **081 del 04 de febrero de 2022**, sobre el *Análisis de las solicitudes de apoyo educativo*: “Las solicitudes de apoyo educativo deberán ser radicadas en el Grupo de Gestión del Talento Humano en las siguientes fechas límites: 28 de febrero y 31 de julio de cada año. Una vez recibido estos documentos, el Grupo de Gestión del Talento Humano solicitará al grupo de Planeación citar al Comité de Gestión y Desempeño, para su respectivo análisis y aprobación, lo cual quedará consignado en un acta de reunión, soporte del acto administrativo correspondiente.”

Ahora bien, con relación a la inquietud presentada por la **vicepresidenta de Contratación y Titulación Minera Ivonne del Pilar Jiménez García**, sobre la capacidad de los fondos que se tienen para los auxilios educativos del segundo semestre y sobre los topes por cada apoyo de acuerdo con lo presentado ¿esos serían los valores máximos ajustados para cada postulado?, a lo que detalla el **profesional Elkin Alberto Moreno**, exponiendo que la situación presentada para la vigencia 2024 es que se tenían **\$ 90.000.000** de los cuales se aplicaron en el primer semestre **\$ 45.000.000** quedando un saldo de **\$ 45.000.000**, sin embargo al hacer la sumatoria de todos los apoyos educativos del segundo semestre las **15 solicitudes** superan este monto que se tiene como saldo.

Finaliza la intervención el **profesional Elkin Alberto Moreno**, exponiendo el Cálculo Presupuestal para la asignación de los apoyos educativos correspondientes al segundo semestre de la vigencia 2024, y detallando que desde el Grupo de Gestión de Talento Humano se está haciendo el esfuerzo para pasar al CDP la totalidad de los recursos que se requieren con el fin de poder cubrir el 100 % del apoyo educativo, el valor total del beneficio y no el valor ajustado. Aclarando en este punto el **profesional Jorge Serrato** que si se tendrán los recursos para cubrir el 100 % de los apoyos educativos.



El **profesional Elkin Alberto Moreno**, aclara a los miembros del comité que, en ese orden de ideas al tenerse los recursos para asignar la totalidad del beneficio a cada postulado, el valor sujeto a votación sería el **valor máximo**, que sería el valor para tener en cuenta a la hora de revisar el detalle de los soportes que se enviarían por correo electrónico.

Una vez finaliza la intervención el Grupo de Talento Humano, continua con el orden del día la secretaria técnica del Comité **Sandra Patricia Parra Cristancho**, detallando que el siguiente punto también requiere decisión del comité y lo presentara igualmente el grupo de Talento Humano.

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

4. Elección de mejores servidores ANM 2023 - 2024.

Se presenta ante el comité el **profesional Jorge Serrato**, y procede a exponer el consolidado de los resultados de la Evaluación de Desempeño laboral 2023-2024, el cual incluye personal de carrera administrativa y personal de libre nombramiento y remoción y se consolida a través de la calificación definitiva anual a 31 de diciembre que obtienen todos los servidores públicos sujetos de evaluación.

El **profesional Jorge Serrato**, aclara a la asamblea que cuando se hace referencia a Gerentes públicos se está hablando de los vicepresidentes ya que así lo denomina la normatividad, y que al corte 31 de diciembre la única calificación que quedó pendiente fue la de la Vicepresidencia de Promoción y Fomento dado que no se tuvo vicepresidente más de 6 meses y al posesionarse en su momento la nueva vicepresidente se debía tener en cuenta que hay un plazo mínimo de 4 meses para concertar y a diciembre 2023 no se cumplía esa condición.

Resultados de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) 2023-2024

DEPENDENCIA	Servidores Públicos en Carrera Adm/ta	Servidores Públicos - LNR	Servidores Públicos - Gerentes Públicos	Servidores Públicos en Carrera Adm/ta	Servidores Públicos - LNR	Servidores Públicos - Gerentes Públicos	TOTAL (Contribución proporcional de las CDA por cantidad de personas)	POA 2023	PEI 2023
	CANTIDAD DE PERSONAS			CONTRIBUCIÓN PROPORCIONAL DE CALIFICACIONES DEFINITIVAS ANUALES (CDA)					
Oficina Asesora Jurídica	5	1	0	96,21	97,00		95,92	97	95
Oficina de Control Interno	1	1	0	100	96,00				
Oficina de Tecnología e Información	8	1	0	92,83	99,70				
Presidencia de Agencia	1	9	0	100,00	97,05				
Vicepresidencia Administrativa y Financiera	37	1	1	97,61	97,60	95,00	97,54	97	89
Vicepresidencia de Contratación y Titulación	47	2	1	98,41	99,30	97,00	98,42	104	98
Vicepresidencia de Promoción y Fomento	27	2	0	97,95	99,60		98,06	109	91
Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	114	3	1	97,19	98,00	95,00	97,19	79	105
TOTALES	240	20	3	97,44	97,78	95,67	97,45		

El **99,17% (238)** de los servidores públicos de carrera administrativa alcanzaron el nivel **sobresaliente**, el **0,83% (2)** obtuvo nivel **satisfactorio**; ningún servidor obtuvo nivel **no satisfactorio**. Para el caso de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción (LNR) y Gerentes Públicos, el **100%** obtuvo calificación en nivel **sobresaliente**.

Los resultados de la evaluación de desempeño laboral son coherentes con el cumplimiento de las metas de la Entidad.

Se consolidó para el ejercicio de carrera administrativa un promedio de 97,44 puntos, para libre nombramiento y remoción 97,78 puntos y para vicepresidentes 95,67 puntos, detalla el **profesional Jorge Serrato** que este ejercicio guarda una relación directa con los resultados del PEI y POA, con el cumplimiento de las metas de la entidad.

Dentro del ejercicio de la evaluación y desempeño se tiene un tema relacionado con bienestar e incentivos y dentro de todo el ejercicio que presto anteriormente el **profesional Elkin Alberto Moreno**, otro de los beneficios es también el de elegir al mejor servidor público de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, y estos se clasifican por niveles (**asesor, profesional y técnico**), *se elige uno de cada uno de estos niveles y al final se elige uno solo que consolida el grupo de carrera administrativa y uno solo también de libre nombramiento y remoción dentro de los niveles que se tienen*. En ese orden de ideas y teniendo en cuenta lo que establece la nueva resolución que detalla cómo debe ser la elección de los mejores servidores públicos la cual se empezó a aplicar en la presente vigencia, se tiene en cuenta que además de la calificación de evaluación y desempeño, también se tendrán en cuenta la participación en la Brigada de emergencia, ser miembro del COPASST, ser miembro del Comité de Convivencia Laboral, Comisión de Personal y/o Capacitador en temas afines a sus funciones, lo que dará puntos adicionales.



Elección Mejores Servidores Públicos 2023-2024

Elección Mejores Servidores Públicos 2023-2024

CARRERA ADMINISTRATIVA- NIVEL ASESOR

Table with 11 columns: Nivel, Denominación, Ocupado por, Dependencia, Grupo, Sede, EDL ANUAL 2023-2024, etc. Lists 11 candidates for the Asesor level.

CARRERA ADMINISTRATIVA- NIVEL PROFESIONAL

Table with 11 columns: Nivel, Denominación, Ocupado por, Dependencia, Grupo, Sede, EDL ANUAL 2023-2024, etc. Lists 18 candidates for the Profesional level.

Elección Mejores Servidores Públicos 2023-2024

CARRERA ADMINISTRATIVA- NIVEL TÉCNICO

Table with 11 columns: Nivel, Denominación, Ocupado por, Dependencia, Grupo, Sede, EDL ANUAL 2023-2024, etc. Lists 5 candidates for the Técnico level.

CARRERA ADMINISTRATIVA- RESULTADO FINAL

Summary table with 6 columns: Nivel, Denominación, Ocupado por, Dependencia, Grupo, Sede, TOTAL MÁXIMO. Shows results for Asesor, Profesional, and Técnico levels.

El profesional Jorge Serrato, procede a exponer a los miembros del comité los empates presentados para los empleados de carrera Administrativa en los niveles asesor (11 servidores públicos con calificación sobresaliente de los cuales se tienen 5 empates de 103 puntos) y técnico (5 servidores públicos con calificación sobresaliente de los cuales se tienen 3 empates de 103 puntos), ya que para el nivel profesional solo se tiene un único servidor de carrera administrativa con mayor puntaje de 106.

Debido a los empates presentados en los niveles asesor y técnico se procede con el sorteo por medio de las balotas para obtener un único ganador por nivel, quedando así el sorteo inicial:

- Nivel Asesor: de 5 Balotas, sacan balota con el # 1 (Egdy Hernando Flórez Carrascal)
Nivel Profesional: Solo tiene un único ganador (Diego Fernando Linares Rozo)
Nivel Técnico: de 3 Balotas, sacan balota con el # 1 (Fany Cristina Báez Romero)

Y finalmente se procede a elegir un único ganador por carrera administrativa. Se asignan en el siguiente orden los números para el sorteo de los empleados de carrera Administrativa:

- Egdy Hernando Flórez Carrascal
2. Diego Fernando Linares Rozo
3. Fany Cristina Báez Romero

Una vez realizado el sorteo, de 3 Balotas, sacan balota con el # 2, el ganador por parte de los empleados de carrera administrativa es: Diego Fernando Linares Rozo, Gestor del nivel Profesional, de la Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera Par Ibagué. Se hace acreedor de un bono de viaje turismo adicional por valor de \$ 1.500.000 y los ganadores por cada nivel gana un bono cada uno por \$ 1.000.000.

Se detalla que el valor de los bonos obtenidos por mejores funcionarios de carrera Administrativa, quedarían así:



1. Egdy Hernando Flórez Carrascal; valor bono \$1.000.000
2. Diego Fernando Linares Rozo valor bono \$1.000.000
3. Fany Cristina Báez Romero Valor bono \$1.000.000

En cuanto al ganador de **Libre nombramiento y remoción**, se tienen solo 2 servidores públicos de nivel **Asesor** con calificación sobresaliente de los cuales solo 1 tienen mayor puntaje de 109, por lo tanto, la servidora de libre nombramiento y remoción **Claudia Lorena Lopez Salazar**, Experto nivel asesor del despacho de presidencia, fue la ganadora por este nivel y se hace acreedora de un bono de \$1.000.000.

Elección Mejores Servidores Públicos 2023-2024

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Nivel	Determinación	Ocupado por	Dependencia	Grupo	Sede	EDL ANUAL 2023-2024 (Calificación)	Exigido de Empleado ANM	COPASES a Vigir	Comité de Contratación Laboral	Comisión de Personal	Calificación en relación a sus funciones	TOTAL MAXIMO
Asesor	Experto	Claudia Lorena Lopez Salazar	Presidencia de Agencia	Despacho de la Presidencia de Agencia	Bogotá	100	0	3	3	3		109
Asesor	Gerente de Proyectos	Jaime Alberto Garcia Arango	Asesoría de Asesoramiento, Control y Seguridad Minera	Grupo de Regalías y Contrataciones Económicas	Bogotá	100	0	0	0	0		100

Finalizada la intervención por parte del Grupo de Talento Humano, continua con el orden del día la secretaria técnica del Comité **Sandra Patricia Parra Cristancho**, detallando que el siguiente punto no es decisivo solo es informativo y está a cargo del grupo de planeación.

5. Seguimiento Plan estratégico y Operativo PEI y POA III Trimestre 2024

En este punto interviene la Coordinadora del grupo de Planeación **Sandra Patricia Parra Cristancho**, aclarando que el seguimiento a presentar es con corte a III trimestre, 30 de septiembre 2024 y la presentación está completa sobre la totalidad de indicadores que miden el plan estratégico institucional y el plan operativo anual. Por temas del tiempo planeado para la sesión se centrarán solo en aquellos indicadores que presenten incumplimientos con este corte y algunos que a la fecha continúan con información pendiente.



Mapa estratégico ANM Ene – Sep 2024





En la presentación se muestra el balance general en términos de los objetivos estratégicos institucionales, se detallan los porcentajes de cumplimiento por cada objetivo y en términos generales se da un buen cumplimiento. A destacar 2 objetivos que son:

- 4to (Ofrecer alternativas de formalización que permitan alcanzar la paz e impulsar la equidad social y la armonía ambiental) con un cumplimiento del 69%
- 10mo (Articular y optimizar los procesos, para una gestión transparente, eficiente y oportuna) con un cumplimiento del 74%.

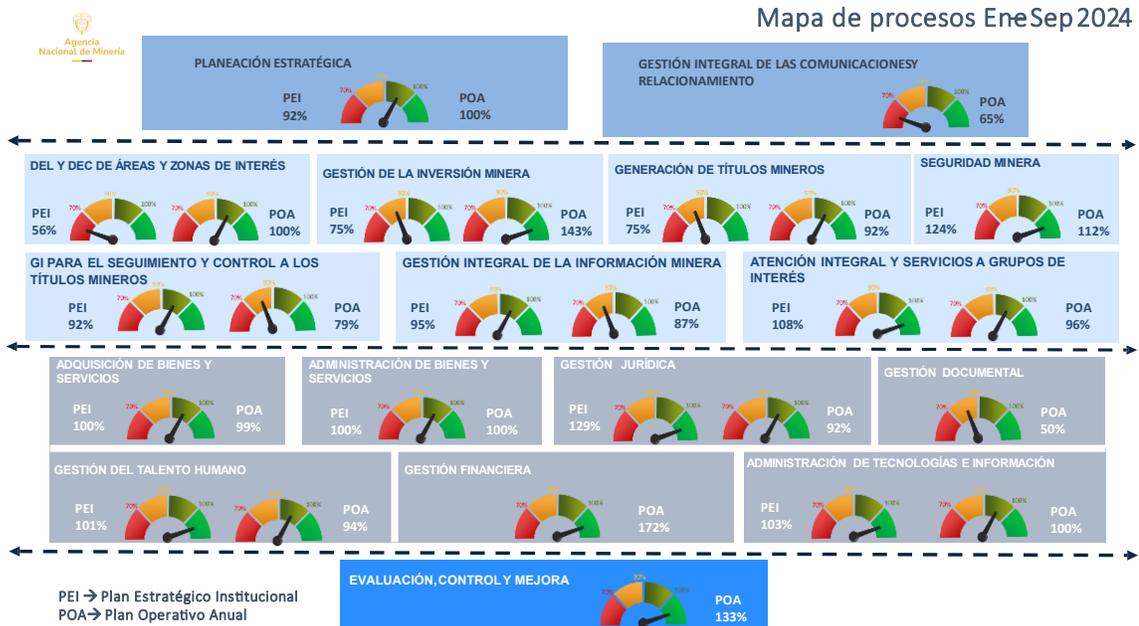
En este punto hace intervención el **presidente Luís Álvaro Pardo Becerra**, preguntando: ¿Cómo llegan a esos porcentajes? Detalla la Coordinadora del grupo de Planeación **Sandra Patricia Parra Cristancho**, que el Plan Estratégico tiene una serie de indicadores que están asociados a cada uno de estos 13 objetivos y al medir cada indicador el cumplimiento promediado es lo que permite ver cómo va el cumplimiento de cada objetivo. En las siguientes diapositivas se tendrá el mapa más detallado por indicador.

Se muestra un detalle de los indicadores del Plan Estratégico y plan Operativo, pero con una mirada en términos del mapa de procesos institucional, primero los procesos estratégicos (planeación estratégica y Gestión de las comunicaciones), aquí se hace un llamado a (Gestión Integral de las Comunicaciones) para avanzar un poco más, dado que se tiene un cumplimiento del 65%.

En el segundo nivel se encuentran los procesos misionales, aquí un llamado de atención al primero del Plan Estratégico Institucional (Del y Declaración de Áreas y Zonas de Interés) el cual presenta un cumplimiento del 56%.

En el tercer nivel se encuentran los procesos de apoyo y aquí el llamado es para (Gestión Documental) que tiene un cumplimiento bajo del 50%.

Y finalmente para los procesos de Evaluación, control y mejora se tiene buenos niveles de cumplimiento, está acorde a lo esperado.



En este punto hace intervención el **presidente Luís Álvaro Pardo Becerra**, comentado que, si bien este año no ha sido el mejor en temas de seguridad en las minas, el año pasado los porcentajes estuvieron muy altos, hace una crítica al área de salvamento, con respecto al indicador de seguridad minera, ya que en su seguimiento tiene presente según los reportes que se tiene todos los días de este año no se tiene los mejores resultados, pero observa en esta grafica que se tienen porcentajes

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

por encima del 100%, y es que en el área de salvamento no se ha podido tener un plan efectivo de prevención de la accidentalidad.

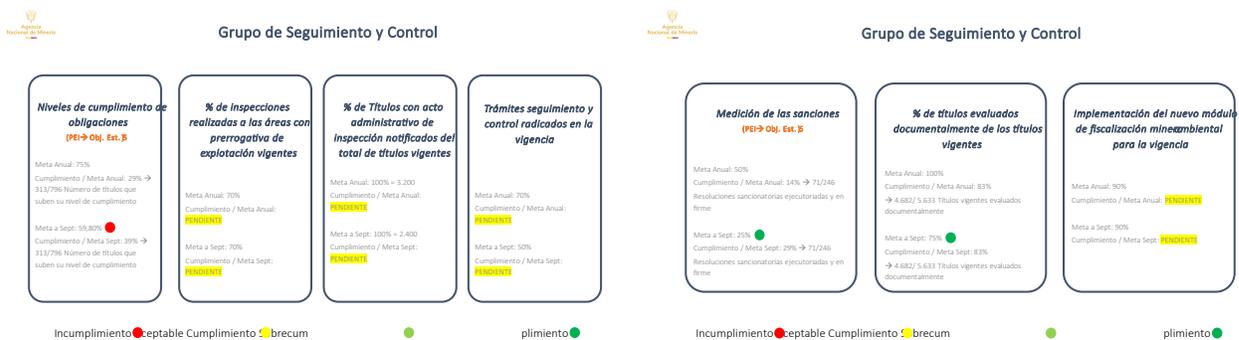
Responde el **vicepresidente de Seguimiento, Control y Seguridad Minera Fernando Alberto Cardona Vargas**, que no se puede tener una medición por los ilegales ya que la mayoría de los accidentes ocurren en extracciones ilegales, la mayoría de esos casos están sucediendo en ambientes de ilegalidad. Pero sobre esto es de tener en cuentas que se tiene un componente de prevención, y la cantidad de jornadas de prevención que se han realizado, están superando la cantidad de jornadas que se programaron como objetivo. Tristemente lo que hace mucha bulla es la cantidad de emergencias que suceden a diario.

Se procede a revisar los indicadores por vicepresidencia, y se detalla a los miembros del comité que se tiene semáforos para poder identificar los cumplimientos por cada indicador. Para lo cual se detalla a grandes rasgos lo siguiente:

En la **vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera**, se tienen:

- El **Grupo Evaluación de Estudios Técnicos** y el **Grupo de Seguridad y salvamento minero** muestran un cumplimiento acorde a lo esperado.
- Para el **Grupo de Seguimiento y control** se tiene once indicadores uno con incumplimiento y 4 siguientes se tiene como **pendientes** ya que Planeación no recibió la información completa para realizar el acumulado. Y se aclara a los miembros del comité que esta situación no se puede seguir presentando ya que no es viable tener reportes pendientes por que se termina afectando el cierre de reportes que van dirigidos a los entes de control y la alta dirección, quienes requieren informes periódicos y sin información total y completa no se pueden hacer dichos reportes. A hoy estos cuatro indicadores no cuentan con la infracción completa porque tienen datos pendientes para poder reportar como van. El llamado va es a que se entregue la información a tiempo y a definir el plan de mejora respecto de los indicadores en incumplimiento (semáforo en rojo).

Para el Indicador (**Implementación del nuevo módulo de fiscalización minero-ambiental para la vigencia**), interviene la **jefa de la Oficina de Tecnología de la Información Maria Catalina Pérez López**, quien detalla que ese indicador es conjunto y que procederán a revisar porque no se reportó a su debido tiempo.



- Para el **Grupo de regalías y Contraprestaciones Económicas**, se tiene cuatro indicadores, de los cuales el primero presenta un incumplimiento y no ha logrado el avance esperado a corte 30 de septiembre.

En este punto interviene el **presidente Luís Álvaro Pardo Becerra**, quien solicita un mayor detalle de este indicador. Y responde la **profesional Elcy Lopez**, detallando que ese indicador mide, de todas las contraprestaciones económicas que se recaudan cual es el porcentaje que corresponde a minerales estratégicos. De lo recaudado la **meta establecida** por el grupo a septiembre fue de **15,83%** que corresponderían a minerales estratégicos, y el **cumplimiento** a septiembre fue el **8%**.



El presidente Luis Álvaro Pardo Becerra, pregunta ¿cuál es el monto total de contraprestaciones económicas que la Agencia debería recibir, el monto total por todos los minerales?, responde la profesional Elcy Lopez, detallando que el monto a corte 30 de septiembre del valor recaudado es de \$ 355.359.479.721,03, y de este valor \$ 28.394.473.427,51 corresponden a minerales estratégicos. Y esta en rojo por que la meta planteada por el grupo a III trimestre 2024 fue del 15,83% y al hacer la operación se logró solo un 8% para minerales estratégicos que fue por debajo de la meta planteada.

Interviene el vicepresidente de Seguimiento, Control y Seguridad Minera Fernando Alberto Cardona Vargas, quien aclara que de hecho lo que se ha recaudado por contraprestaciones económicas va en más de 120% de lo planeado, el problema es que este indicado detalle que, de lo que se planea recaudar en el año que porcentaje debe o corresponderá a Minerales estratégicos.

Interviene la Coordinadora del grupo de Planeación Sandra Patricia Parra Cristancho, detallando que esta fue una meta que se trazó para poder poner en evidencia que la Agencia está apuntando a los minerales estratégicos es una apuesta interna. Las metas son formuladas por las áreas internas y no quiere decir que el recaudo en general este por debajo, si no que porcentualmente está por debajo lo que se esperaba para minerales estratégicos.



Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas



En la vicepresidencia de Contratación y Titulación, se tienen:

- El Grupo Evaluación de modificación a títulos Mineros tiene tres indicadores en incumplimiento, dado que con respecto a las metas establecidas a 30 de septiembre están por debajo de lo establecido.

Detalla la vicepresidente de Contratación y Titulación Minera Ivonne del Pilar Jiménez Garcia, que se procederá a revisar y mirar cómo se logra cumplir la meta o revisar si quedó mal formulado el indicador, y también aunado a ello que es un indicador que tiene tramites compartidos. Y revisar para el cierre de vigencia poder definir el plan de acción para lograr cumplir la meta. Interviene la Coordinadora del grupo de Planeación Sandra Patricia Parra Cristancho, detallando que también es importante aprovechar que se están revisando las metas 2025 y las áreas al estar proyectando las metas para la siguiente vigencia podrán entrar a revisar y ajustar si es el caso para el año siguiente. En términos de seguimiento se detalla al comité que durante esta vigencia es el primer informe que se presenta sobre plan de acción, que, aunque si se ha hecho seguimientos y se han reportado a las áreas el seguimiento y las alertas, no se tiene un plan de acción al respecto. La idea es que para el siguiente año se espera hacer un seguimiento más frecuente y poder traer a tiempo ante el comité las alertas y poder tomar las decisiones a tiempo.



Grupo de Evaluación de Modificación a Títulos Mineros



- El **Grupo de Gestión de Notificaciones** cuenta con dos indicadores en cumplimiento.
- El **Grupo de Catastro y Registro Minero** tiene cuatro indicadores y dos de ellos se tienen como **pendientes** ya que Planeación no recibió la información completa para realizar el acumulado.



Grupo de Catastro y Registro Minero



Interviene la Coordinadora del grupo de Planeación **Sandra Patricia Parra Cristancho**, detallando aquí que el grupo de planeación no solo consolida la información, sino que también entra a revisar lo que dice cada reporte y que ello coincida con los soportes. Y lo importante es velar por que los soportes estén centralizados en ISOLUCION por cada reporte, para cuando lleguen los entes de control y que la oficina de planeación haya dado la validación previa.

- El **Grupo de legalización Minera y Grupo de Contratación Minera**, cada uno con un indicador en incumplimiento respectivamente.
Para los dos indicadores del Grupo de contratación Minera relacionados con Audiencias públicas y títulos de formalización otorgados, se tiene que son indicadores semestrales por ende la gestión se verá reflejada es en el segundo semestre.



En la **vicepresidencia de Promoción y Fomento**, se tienen:

- Grupo Socioambiental y Grupo de Fomento**, todos los indicadores dentro del cumplimiento esperado al corte 30 de septiembre. también revisar aquellos que van es sobrecumplimiento.

Interviene la Coordinadora del grupo de Planeación **Sandra Patricia Parra Cristancho**, haciendo un paréntesis y detalla que para la siguiente vigencia lo que se ha pensado desde el equipo de planeación y como punto importante es que siempre se tengan meta trimestral ya que los indicadores con meta anual no permiten margen de maniobra en la vigencia. La idea es que todos los indicadores deberán tener un planteamiento de meta trimestral, y si por alguna razón los logros no son cuantificables en trimestres que por lo menos se detallen unos hitos que se puedan monitorear para poder generar alertas oportunas.

- Grupo de promoción**, con tres indicadores en incumplimiento.





En la vicepresidencia Administrativa y Financiera, se tienen:

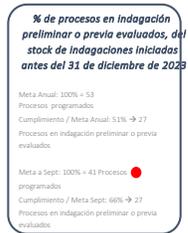
- **Grupo Control Interno Disciplinario**, un indicador en incumplimiento.
- **Grupo de Servicios administrativos**, con un indicador en incumplimiento.



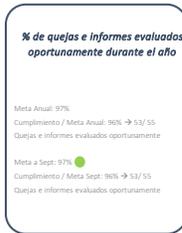
Grupo de Control Interno Disciplinario



Incumplimiento ● aceptable Cumplimiento ● brecum



●



● cumplimiento ●



Grupo de Servicios Administrativos



Incumplimiento ● aceptable Cumplimiento ● brecum



●



● cumplimiento ●

- **Grupo de planeación**, con un indicador en riesgo que es el de la ejecución presupuestal, pero se lograra remontar en el último trimestre.



Grupo de Planeación



Incumplimiento ● aceptable Cumplimiento ● brecum



●



● cumplimiento ●

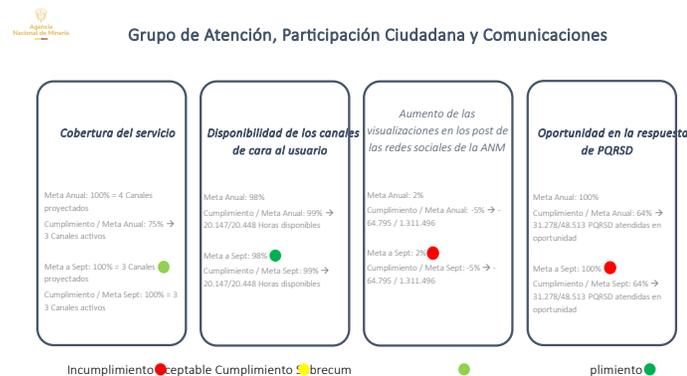
 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	EVALUACION, CONTROL Y MEJORA	CÓDIGO: EVA1-P-001-F-003
	ACTA DE REUNIÓN	VERSIÓN: 1
		FECHA VIGENCIA:

En las **Oficinas de Presidencia**, se tienen:

- **Oficina Asesora Jurídica**, con dos Indicador en Incumplimiento y otro indicador (Actos Administrativos Revisados) se tienen como **pendientes** ya que Planeación no recibió la información completa para realizar el acumulado. Por lo tanto, no se tiene como suministrar información al corte.



- **Grupo de Atención y Participación Ciudadana y Comunicaciones**, con dos Indicadores en incumplimiento. Y se deberá tener el Plan de mejora.



Finalizada la intervención de este punto por parte del Grupo de Planeación, y la secretaria técnica del Comité **Sandra Patricia Parra Cristancho** detalla que por temas de tiempo se agotó el espacio de la agenda y pregunta a los miembros del comité y presidente si se continua.

Una vez confirma el Presidente que se puede avanzar, la secretaria técnica del Comité **Sandra Patricia Parra Cristancho** continua con el orden del día detallando que el siguiente punto está a cargo de la Oficina de Tecnología.



6. Implementación de Controles para cumplimiento de la Políticas de seguridad de la información

Detalla la **jefa de la Oficina de Tecnología de la Información Maria Catalina Pérez López**, que los cuatro puntos que siguen a continuación son de la OTI y son solamente informativos siendo puntos que se traen al comité porque hacen parte de los avances de los planes aprobados a inicio del año por el comité, y cede la palabra al **profesional Luis Alonso Lugo Charry**.

Expone el **profesional Luis Alonso Lugo** a la sala el primer punto relacionado con el cumplimiento de los controles que han venido realizando gradualmente durante el año. Detalla que se dará inicio en el mes de diciembre, unos controles de restricciones los cuales se han venido implementando por temas de fugas de información y por indisponibilidades del servicio y otros que se han venido implementando porque no existían los propios controles que requiere la política de seguridad de la información.

Se muestra a la sala la estadística de la navegación en la agencia, y resalta las 4 Páginas más visitadas que corresponden a redes sociales y que son temas que no debería estarse consultado dentro de la Agencia, porque la política establece que el uso del recurso de navegación es con fines netamente corporativos.

Aclara en este punto la **jefe de la Oficina de Tecnología de la Información Maria Catalina Pérez López**, que a partir del mes de diciembre se van a restringir los accesos a la navegación a través de la red de la Agencia de estas aplicaciones, salvo en los casos en los que el jefe inmediato autorice al servidores a usar estas aplicaciones por fines de la labor que se desempeña.



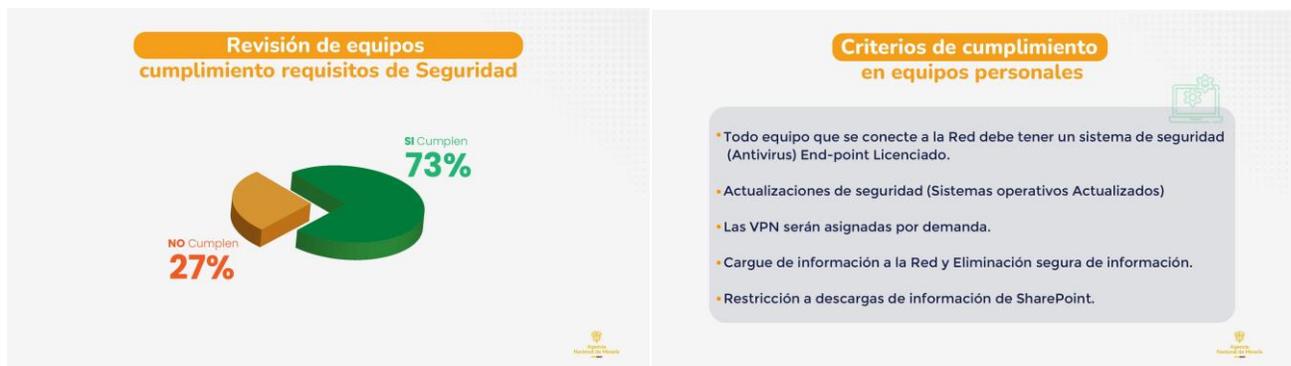
Es importante también y aclaran a los integrantes del comité que la responsabilidad recae sobre los jefes de oficina y vicepresidentes quienes por resolución son los directamente responsables sobre los activos de información y para ello durante todo el año se les ha realizado la respectiva socialización, y detallando que son responsables de toda la información que se maneja en cada grupo. Se muestra la estadística de la información compartida que tenían las diferentes áreas con otras áreas. Y lo importante es establecer que los jefes y vicepresidentes muchas veces pierden el control de la información que los funcionarios comparten hacia abajo, y como se detalló con anterioridad a partir de diciembre la restricción que se implementara es que ningún funcionario podrá compartir información de sus propias redes ni entre áreas, y si por algún motivo se requiere compartir cierta información con otras áreas, tendrá que solicitar al jefe de la oficina que le autorice a esa otra área o persona ingrese a la información para que puedan desarrollar la validación requerida, y así tener control sobre la información que se comparte entre áreas. Para ello se validarán también los casos espaciales puntuales o particulares y que requieran compartir información constante, masiva o como por ejemplo a los entes de control, se validarán particularmente las necesidades para cada caso porque lo que se busca es tener el control sobre la información que se está compartiendo.

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

7. Condiciones de seguridad de la información para contratistas año 2025

Teniendo en cuenta que ya se está terminado el año 2024 y comienzan las contrataciones para el próximo año 2025, el **profesional Luis Alonso Lugo** comenta a los miembros del comité que durante el año en curso una de las políticas establece que ningún contratista puede conectarse a las redes de la Agencia con equipos que se encuentren en riesgo. Se realizó una auditoría al 50 % de los equipos de los contratistas y se encontró que el 27% de los contratistas conectados no cumplían con los requisitos de seguridad y fue necesario bloquear los accesos, hasta que cumplieran con lo establecido. Este mismo requisito es para los colaboradores en Teletrabajo que utilizan sus propios equipos y por ende tiene que cumplir con ciertos requisitos de seguridad. Se realizó esta prueba piloto a nivel de auditoría para esta vigencia.

Desde principio del año 2025 ya no será a nivel de auditoría, si no a nivel restrictivo, el contratista que no cumpla con las condiciones de seguridad para conectar los equipos a las redes de la Agencia no se les dará acceso a las aplicaciones dentro de la Agencia. Se muestran a continuación las condiciones, los criterios de cumplimiento que se establecen para los contratistas y que dentro de los contratos se tiene una cláusula, una obligación relacionada con seguridad de la información.



No aplicaran antivirus gratuito, si no cuenta con antivirus no se les dará accesos. Segundo, no se van a autorizar sistemas operativos antiguos y que no cumplan con la normatividad de seguridad. Tercero, para el próximo año el jefe de áreas o vicepresidente deberá evaluar la necesidad y se deberá gestionar a través del aplicativo la solicitud de acceso a la VPN para los usuarios que la requieran, por lo que la VPN tendrá una licencia de allí la importancia de validar si es estrictamente necesario o requiere la VPN usuarios que para el caso de SGD si la requiere. Cuarto, el cargue de información y eliminación segura, dado que, aunque los contratos detallan que deben dejar la información en la red los contratistas se llevan la información y esto genera fuga de información y a través de un correo certifiquen que no se están llevando la información de la Agencia. Y por último se crearán las restricciones de la descarga de la información de los repositorios en SharePoint.

Por temas de tiempo y agotado el espacio de la agenda, finaliza la intervención de este punto el **profesional Luis Alonso Lugo** por parte de la OTI.

Como conclusión y cierre de la sesión del 5to comité el **presidente Luís Álvaro Pardo Becerra**, detalla que para el año entrante cuando ya se tenga el cierre de la vigencia 2024 se pueda revisar el panorama completo y poder evaluar el tema de los indicadores, tener un análisis completo, poder saber que problemas se presentaron, poder ver que esta pasando en cada grupo y por qué los grupos no están cumpliendo con las tareas y así validar que falta para ser más eficientes en los procesos. Y como se pueden corregir para finalizar el año 2025 todo en verde, ya que ve muchos incumplimientos (semáforos en rojo).

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

Siendo las **04:05 pm** se da por finalizado el 5to Comité Institucional de Gestion y Desempeño vigencia 2024.

COMPROMISOS
<p>1. Dentro del Orden del día, se tenían los siguientes puntos de carácter informativo, los cuales no alcanzaron a ser socializados durante el tiempo establecido para el desarrollo de la jornada, por lo que quedarían pendientes para ser abordados en siguientes comités.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avance Plan Nacional de Infraestructura de Datos • Avance actualización PETIC <p>2. Por parte de la secretaría técnica del comité y Talento Humano enviar vía correo electrónico a los miembros del comité, el cuadro detalle y formular la pregunta para apertura de las votaciones con fecha límite de recepción de votos con el fin de aprobar los auxilios educativos (15 solicitudes por separado) a través del mecanismo de votación virtual para revisión y comentarios por parte de cada uno de los integrantes del Comité, y por parte del área de Planeación dará a conocer el cierre de las votación y la aprobación definitiva.</p>

FIRMANTES RESPONSABLES



SANDRA PATRICIA PARRA CRISTANCHO
Secretaria Técnica del Comité
Coordinadora Grupo de Planeación



JAIME HUMBERTO MESA BUITRAGO
Presidente del Comité
Vicepresidente Administrativo y Financiero

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Nombre: Diana Milena Patiño Reina – Zulma Rocio Gil Cargo: Profesionales Grupo Planeación Fecha: 10/diciembre/2024	Nombre: Sandra Patricia Parra Cristancho Cargo: Coordinadora Grupo Planeación Fecha: 18/diciembre/2024	Nombre: Jaime Humberto Mesa Buitrago Cargo: vicepresidente Administrativo y Financiero Fecha: 17/diciembre/2024