



# Agencia Nacional de Minería



**Comité Institucional de Gestión y  
Desempeño  
Primera Sesión  
Enero 2025.**



# Agenda

1. Verificación Quórum (5 minutos)
2. Presentación y Aprobación de Planes Institucionales Decreto 612 de 2018
  - Plan Institucional de Archivo - PINAR (10 minutos) - Grupo de Gestión Documental
  - Plan Estratégico Institucional (PEI) y Plan de Acción 2025 (20 minutos) - Grupo de Planeación
  - Plan Estratégico de Talento Humano (15 minutos) - Grupo de Gestión del Talento Humano
  - Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos (15 minutos) - Grupo de Gestión del Talento Humano
  - Plan Institucional de Capacitación (15 minutos) - Grupo de Gestión del Talento Humano
  - Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales (10 minutos) - Grupo de Gestión del Talento Humano
  - Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (15 minutos) - Grupo de Gestión del Talento Humano
  - Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (20 minutos) - Oficina de Tecnología e Información
  - Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información (10 minutos) - Oficina de Tecnología e Información
  - Plan de Seguridad y Privacidad de la Información (10 minutos) - Oficina de Tecnología e Información
  - Plan Anual de Adquisiciones (10 minutos) - Grupo de Contratación
  - Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano - Programa de Ética y Transparencia Pública (3 minutos) - Grupo de Planeación
3. Presentación y aprobación de los mapas de Riesgos de Gestión y Corrupción (10 minutos)
4. Propositiones y varios (7 minutos)



01.

# Verificación del Quórum

## **Resolución 594 de 2021**

### **Comité Institucional Gestión y Desempeño**

#### **Conformación Comité Institucional de Gestión y Desempeño ANM**

1. El vicepresidente administrativo y financiero (quién lo preside)
2. El presidente o su delegado
3. El vicepresidente de contratación y titulación minera
4. El vicepresidente de seguimiento, control y seguridad minera
5. El vicepresidente de promoción y fomento
6. El jefe de la oficina de tecnología e información
7. El jefe de la oficina asesora jurídica
8. El coordinador del grupo de atención, participación ciudadana y comunicaciones
9. El coordinador del grupo de talento humano
10. El coordinador del grupo de servicios administrativos
11. El coordinador del grupo de planeación, (secretario técnico)
12. Jefe oficina de control Interno (invitado permanente con voz, pero sin voto)



**02.**

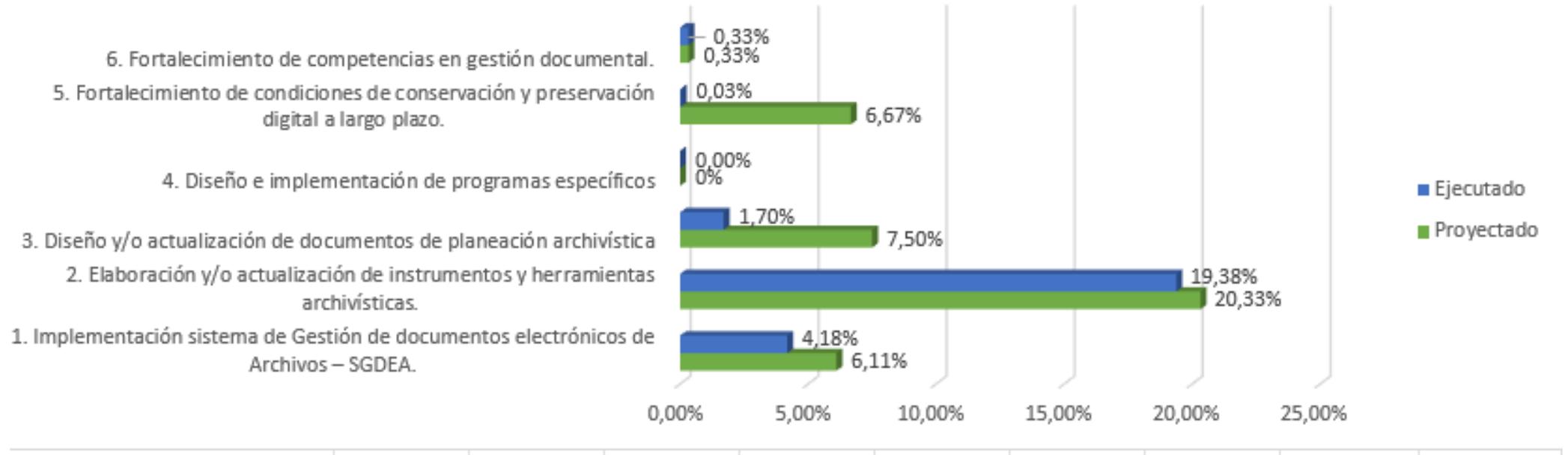
**Presentación y Aprobación de  
Planes Institucionales Decreto 612**



# **Plan Institucional de Archivo - PINAR**

# Avance PINAR Vigencia 2024

Avance Proyectos PINAR - 2024



El avance proyectado para el 2024 era del 40,94% y se ejecutó el 25,62%.

## Actividades Impactadas en su Ejecución

Actividad	%proyectado 2024	% avance 2024
Diseño SGDEA	5,53%	3,61%
Seguimiento aplicación instrumentos y archivísticos	0,33%	0,23%
Elaboración, aprobación y divulgación de la política de Gestión Documental	6%	0%
Elaboración, divulgación y ejecución de plan de transferencias documentales primarias	1,0%	0,70%
Elaboración del sistema integrado de conservación	5%	0%
Implementación del sistema integrado de conservación	1,33%	0.027%
Actualización procedimiento de preservación digital	0,33%	0,0%

Las actividades programadas para 2024 que no presentaron el avance proyectado se reprograman para vigencia 2025.

# Actualización de Cronograma PINAR

Proyecto	Fase / Actividad	Fecha proyectadas		Fechas ajustadas		Estado
		Fecha inicio	Fecha Fin	Fecha inicio	Fecha Fin	
1. Implementación sistema de Gestión de documentos electrónicos de Archivos – SGDEA.	Diseño	ene-24	nov-24	ene-24	jul-25	Presenta ajuste
2. Elaboración y/o actualización de instrumentos y herramientas archivísticas.	Actualización de Tabla de Retención Documental – TRD.	mar-24	dic-24	mar-24	jul-25	Presenta ajuste
	Elaboración o actualización de Manual o instructivo para aplicación TRD	ene-25	abr-25	abr-25	sep-25	Presenta ajuste
	Socialización TRD	may-25	jul-25	oct-25	jul-26	Presenta ajuste
3. Diseño y/o actualización de documentos de planeación archivística	Elaboración, aprobación y divulgación de la política de Gestión Documental	mar-24	ago-24	jul-25	dic-25	Presenta ajuste
	Actualización procedimiento transferencias documentales	ene-25	mar-25	abr-24	jul-24	Presenta ajuste
	Elaboración o actualización protocolo, manual o instructivo de Diplomática	sep-24	feb-25	sep-24	dic-25	Presenta ajuste
	Articulación con planeación estratégica para la generación de políticas ambientales que involucren la gestión documental	jul-25	dic-26	ene-26	jul-26	Presenta ajuste
4. Diseño e implementación de programas específicos	Elaboración de programa de documentos vitales o esenciales	ene-26	jul-26	ene-26	dic-26	Presenta ajuste
	Elaboración de programa de reprografía	ene-26	jul-26	ene-26	dic-26	Presenta ajuste
	Elaboración de programa de documentos especiales	jul-26	dic-26	ene-26	dic-26	Presenta ajuste
	Elaboración de Programa de auditoría y control	jul-26	dic-26	ene-26	dic-26	Presenta ajuste
	Elaboración de Programa de normalización de formas y formularios electrónicos	sep-25	dic-25	ene-26	dic-26	Presenta ajuste
5. Fortalecimiento de condiciones de conservación y preservación digital a largo plazo.	Elaboración del sistema integrado de conservación	jul-24	dic-24	abr-25	dic-25	Presenta ajuste
	Actualización procedimiento de preservación digital	nov-24	may-25	abr-25	dic-25	Presenta ajuste



**Plan Estratégico  
Institucional (PEI) y Plan de  
Acción 2025**

## ¿Cómo se realizó el ejercicio para la vigencia 2025?

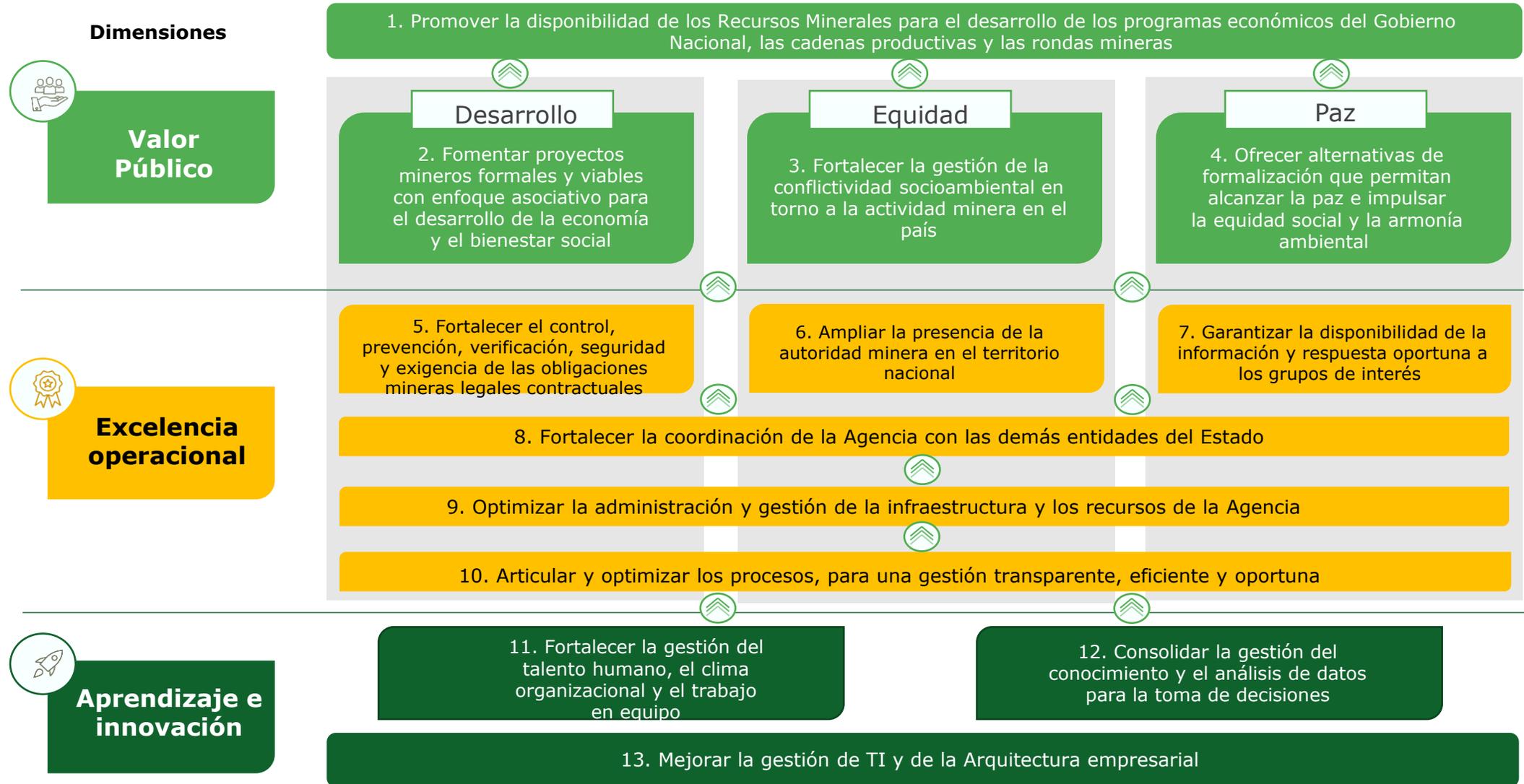
Teniendo en cuenta la metodología definida en la actualización de la Planeación Estratégica 2024-2026, se continúa con el esquema conceptual de alineación del:

- **Plan Estratégico Institucional** → *Objetivo estratégico – Variable – Indicador que mide el cumplimiento de la variable.*
- **Plan de Acción** → *Objetivo estratégico – Iniciativa – Actividad(es) - Indicador que mide el cumplimiento de la(s) actividad(es).*



# Mapa Estratégico Institucional

## Objetivos Estratégicos



# Metas Estratégicas 2025

## Objetivos Estratégicos



1

### ORDENANDO LA CASA

Adecuación de la estructura organizacional, mejora de las plataformas tecnológicas y mayor presencia de la ANM en el territorio para un óptimo cumplimiento de las labores misionales.

6, 7, 9,  
10, 11, 13



2

### ADMINISTRACIÓN DE LOS MINERALES

Transparencia y eficiencia en el cumplimiento de las funciones de la ANM.

2, 5



3

### FORMALIZACIÓN SOSTENIBLE

Continuar con los programas de formalización, adicionando en el 2025 un mayor esfuerzo en las labores de acompañamiento de los mineros formalizados, promoviendo la asociatividad y el uso de tecnologías limpias.

4



4

### MINERÍA Y DESARROLLO ECONÓMICO

Fomentar el uso de los minerales para la reindustrialización de la economía, la transición energética y el desarrollo agrícola mediante el avance de las cadenas productivas y los procesos de selección objetiva para el aprovechamiento de minerales estratégicos.

1



5

### COORDINACIÓN MINERO AMBIENTAL

Avanzar en la coordinación intersectorial, la implementación de programas de fiscalización conjunta y la interoperabilidad de los sistemas de información, en cumplimiento de las ordenes de la sentencia de *Ventanilla Minera*.

3, 8

**Plan Estratégico Institucional  
(PEI)  
2025**

## Objetivo Estratégico 1: Promover la disponibilidad de los Recursos Minerales para el desarrollo de los programas económicos del Gobierno Nacional, las cadenas productivas y las rondas mineras.

Nombre del indicador	Área responsable	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026
Recaudo del Sistema General de Regalías	Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas	100% = \$2.847.858.589.283	100% = \$4.226.523.821.888	100% = \$4.065.546.820.268
Recaudo recursos propios ANM	Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas	70%	80%	90%
Regalías generadas por los minerales estratégicos	Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas	15,83%	15,83%	15,83%
Contraprestaciones económicas generadas por los minerales estratégicos	Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas	15,83%	15,83%	15,83%
% Bloques de áreas con potencial para minerales estratégicos reservadas	Grupo de Promoción	24	26	4
% Bloques de Áreas Estratégicas Mineras – AEM y/o Áreas de Reserva para la Formalización-ARF delimitadas y declaradas.	Grupo de Promoción	8 = 4 Bloques ARF y 4 Bloques AEM	8 = 4 Bloques ARF y 4 Bloques AEM	8 = 4 Bloques ARF y 4 Bloques AEM
Porcentaje de avance en la estructuración de los procesos de selección objetiva para AEM	Grupo de Promoción	100 % (3 hitos, el tercero es: Desarrollo ronda minera)	100%	100%
Documentos de estructuración de la estrategia de promoción de cadenas productivas a partir de minerales estratégicos	Grupo de Promoción	4	3	3

## Objetivo Estratégico 2: Fomentar proyectos mineros formales y viables con enfoque asociativo para el desarrollo de la economía y el bienestar social.

Nombre del indicador	Área responsable	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026
Comunidades mineras fortalecidas en temas asociativos para procesos de formalización minera	Grupo de Fomento	6	6	6
Proyectos Mineros implementando acciones de mejoramiento en el programa de asistencia técnica de la iniciativa VETA	Grupo de Fomento	100% (63)	100%	100%
Proyectos Mineros con Sello VETA	Grupo de Fomento	Indicador nuevo	100%	100%

## Objetivo Estratégico 3: Fortalecer la gestión de la conflictividad socioambiental en torno a la actividad minera en el país.

Nombre del indicador	Área responsable	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026
Espacios de diálogo generados para fortalecer la actividad minera con los actores locales	Grupo Socioambiental	201	201	201

## Objetivo Estratégico 4: Ofrecer alternativas de formalización que permitan alcanzar la paz e impulsar la equidad social y la armonía ambiental.

Nombre del indicador	Área responsable	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026
Decisiones de fondo de subcontratos	Grupo de Contratación Minera Diferencial	70%	70%	70%
Títulos mineros expedidos	Grupo de Contratación Minera y Grupo de Contratación Minera Diferencial	100% = 125 Títulos	100%=200	100%=375
Reconocimiento de las comunidades mineras tradicionales a través de las áreas de reserva especial declaradas y delimitadas	Grupo de Fomento	5	5	5

## Objetivo Estratégico 5: Fortalecer el control, prevención, verificación, seguridad y exigencia de las obligaciones mineras legales contractuales.

Nombre del indicador	Área responsable	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026
Ejecución de inspecciones de fiscalización	Grupo de Seguimiento y Control	100%= 2.297	2.266	2.573
Medición de la oportunidad de gestión resolviendo recursos y revocatorias interpuestos	Grupo de Seguimiento y Control	50%	90%	90%
Personas capacitadas en estándares de competencia de salvamento minero y gestión del riesgo minero	Grupo de Seguridad y Salvamento Minero	100% = 2.200	2.350	2.350
Planes de gestión presentados y evaluados	Grupo de Seguimiento y Control	80%	70%	70%

## Objetivo Estratégico 6: Ampliar la presencia de la autoridad minera en el territorio nacional.

Nombre del indicador	Área responsable	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026
Puntos de atención local implementados y operando	Grupo de Servicios Administrativos	100% = 10	5	0
espacios de diálogo requeridos en el proceso de titulación minera	Grupo de Contratación Minera	100% = 30 Audiencias Públicas	400	200
ANM en territorio	Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones	55 = 100%	60 = 100%	65 = 100%

## Objetivo Estratégico 7: Garantizar la disponibilidad de la información y respuesta oportuna a los grupos de interés.

Nombre del indicador	Área responsable	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026
Índice de Experiencia del Usuario (IEU)	Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones	N/A	95%	96%
Expediente minero actualizado	Grupo de Catastro y Registro Minero	50%	50%	100%
Decisiones resultantes en la culminación de la primera etapa de evaluación de PCC	Grupo de Contratación minera	Indicador nuevo	550	550
Decisiones resultantes en la culminación de la primera etapa de evaluación de procesos de legalización, formalización y comunidades NARP	Grupo de Contratación Minera Diferencial	Indicador nuevo	100%=25	100%=25
Decisiones de fondo de PCCD	Grupo de Contratación Minera Diferencial	Indicador nuevo	100%= 80	100%= 80
Actos administrativos Notificados en oportunidad	Grupo Gestión Documental y Notificaciones	No aplica	70%	70%

## Objetivo Estratégico 8: Fortalecer la coordinación de la Agencia con las demás entidades del Estado.

Nombre del indicador	Área responsable	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026
Información Geografica en el SIGM - AnnA Minería actualizada	Grupo de Catastro y Registro Minero	100%	100%	100%
Comités técnicos realizados con las CAR	Grupo Socioambiental	30	30	30

## Objetivo Estratégico 9: Optimizar la administración y gestión de la infraestructura y los recursos de la Agencia.

Nombre del indicador	Área responsable	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026
Ejecución presupuestal de las Obligaciones de la ANM por recursos de PGN	Grupo de Planeación	95%	90%	92%
Ejecución presupuestal de las obligaciones de la ANM por recursos del Sistema General de Regalías	Grupo de Planeación	85%	37%	85%
Recaudo por cobro persuasivo y coactivo	Oficina Asesora Jurídica	\$ 20.500.000.000	\$22,000.000.000	\$ 42.000.000.000

## Objetivo Estratégico 10: Articular y optimizar los procesos, para una gestión transparente, eficiente y oportuna.

Nombre del indicador	Área responsable	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026
Tasa de éxito procesal (demandas)	Oficina Asesora Jurídica	75%	75%	75%
Trámites de modificaciones a títulos mineros resueltos del stock a 2024.	Grupo de Evaluación de Modificación a Títulos Mineros	50%	Resolver el 80%= 448 de los trámites en stock	112 + el 30% de las nuevas radicaciones que a 31 de diciembre de 2025 se encuentren sin resolver
Trámites de modificaciones a títulos mineros resueltos de la vigencia actual	Grupo de Evaluación de Modificación a Títulos Mineros	50%	Resolver el 50% de los trámites recibidos	Resolver el 50% de los trámites recibidos

## Objetivo Estratégico 11: Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo.

Nombre del indicador	Área responsable	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026
Promedio de satisfacción de las actividades ejecutadas por el Grupo de Gestión del Talento Humano	Grupo de Gestión del Talento Humano	9,5 Unidades	9,7 Unidades	9,7 Unidades
Avance de la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano	Grupo de Gestión del Talento Humano	N/A	90%	90%

## Objetivo Estratégico 12: Consolidar la gestión del conocimiento y el análisis de datos para la toma de decisiones.

Nombre del indicador	Área responsable	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026
Documento con análisis prospectivo del sector minero en Colombia bajo la misionalidad de la ANM	Grupo de Planeación	100% = 10 documentos	100% = 1 documento	100% = 1 documento

## Objetivo Estratégico 13: Mejorar la gestión de TI y de la Arquitectura empresarial.

Nombre del indicador	Área responsable	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026
Satisfacción en la prestación de los servicios tecnológicos	Oficina de Tecnología e Información	90,0%	92%	93%
Índice de gestión de Capacidades Tecnológicas para la transformación digital	Oficina de Tecnología e Información	90,0%	90%	92%
Seguimiento al Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (PETIC)	Oficina de Tecnología e Información	100% (47 actividades ejecutadas)	100%	100%

# **Plan de Acción 2025**

## PLAN DE ACCIÓN 2025

Objetivo Estratégico	Iniciativa	Indicador
1. Promover la disponibilidad de los Recursos Minerales para el desarrollo de los programas económicos del Gobierno Nacional, las cadenas productivas y las rondas mineras.	1	1
2. Fomentar proyectos mineros formales y viables con enfoque asociativo para el desarrollo de la economía y el bienestar social.	1	1
3. Fortalecer la gestión de la conflictividad socioambiental en torno a la actividad minera en el país	1	1
4. Ofrecer alternativas de formalización que permitan alcanzar la paz e impulsar la equidad social y la armonía ambiental	2	2
5. Fortalecer el control, prevención, verificación, seguridad y exigencia de las obligaciones mineras legales contractuales	4	6
6. Ampliar la presencia de la autoridad minera en el territorio nacional	3	3
7. Garantizar la disponibilidad de la información y respuesta oportuna a los grupos de interés	10	12
8. Fortalecer la coordinación de la Agencia con las demás entidades del Estado	1	1
9. Optimizar la administración y gestión de la infraestructura y los recursos de la Agencia	5	5
10. Articular y optimizar los procesos, para una gestión transparente, eficiente y oportuna	11	16
11. Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo	1	4
12. Consolidar la gestión del conocimiento y el análisis de datos para la toma de decisiones	1	1
13. Mejorar la gestión de TI y de la Arquitectura empresarial	5	4
<b>TOTAL</b>	<b>46*</b>	<b>57</b>

\*El total de iniciativas corresponde a 42 para la vigencia 2025, sin embargo, en la tabla se visualiza un total de 46, dado que, hay iniciativas que se alinean a 1 o más objetivos estratégicos.

## Reporte de Indicadores



Los responsables por Vicepresidencia y/o grupo deberán reportar los resultados de la gestión con su respectivo análisis cuantitativo y cualitativo, durante los cinco **(5) primeros días hábiles** del mes siguiente al periodo que se va a reportar **o según lo indicado** en la solicitud enviada **por el grupo de Planeación** a los responsables.

El reporte oportuno de indicadores permitirá la consolidación y presentación de resultados a tiempo para la toma de decisiones.



# **Plan Estratégico de Talento Humano**

# OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

**FORTALECER**

*la gestión del  
talento humano*

*el clima  
organizacional*

*el trabajo en  
equipo*

## ALCANCE

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.

## POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

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.

## OBJETIVO GENERAL:

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.

# 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.

## FUENTES: DANE Y DAFP



ENCUESTA  
DESEMPEÑO  
INSTITUCIONAL  
(EDI) 2024

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 sexto lugar con un 88.82%.



RESULTADOS DEL  
INDICE DE  
DESEMPEÑO  
INSTITUCIONAL

Este resultado corresponde a la evaluación del FURAG 2023 evaluado en 2024, según el cual la Política 1 - Gestión Estratégica del Talento Humano - obtuvo una calificación de 92.1% y la Dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión obtuvo un promedio de 85.8%.

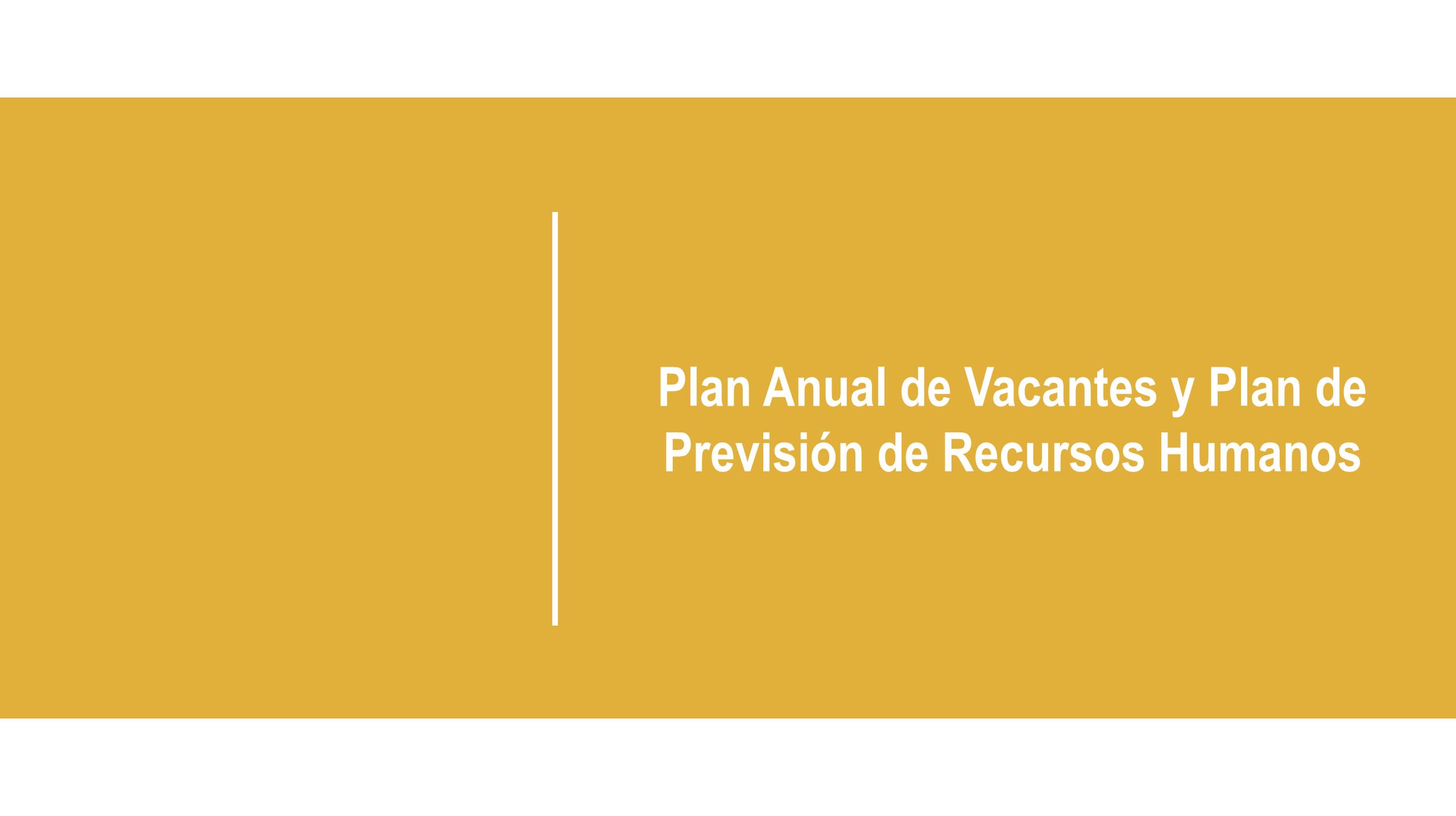
## FUENTE: AUDITORÍAS



INFORME  
ANM-OCI-062-  
2024 -  
DICIEMBRE 20

- ✓ Realizó seguimiento a las acciones implementadas por el Grupo de Gestión del Talento Humano frente a una muestra de las temáticas incluidas en el Plan Estratégico de Talento Humano, para el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de agosto del 2024. 10 oportunidades de mejora y 1 no conformidad.
- ✓ Se determinó la conformidad del sistema de gestión con los requisitos de las normas del sistema integrado de gestión de la ANM y demás propósitos de una auditoría de tercera parte.
- ✓ Se concluyó, para el caso del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se lidera desde GGTH, que existen 8 no conformidades menores que atender.





# Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos

# Plan anual de vacantes y Plan de previsión de recursos humanos 2025

**El Plan Anual de Vacantes** de la Agencia Nacional de Minería se define como un instrumento técnico de medición que según la Ley 909 de 2004, las unidades de personal deben elaborar y remitir al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada también por la Comisión Nacional del Servicio Civil para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.



**El Plan de Previsión de Recursos Humanos** busca sustentar la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos con vacantes principalmente definitivas de carrera administrativa, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables para la provisión de empleo de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC y los instrumentos de gestión estratégica del talento humano del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

# Objetivos 2025

## 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 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”.

A continuación, se exponen los detalles de esta distribución de los empleos de la planta de personal, así como las vacantes definitivas y temporales frente a cada nivel jerárquico:

<b>Planta Total</b>	<b>393</b>
<b>Cargos de LNR</b>	26
<b>Cargos de carrera</b>	367

<b>Nivel jerárquico</b>	<b>Cantidad</b>
<b>Directivo</b>	5
<b>Asesor</b>	50
<b>Profesional</b>	236
<b>Técnico</b>	102
<b>Total general</b>	<b>393</b>



NIVEL	CARRERA ADMINISTRATIVA			LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			PLANTA ANM
	TOTAL CARGOS	PROVISTOS	NO PROVISTOS	TOTAL CARGOS	PROVISTOS	NO PROVISTOS	
<b>Directivo</b>	0	0	0	5	5	0	5
<b>Asesor</b>	35	33	2	15	15	0	50
<b>Profesional</b>	233	218	15	3	3	0	236
<b>Técnico</b>	99	88	11	3	3	0	102
<b>TOTALES</b>	<b>367</b>	<b>339</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>393</b>

*Estado actual de la planta de personal con corte al 31 de diciembre de 2024.*

## Actividades a desarrollar 2025

De (121) vacantes que hacían parte del vigente Proceso Nación 3 (finalizando su vigencia), se encuentran 5 vacantes por suplir



Concurso Nación 6, en el cual ANM tiene ofertadas treinta (34) vacantes, nueve (9) en concurso de ascenso y veinticinco (25) en concurso abierto; este proceso ya surtió la etapa de pruebas y se encuentra en etapa de valoración de antecedentes



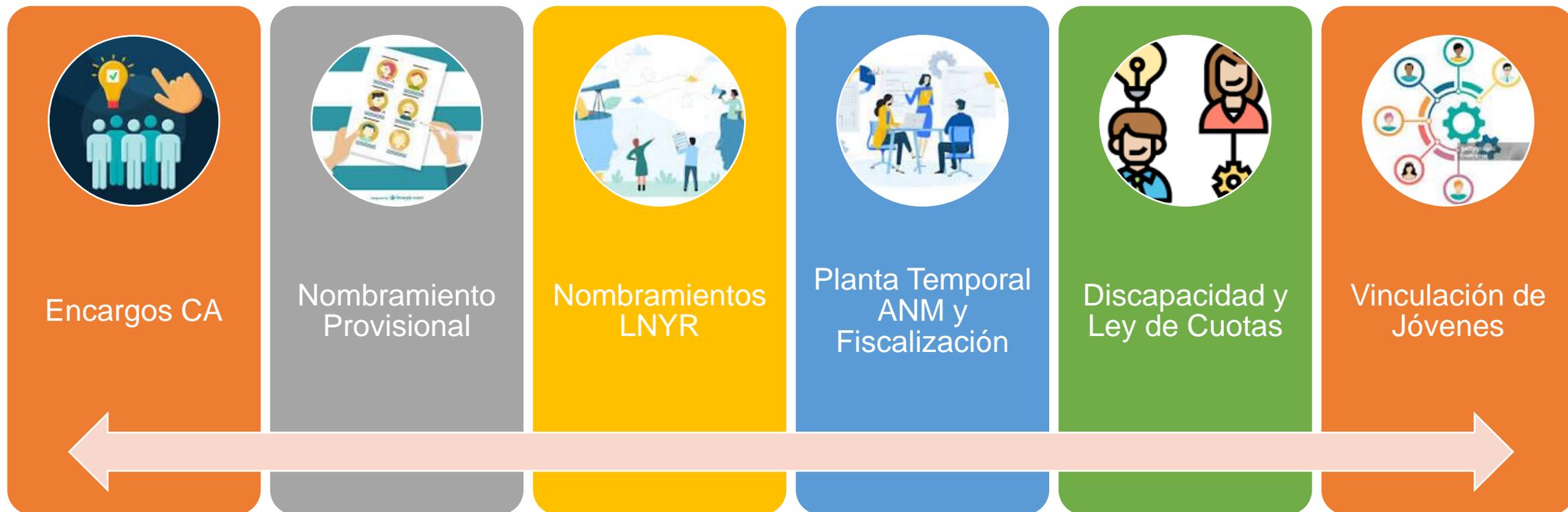
71 servidores públicos de carrera se encuentran encargados en empleos de mayor jerarquía, correspondiente al 18% de la planta de personal.



Asimismo, el número de servidores públicos vinculados con carácter provisional, es de 55 personas, correspondiente al 13.9 % de la planta de personal.

1. Provisión de las vacantes definitivas y temporales existentes (libre nombramiento y remoción y carrera administrativa).
2. Revisión de la distribución de empleos en las distintas dependencias, 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. Actualizar la base de datos de la planta de personal, a fin de garantizar información confiable para los trámites administrativos de Talento Humano y de la ANM.
5. Conformación de hojas de vida física, con su soporte electrónico, para los que se vinculen a la entidad como servidores públicos.
6. Actualización y registro de la información requerida en los aplicativo SIGEP y/o SIMO para los servidores públicos de la Agencia.
7. Actualizar los manuales de funciones de los empleos que lo requieran, de acuerdo al estudio técnico de diagnóstico.

La Agencia Nacional de Minería continuará adelantando prioritariamente la provisión de los empleos en vacancia definitiva de carrera administrativa mediante el proceso de selección 2511 de 2023 - Nación 6, en modalidad ascenso y abierto, a través de los correspondientes nombramientos en período de prueba y uso de las listas de elegibles conforme al procedimiento establecido en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015 y el siguiente marco de actuación:





# **Plan Institucional de Capacitación**

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025

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-2025

### MESAS DE TRABAJO

- ✓Presidencia
- ✓Vicepresidencias
- ✓Oficinas
- ✓Coordinadores de grupos de trabajo
- ✓Organizaciones sindicales:  
ASPANM y SINTRAMINERALES

### ENCUESTA GENERAL

- ✓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.

### ACUERDO SINDICAL

- ✓Como parte de los acuerdos sindicales, se determinó la realización de un total de 16 horas de capacitación para cada organización sindical, cuya definición de los temas podrá focalizándose especialmente en temas sindicales o el fortalecimiento de habilidades y competencias de servidores públicos en general.

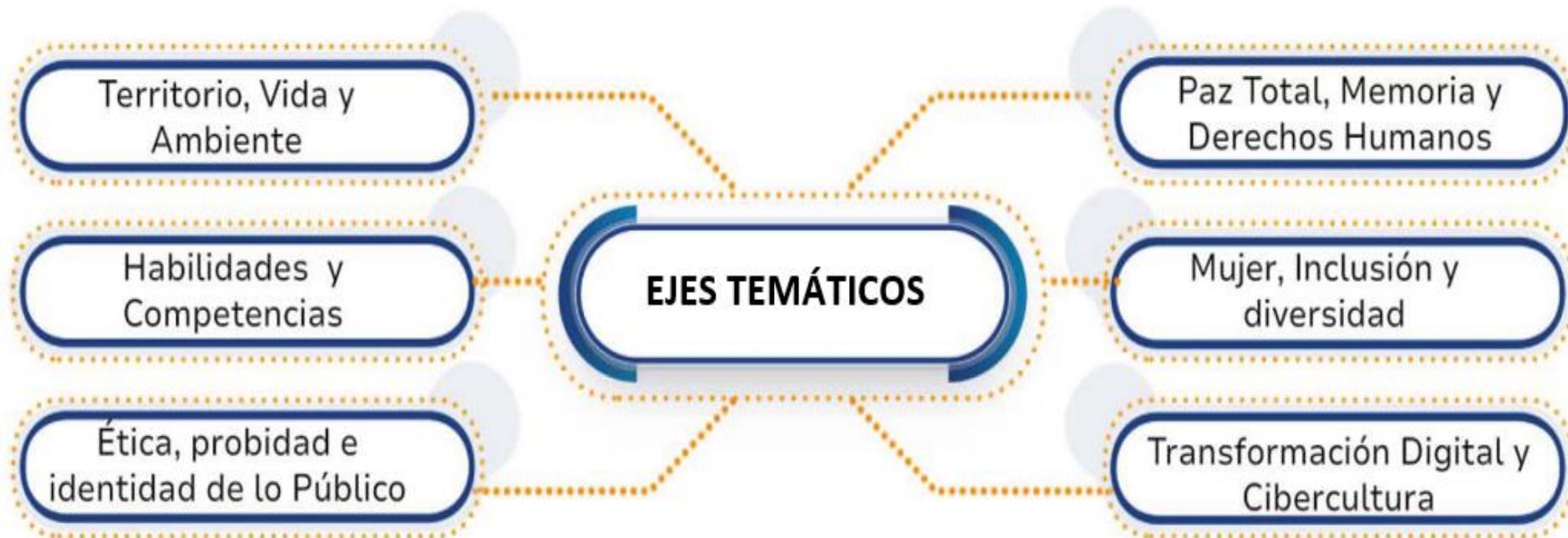
**Presupuesto asignado:** Para el año 2025, según el PAA se cuenta para el rubro de capacitación con la suma de doscientos diecisiete millones de pesos (\$217.000.000) para ejecutar los temas del PIC 2025 que serán objeto de contratación.



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025

## 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:



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025

Temas priorizados para contratar en mesas de trabajo y encuesta general:

No.	TEMA	EJE TEMÁTICO	HORAS	MODALIDAD	ASISTENTES
1	Taller de <b>redacción</b> y proyección de documentos. Técnicas de redacción profesional. Taller de Redacción y ortografía de documentos oficiales y administrativos. Redacción y argumentación jurídica. Curso de redacción. Profundización de habilidades comunicativas [escritas, analíticas]. Redacción de documentos técnicos. Curso de redacción y escritura jurídica. Redacción, estilo y estructuración de documentos. Lectura rápida y comprensión de lectura (necesidad manifestada ampliamente).	Habilidades y competencias	24	Presencial / Virtual	50
2	<b>Contratación pública.</b> Normatividad contractual. Contratación pública de bienes y servicios con enfoque al Grupo de Servicios Administrativos incluye acuerdo marco. Estructuración de presupuestos en la etapa precontractual para bienes y servicios, enfoque al Grupo de Servicios administrativos incluye acuerdo marco. Estructuración y elaboración de contratos. Controversias Contractuales. Procesos de contratación pública y supervisión de contratos. Capacitación en acuerdos marco de precios y SECOP (Colombia Compra eficiente). Deberes y derechos de los supervisores.	Probidad, ética e identidad de lo público	32	Presencial / Virtual	50
3	<b>Inteligencia artificial IA:</b> Herramientas IA en Teams para reporte de reuniones y actas. Uso de la inteligencia artificial enfocada a tener mayor eficiencia y agilidad en las labores. Aplicación de la IA en procesos y actividades contables. Manejo de inteligencia artificial en el trabajo. Herramientas de IA aplicadas al manejo de datos, análisis de muestras y generación de controles / alertas. Uso de herramientas y aplicaciones de IA, aplicados a tener mayor eficiencia y agilidad en las labores. IA aplicada a la comunicación y medios audiovisuales. El uso de la IA como herramienta de apoyo para la gestión pública minera.	Transformación digital y cibercultura	24	Presencial / Virtual	50
4	<b>Regulación</b> y normatividad <b>ambiental:</b> Actualización. Normativa ambiental aplicable a la minería. Ejecución de pólizas minero ambientales. Normativas ambientales aplicadas a los proyectos mineros. Manejo adecuado de conflictos minero- ambientales -ordenamiento minero -ambiental. Implementación Decreto 1396 de 2023 y Decreto 1275 de 2024. Derecho Ambiental (2). Licenciamiento ambiental para proyectos mineros.	Territorio, vida y ambiente	32	Presencial / Virtual	50

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025

Temas priorizados para contratar en mesas de trabajo y encuesta general:

No.	TEMA	EJE TEMÁTICO	HORAS	MODALIDAD	ASISTENTES
5	<p><b>Comunidades Étnicas:</b> Normatividad especial, regulación. Derechos humanos, ambiente y comunidades. Decreto 1396 comunidades NARP. Protocolos de consulta previa con comunidades indígenas y étnicas. Capacitación en temas étnicos con relación a la minería.</p> <p>Normativa con enfoque diferencial para pueblos indígenas y comunidades afrocolombianas. Estructura organizativa de las Comunidades étnicas: Indígenas y Negros, Afrocolombianos, Raizales y Palenqueros. Funciones de las organizaciones étnicas en los territorios (Consejos Comunitarios, cabildos, resguardos, entre otros). Estrategias de comunicación efectiva con énfasis en comunidades étnicas.</p>	Territorio, vida y ambiente	24	Presencial / Virtual	50
6	<p><b>Derecho civil, comercial y societario</b> (Enfocado a contratos - establecimientos - negocios jurídicos - contrato civil - sociedades sesiones de derechos -). Profundización (jurisprudencia y doctrina) en trámites de modificación a títulos mineros (Contratos civiles y comerciales; Derecho de sociedades; Acciones constitucionales (enfocado en tutelas). Creación de empresa en Colombia por extranjeros. Medidas cautelares en especial la figura de consorcio, fiducia, y otras figuras jurídicas que soportan la prenda o embargo el Registro de Garantías Mobiliarias. Comercio Empresarial - especialmente para conocimiento de las sociedades, empresas y consorcios, uniones temporales, y demás formas de constituir, desarrollar, liquidar, disolver y cancelar una empresa, las formas de fusión, unión, unificación, proceso ante la SuperSociedades y demás acciones, frente a la ley, para determinar la viabilidad jurídica, financiera, contable y legal ante los proyectos mineros y su seguimiento, multa, transformación, cesión, cobro y acciones de reparación, todo esto frente a los actos administrativos de VSyC y VCT.</p>	Habilidades y competencias	32	Presencial / Virtual	50
7	<p>Metodologías ágiles en <b>Gestión de Proyectos</b>. Metodologías para la formulación de proyectos ante el DNP. Conceptos económicos y temas financieros de proyectos. Capacitación en formación de proyectos. Temas de gestión y evaluación de proyectos.</p>	Habilidades y competencias	16	Presencial / Virtual	50
8	<p><b>Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo:</b> Parte general, Derecho administrativo, Procedimental</p>	Probidad, ética e identidad de lo público	24	Presencial / Virtual	50

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025

Temas priorizados para contratar en mesas de trabajo y encuesta general:

No.	TEMA	EJE TEMÁTICO	HORAS	MODALIDAD	ASISTENTES
9	<b>Normatividad presupuestal.</b> Presupuesto General, Presupuesto institucional ANM, Ejecución presupuestal, Sistema General de Regalías, Sistema General de participaciones. Capacitación en presupuesto general de la nación- recursos ANM y SGR - reservas presupuestales, etc. Presupuesto. Gestión Pública, Gestión Financiera (Siif Nación - SPGR). Presupuesto, Tesorería y Contabilidad Públicas.	Probidad, ética e identidad de lo público	24	Presencial / Virtual	50
10	<b>Power BI.</b> Desarrollar y aplicar competencias para la construcción de reportes en Power BI a partir de bases de datos, especialmente a partir de listas creadas en SharePoint. Manejo de Power BI Analítica de datos - Power BI. Bases de datos y analítica de datos. Protección de Datos. Cultura y Gobierno de los datos. Arquitectura de datos.	Transformación digital y cibercultura	24	Presencial / Virtual	50
11	<b>Derecho procesal y probatorio.</b> Derecho probatorio. Derecho procesal. Oralidad, procesos, procedimientos y evaluación probatoria en la oralidad, con incidencia en la virtualidad.	Probidad, ética e identidad de lo público	16	Presencial / Virtual	25
12	<b>Capacitación. Acuerdo Sindical. (ASPANM)</b> Capacitaciones sindicales - negociación sindical legislación nueva - actualidad. Pedagogía sindical- líderes de sindicato. Técnicas de negociación sindical del sector público. Generación de contenido - manejo de contenido redes	Habilidades y competencias	8	Presencial	25
13	<b>Capacitación. Acuerdo Sindical (ASPANM). Temática a definir.</b>	Habilidades y competencias	8	Virtual	25
14	<b>Capacitación. Acuerdo Sindical (SINTRAMINERALES). Temática a definir.</b>	Habilidades y competencias	8	Presencial	25
15	<b>Capacitación. Acuerdo Sindical (SINTRAMINERALES). Temática a definir.</b>	Habilidades y competencias	8	Virtual	25

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025

Temáticas priorizadas para trabajar con red institucional de capacitación y facilitadores internos.  
Aspectos como intensidad horaria y modalidad y número de asistentes por definir:

No.	TEMA	EJE TEMÁTICO	APOYO INSTITUCIONAL / INTERNO
1	<b>Sistemas de información geográfica</b>	Transformación digital y cibercultura	OTI, ANM capacitación interna
2	<b>Regulación y normatividad minera</b>	Habilidades y competencias	Ministerio de Minas / ANM capacitación interna
3	<b>Microsoft 365</b>	Transformación digital y cibercultura	OTI capacitación interna / COMPENSAR / SENA
4	<b>Habilidades blandas organizacionales</b>	Habilidades y competencias	COMPENSAR / SENA
5	<b>ANNA Minería</b>	Transformación digital y cibercultura	ANM capacitación interna
6	<b>Idioma inglés</b>	Habilidades y competencias	SENA / COMPENSAR
7	<b>Gestión documental</b>	Habilidades y competencias	AGN, SENA / Grupo de Gestión Documental y Notificaciones
8	<b>Derecho disciplinario</b>	Probidad, ética e identidad de lo público	Grupo de Control Interno Disciplinario (capacitación interna)
9	<b>Figuras de formalización minera</b>	Habilidades y competencias	ANM capacitación interna
10	<b>Excel</b>	Transformación digital y cibercultura	OTI capacitación interna / COMPENSAR / SENA
11	<b>Investigación de accidentes</b>	Habilidades y competencias	ARL / Corredor de seguros / Grupo de Seguridad y Salvamento Minero
12	<b>Regalías. Contraprestaciones económicas de los contratos</b>	Habilidades y competencias	ANM capacitación interna
13	<b>Manejo de indicadores, gestión SIG, MIPG, riesgos</b>	Probidad, ética e identidad de lo público	ANM Grupo de Planeación (capacitación interna) / COMPENSAR
14	<b>Ventilación y sostenimiento. Fiscalización. Estándar CRIRSCO.</b>	Habilidades y competencias	ANM VSCySM capacitación interna
15	<b>Seguridad e higiene minera</b>	Habilidades y competencias	Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (capacitación interna)

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025

Temáticas priorizadas para trabajar con red institucional de capacitación y facilitadores internos.  
Aspectos como intensidad horaria y modalidad y número de asistentes por definir:

No.	TEMA	EJE TEMÁTICO	APOYO INSTITUCIONAL / INTERNO
16	<b>Incendios y explosiones</b>	Habilidades y competencias	Grupo de Seguridad y Salvamento Minero / Bomberos / SST
17	<b>Brigada de emergencias</b>	Habilidades y competencias	Grupo de Seguridad y Salvamento Minero / Bomberos / Brigada / SST
18	<b>Uso de equipos utilizados en las inspecciones de campo</b>	Habilidades y competencias	Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (capacitación interna)
19	<b>Trámites mineros compartidos entre vicepresidencias</b>	Habilidades y competencias	ANM VSC / VCT (capacitación interna)
20	<b>Mantenimiento de equipos de seguridad y salvamento minero</b>	Habilidades y competencias	Grupo de Seguridad y Salvamento Minero
21	<b>Psicología atención de emergencias mineras</b>	Habilidades y competencias	Grupo de Seguridad y Salvamento Minero / Bomberos / DNGR
22	<b>Alturas. Rescate en vertical</b>	Habilidades y competencias	Grupo de Seguridad y Salvamento Minero / Bomberos / COMPENSAR
23	<b>Capacitación en auditorías internas (a), normas ISO. Auditoría (b):</b> Planes de mejoramiento, hallazgos, evidencias, acciones de mejora.	Habilidades y competencias	Grupo de Planeación - contrato (a). DNP / ESAP (b)
24	<b>Seguimiento y control a títulos.</b> Control a la producción	Habilidades y competencias	ANM VSCySM capacitación interna
25	Medidas de rehabilitación y <b>cierre de minas</b> (recibo de áreas)	Habilidades y competencias	ANM VSCySM capacitación interna
26	<b>Suspensión de actividades en campo</b>	Habilidades y competencias	ANM VSCySM capacitación interna
27	Realización de <b>seguimiento en línea</b>	Transformación digital y cibercultura	ANM VSCySM capacitación interna
28	<b>Modificaciones de títulos mineros</b>	Habilidades y competencias	ANM VCyT capacitación interna
29	Funcionalidades del <b>Sistema Integral de Gestión Minera</b>	Transformación digital y cibercultura	ANM VSCySM capacitación interna
30	<b>Diligencias de notificación</b>	Probidad, ética e identidad de lo público	ANM Capacitación interna



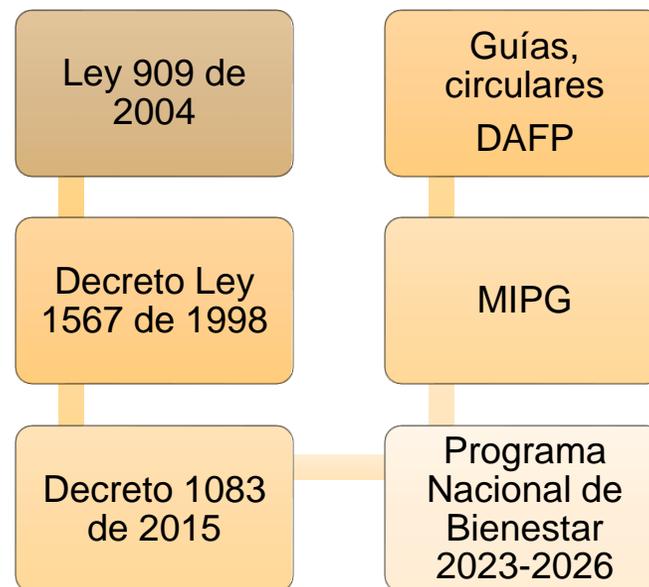
# **Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales**

# Programas de estímulos y de bienestar social



Imagen con licencia libre de Creative Commons

Su objetivo es promover acciones y actividades de bienestar laboral para los servidores que promueva 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 lo convierte en una herramienta valiosa para promover el buen servicio al ciudadano.

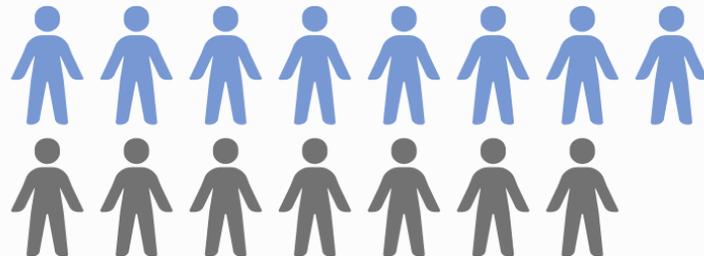


# Plan de Bienestar e Incentivos ANM

2025

■ **364** ■

Servidores objetivo



Actividades  
propuestas 2025

**35**

Presupuesto  
**\$650.000.000**



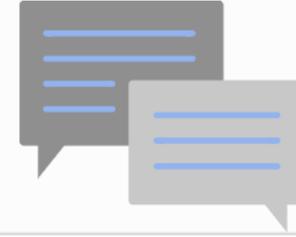
## ACTIVIDADES MEJOR VALORADAS

De acuerdo con la encuesta contestada por una muestra representativa de los servidores de la ANM, las actividades más valoradas son:

Día de la familia	93
Encuentro Nacional	91
Día del servidor	91
Actividades de clima	91
Olimpiadas	86
Día del Niño	85
Novena de aguinaldos	85
conferencias desarrollo personal y del entorno	84

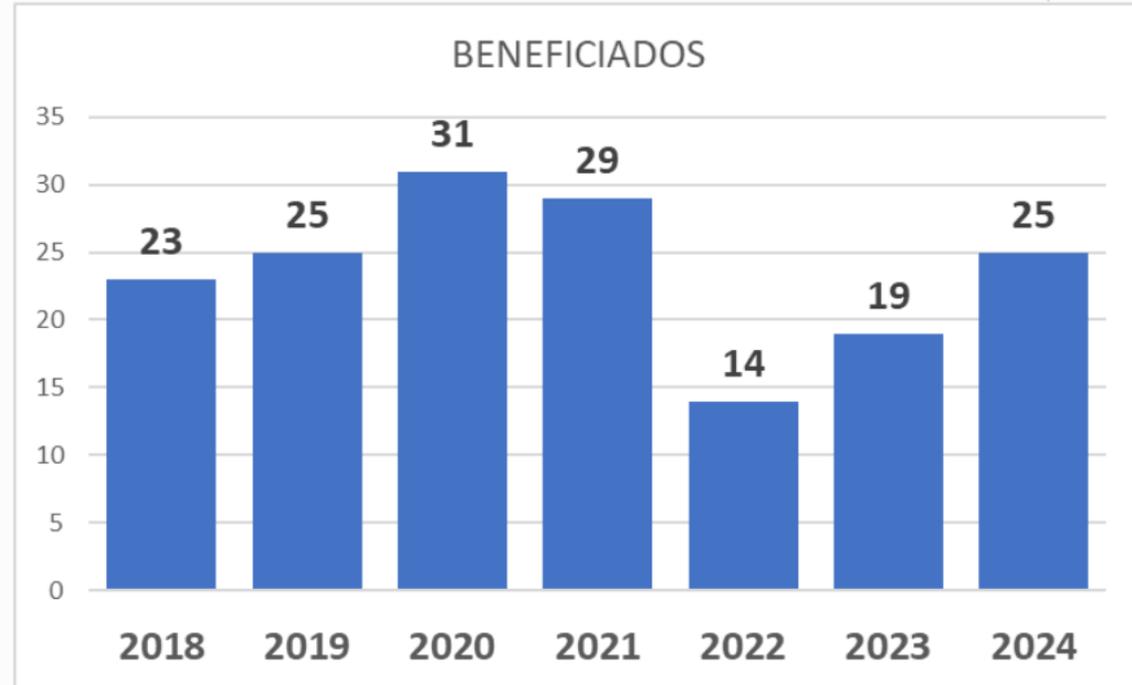


## Apoyo educativo

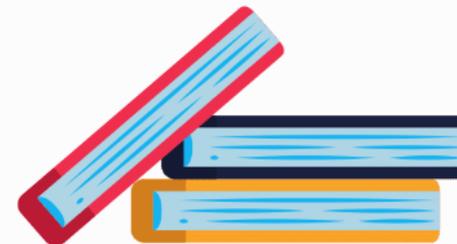


### BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA

Los apoyos educativos presentan una tendencia cíclica con proyección al crecimiento, ya que en el 2024 se incrementó nuevamente a 25 funcionarios.



**Presupuesto 2025**  
**\$165.000.000**



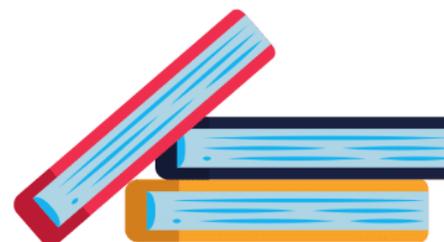
## Apoyo educativo hijos

### BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA

Los apoyos educativos presentan una tendencia en aumento gracias las nuevas resoluciones que ampliaron la cobertura

**Presupuesto 2025**  
**\$650.000.000**

Año	Niños beneficiados
2022	29
2023	84
2024	106



Dirigido a los funcionarios y sus familias (cónyuges, padres e hijos hasta los 25 años, o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor).

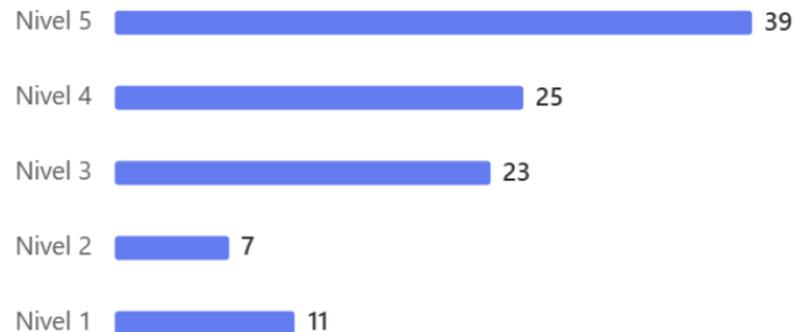
# Alcance



## Satisfacción con la Caja de Compensación Familiar

**3.70**

Clasificación promedio

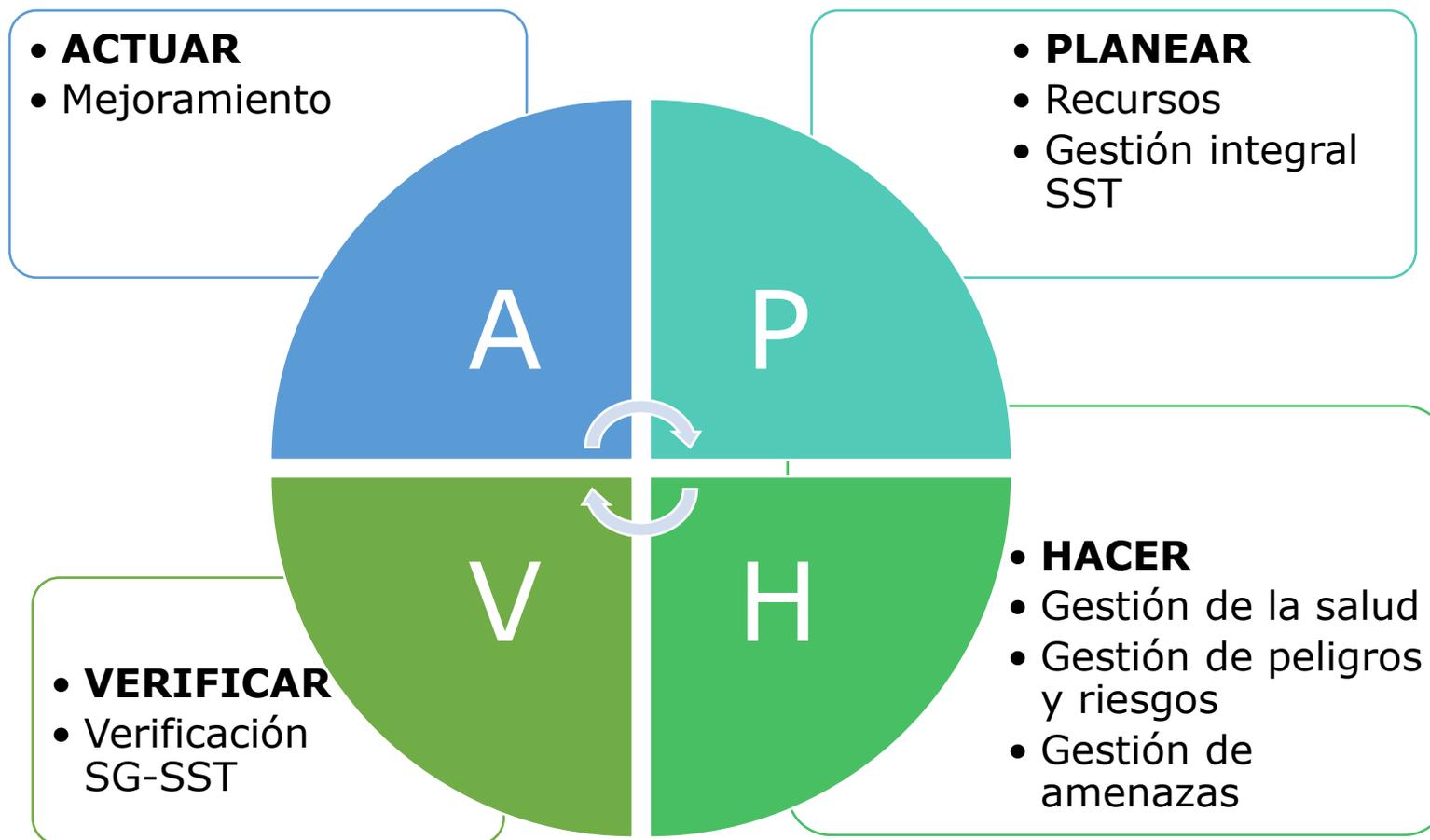




# **Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo**

# SG-SST

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.



# 1. PLANEAR

## Objetivos SST



Asignar responsable del SG-SST	
Socializar responsabilidades en el SG-SST	Febrero
Asignar recursos para el SG-SST con base en el PAA de la entidad	
Afiliación al la ARL de servidores, contratistas y estudiantes en práctica.	Todo el año
Conformación ( <b>mayo</b> ) y funcionamiento de Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), Comité de Convivencia Laboral y Comité de Seguridad Vial	Mensual
Programa de capacitación en promoción y prevención	Mar a Nov
Capacitación y curso 50 hr al COPASST, Comités de Convivencia y Seguridad Vial	Jun a Sept
Curso en GestionA para quienes que realizan comisiones de servicios	Feb a Nov
Inducción y reinducción en el SG-SST	Feb a Ago
Semana de la Salud	Septiembre
Actualizar y divulgar la política SG-SST. Definir objetivos y metas SST	Febrero
Ejecución de procesos de contratación del SG-SST acorde al PAA de la ANM	Feb a Jun
Realizar la evaluación inicial, autoevaluación estándares y reporte MinTrabajo	Ene y Feb
Socializar plan de trabajo con el COPASST y la alta dirección	Febrero
Rendición de cuentas del SG-SST	Jun y Nov
Actualización de la matriz de requisitos legales	Mensual
Evaluación de proveedores y contratistas y Gestión del Cambio	Trimestral

## 2. HACER

Objetivo SST



### CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO:

Generar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de enfermedades laborales de todos los servidores públicos y contratistas de la ANM

#### Implementación de programas en salud: **Feb a Dic**

Estilos de vida y trabajo saludable

Prevención consumo sustancias psicoactivas

Salud visual y auditiva

Promoción actividad física

Salud musculoesquelética

Riesgo psicosocial

Tele trabajadores

Riesgo cardiovascular

Descripción sociodemográfica de servidores y contratistas.

**Ene a Dic**

Realizar actividades de promoción y prevención en salud

**Ene a Dic**

Realizar evaluaciones médicas ocupacionales

**Ene a Dic**

Actualización de profesigramas e informe de condiciones de salud

**Abril y Junio**

Sistemas de vig. epid. SVE psicosocial y desórdenes músc. esquel. DME

**Feb a Dic**

Realizar seguimiento a las restricciones y recomendaciones médicas laborales

**Ene a Dic**

## 2. HACER

Objetivo SST



### GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS:

Identificar los peligros buscando su eliminación, evaluando y controlando los riesgos con el fin de reducirlos, para proteger la salud de todos los trabajadores en el desarrollo de sus actividades, manteniendo un equilibrio entre lo físico, mental y social.

#### Implementación de programas en prevención de riesgos: **Feb a Dic**

Programa riesgo químico

Tareas de alto riesgo

Prevención de caídas al mismo nivel

Inspecciones integrales

Programa de riesgo mecánico

Programa de riesgo público

Plan Estratégico de Seguridad Vial

Entrega EPP y ergonómicos

#### EMERGENCIAS

Actualización planes nacionales, brigadas emergencia, simulacros, Comités Ayuda Mutua (**Feb a Dic**)

Realizar mediciones ambientales  
**Feb a Ago**

Seguimiento a reporte de actos y condiciones inseguras  
**Ene a Dic**

Seguimiento inspecciones con vigías SST a nivel nacional  
**Junio y Diciembre**

Seguimiento a mantenimiento locativo, equipos y herramientas  
**Trimestral**

Actualización de matrices de identificación de peligros de todas las sedes ANM  
**Feb a Ago**

## 2. HACER





### 3. VERIFICAR

Actualización de los indicadores del SG-SST: estructura, proceso y resultado

**Trimestral**

Auditoría anual interna SST: Planeación y Control Interno

**Jun y Nov**

Auditoría externa de seguimiento a la certificación ISO 45001:2018

**Octubre**

Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría

**Septiembre**

Planificación de auditoría con el COPASST

**Septiembre**



### 4. ACTUAR

Acciones correctivas, preventivas y de mejora

**Mar a Sept**

Cierre de hallazgos y oportunidades de mejora de auditorías internas y externas

**Feb - Mar y Nov - Dic**

Acciones de mejora con base en investigaciones de ATEL

**Mensual**

Elaboración Plan de Mejoramiento e implementación

**Jun y Dic**



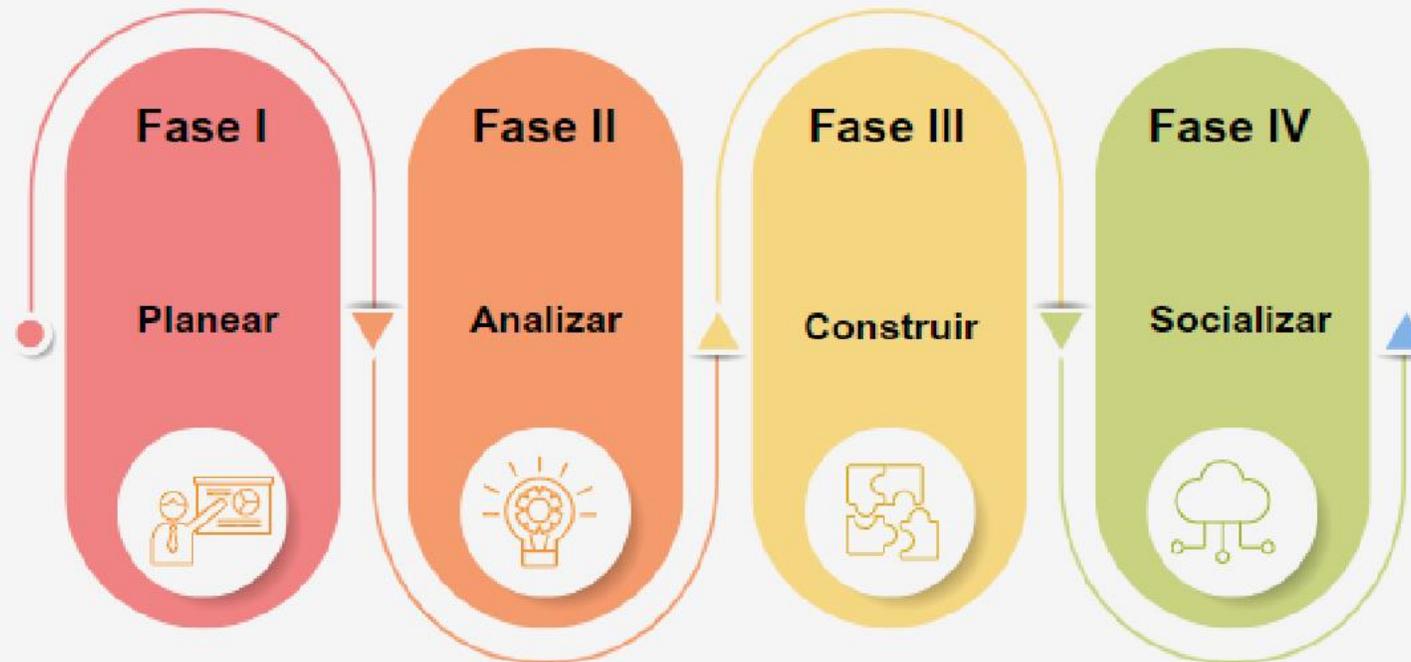


# **Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones**

# Metodología PETIC 2020-2030



## Actualización V3 PETIC – etapas



**Establecer Plan  
y cronograma  
de trabajo.**

**Situación  
Actual  
(AS-IS).**

**Direccinamiento  
Estratégico ANM**

**Situación  
Deseada  
(TO-BE)**

**\*Análisis  
de brechas.  
\*Formulación  
de proyectos.**

**Presentar  
PETI para  
aprobación  
y publicar.**

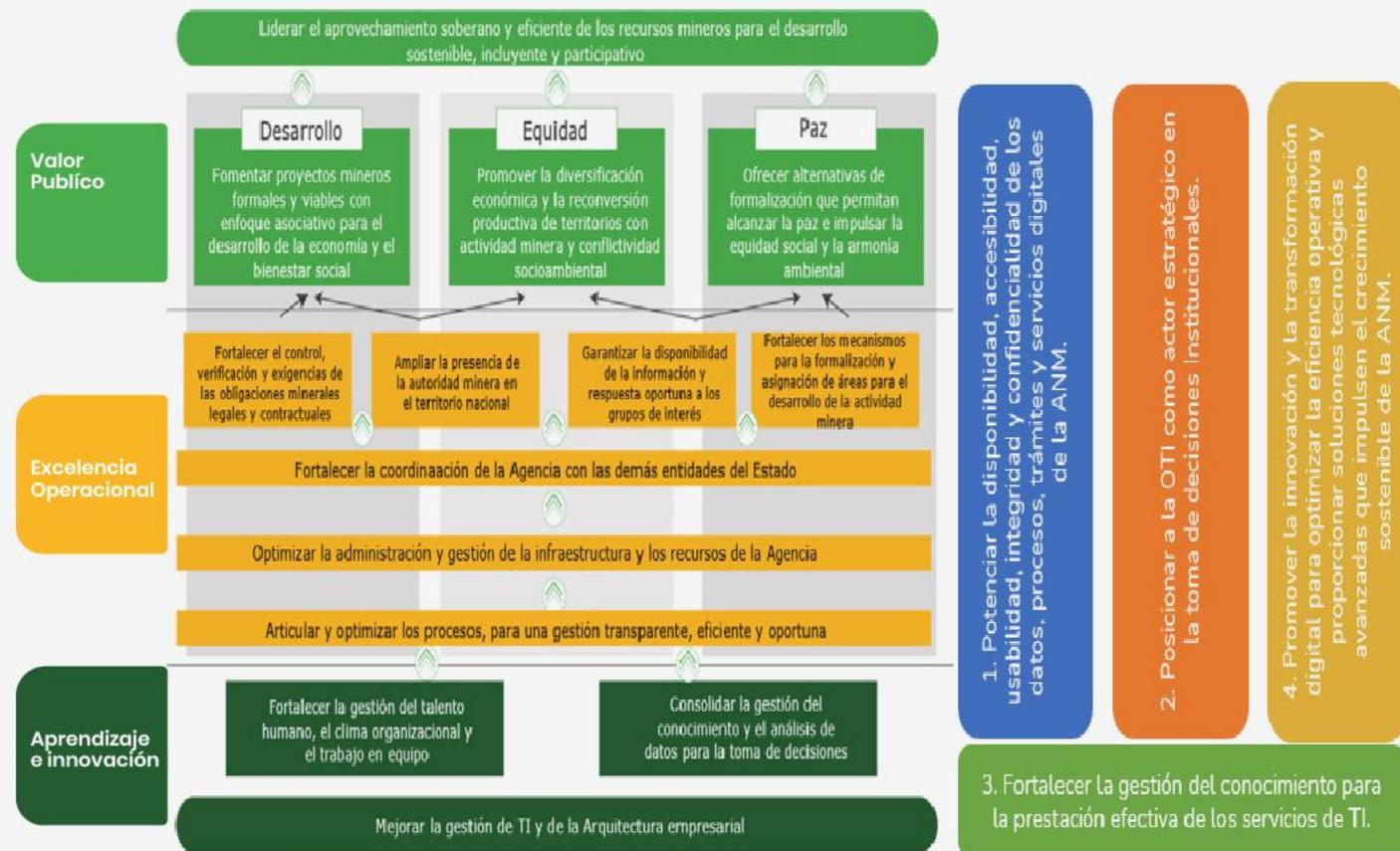
# Alineación estratégica PETIC 2020-2030



## Dimensiones

## Objetivos Estratégicos ANM

## Objetivos PETIC



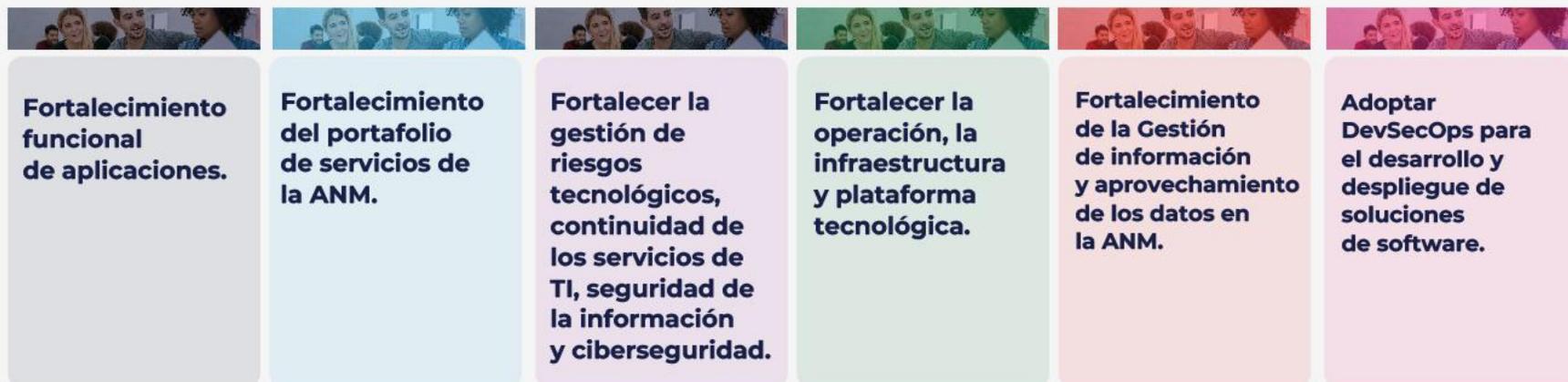
# Objetivos propuestos -PETIC 2020-2030



- **Potenciar** la disponibilidad, accesibilidad, usabilidad, integridad y confidencialidad de los datos, procesos, trámites y servicios digitales de la ANM.
- **Posicionar** a la OTI como actor estratégico en la toma de decisiones Institucionales.
- **Fortalecer** la gestión del conocimiento para la prestación efectiva de los servicios de TI.
- **Promover** la innovación y la transformación digital para optimizar la eficiencia operativa y proporcionar soluciones tecnológicas avanzadas que impulsen el crecimiento sostenible de la ANM.



# Proyectos



# Dominios



# Proyectos Propuestos PETIC 2020-2030

Potenciar la disponibilidad, accesibilidad, usabilidad, integridad y confidencialidad de los datos, procesos, trámites y servicios digitales de la **ANM**.



## Proyectos



**Consolidar y optimizar la capacidad de Arquitectura Empresarial.**

**Fortalecer las capacidades de PMO TIC**

## Dominios

**Estrategia de TI**

**Modelo de Arquitectura Empresarial**

**Gobierno TI**

**Modelo de Gestión de Proyecto de TI**

# Proyectos Propuestas PETIC 2020-2030

Posicionar a la OTI como actor estratégico en la toma de decisiones Institucionales.



## Proyectos



**Fortalecimiento  
de competencias  
digitales y  
de negocio**

## Dominios

**Uso y apropiación de TI**

# Proyectos Propuestas PETIC 2020-2030

Fortalecer la gestión  
del conocimiento para  
la prestación efectiva de  
los servicios de TI.



# Proyectos Propuestas PETIC 2020-2030

Posicionar a la OTI como actor estratégico en la toma de decisiones Institucionales.

## Proyectos



**Sistematización y Automatización de procesos de la Entidad y estrategia cero papel.**

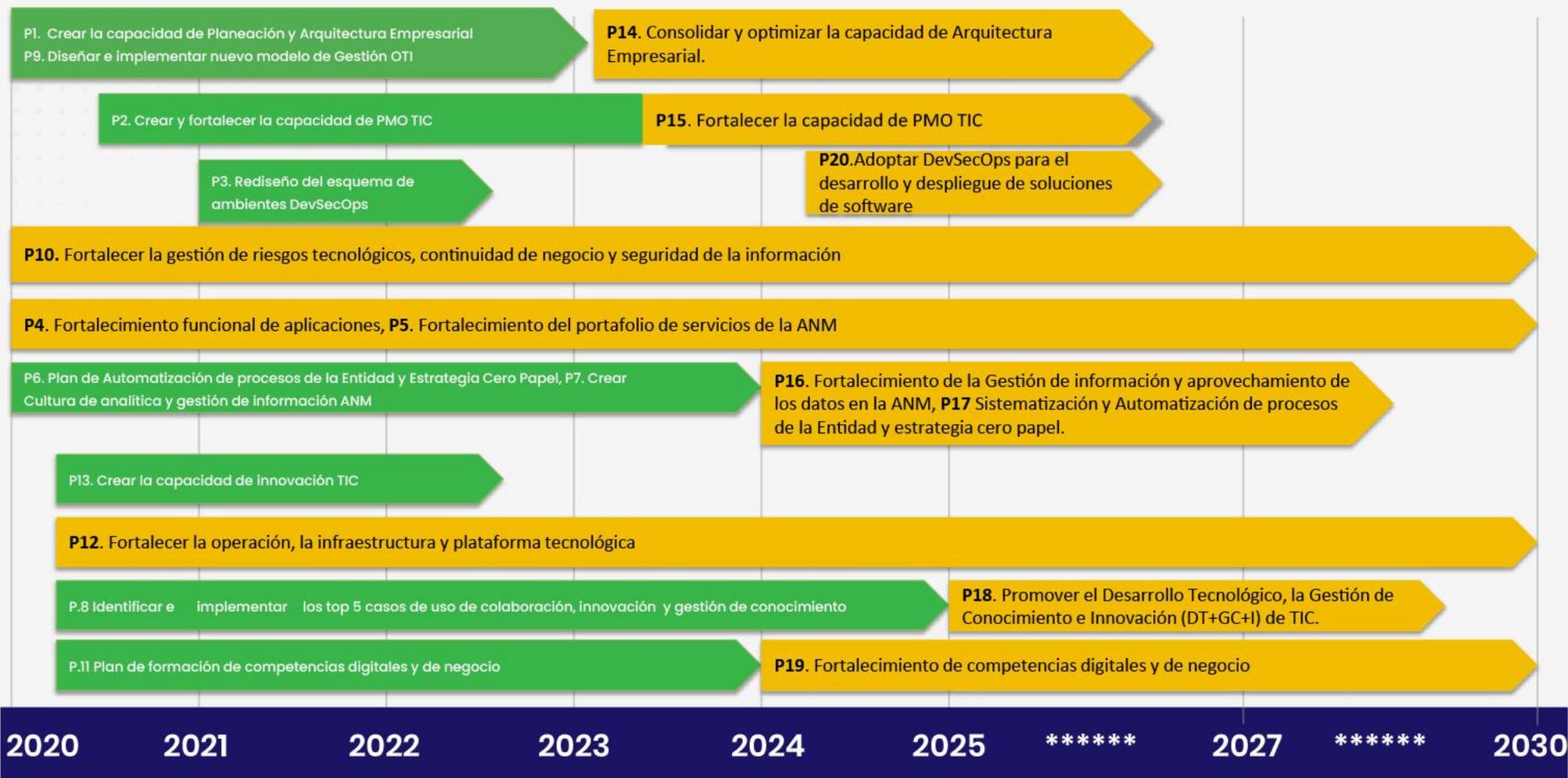


**Promover el Desarrollo Tecnológico, la Gestión de Conocimiento e Innovación (DT+GC+I) de TIC.**

## Dominios

**Información/Sistemas de información/Infraestructura/seguridad/uso y apropiación**

# Hoja de ruta- PETIC 2020-2030



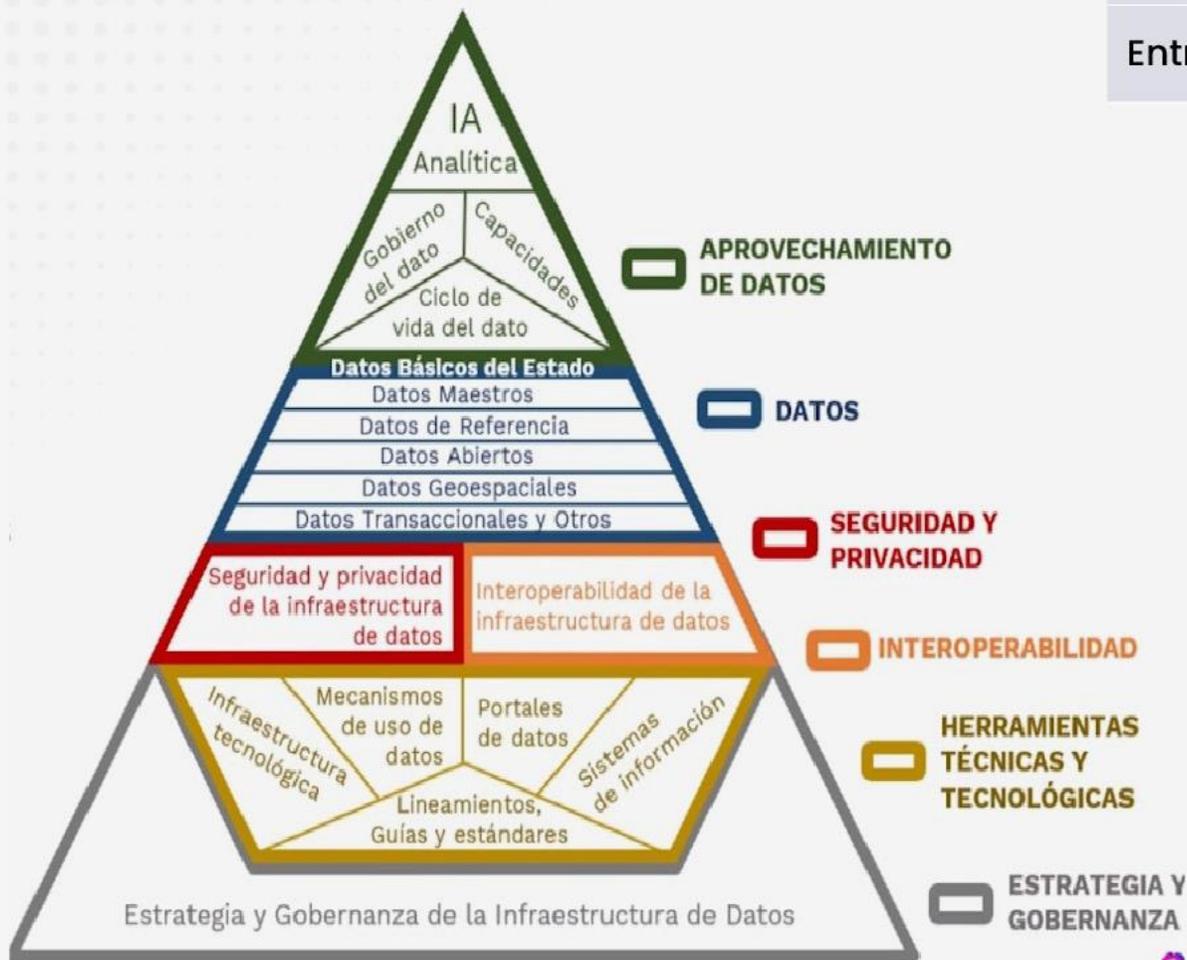
Proyectos finalizados Fase I

Proyectos a ejecutar Fase II

33/36

# PNID

Actividades	15
Temáticas	6
Entregables	36



## AVANCE PNID



De las actividades planeadas 3 serán implementadas en 2025.



### Reconocimiento a la ANM:

El 23 de octubre el **Ministerio de Minas y Energía** envió un reconocimiento a la ANM por el compromiso, profesionalismo, oportunidad y calidad de la información reportada dentro del PNID, lo que nos destacó dentro de las entidades del sector durante el seguimiento realizado en octubre por **MinMinas, MinTIC y la Presidencia de la República**.



# Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información

# Gestión de Riesgos en Seguridad y privacidad de la información



Evolución de los riesgos durante la **vigencia 2024**

NIVEL	DIC 2023	MARZO 2024	JUNIO 2024	SEPTIEMBRE 2024	DICIEMBRE 2024
EXTREMO	1	0	0	0	0
ALTO	3	4	2	1	1
MODERADO	39	26	28	29	30
BAJO	11	24	24	24	24
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>55</b>

## RIESGOS GENERALES



**2025**

Enfoque en la infraestructura de Oracle y aplicaciones como el SGD

Continuar con Implementación de políticas de control de Acceso, orientadas al modelo de “mínimo privilegio”

Plan para evitar fugas de información

Realización de análisis de vulnerabilidades y plan de remediación

Protección y privacidad de los datos personales – Activos información



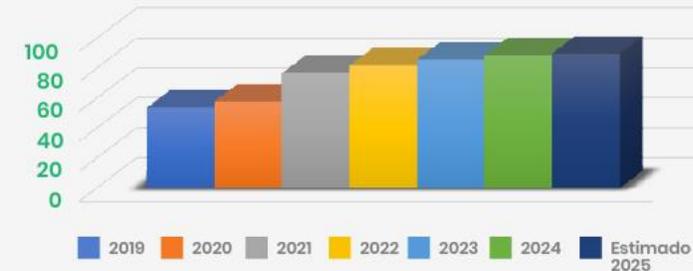
# Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

# Evolución por Años del SGSI

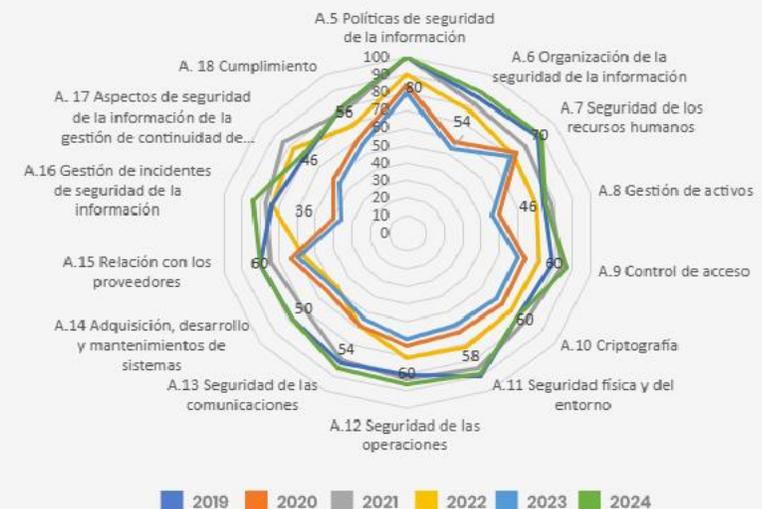


DOMINIO	ESTIMADO 2024	EJECUTADO 2024	ESTIMADO 2025
A.5 Políticas de seguridad de la información	100	100	100
A.6 Organización de la seguridad de la información	87	89	90
A.7 Seguridad de los recursos humanos	89	90	90
A.8 Gestión de activos	80	75	80
A.9 Control de acceso	83	87	90
A.10 Criptografía	77	75	80
A.11 Seguridad física y del entorno	85	89	90
A.12 Seguridad de las operaciones	83	86	88
A.13 Seguridad de las comunicaciones	82	85	86
A.14 Adquisición, desarrollo y mantenimientos de sistemas	80	78	80
A.15 Relación con los proveedores	82	80	85
A.16 Gestión de incidentes de seguridad de la información	80	84	85
A.17 Aspectos de seguridad de la información de la gestión de continuidad de negocio	80	72	80
A.18 Cumplimiento	80	80	85
<b>Promedio evaluación de controles</b>	<b>83,4</b>	<b>83,6</b>	<b>86,4</b>

## Evolución madurez SGSI



## Análisis GAP



Fuente: Imagen original de la ANM

# Logros 2024

# 91%

## Control de Aplicaciones:

28 sitios exp.  
4 desalibitados  
2 ok  
22 intervenidos  
15 Lev Inf  
4 politicas 365

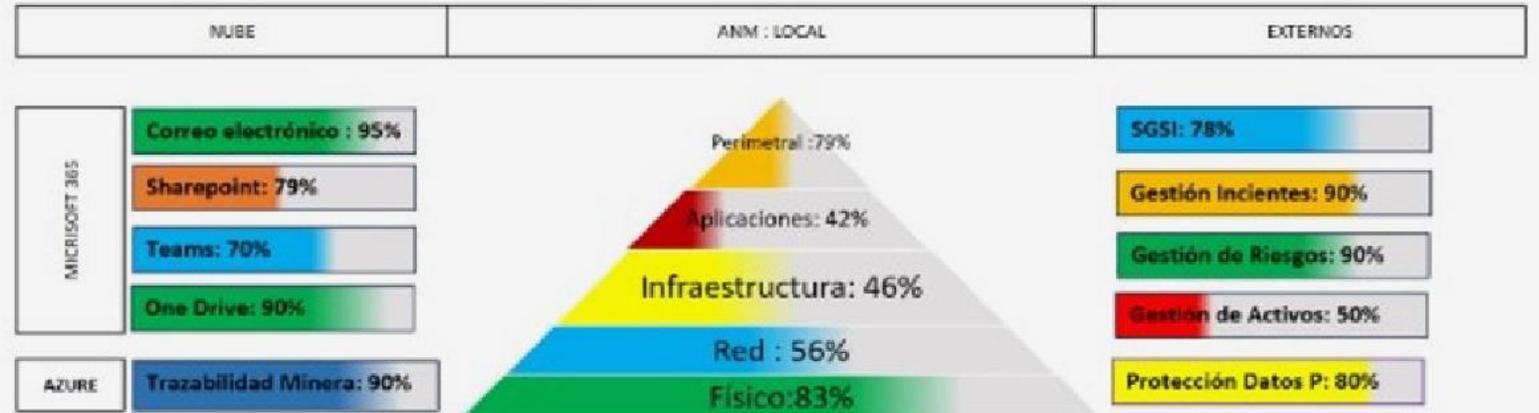
Fortalecimiento a nivel de **79%** Red y **56%** Redes

Plan Evaluación Auditoria Interna  
**Omar Tique**

## Gestión de Incidentes:

4 incidentes seg  
Azure/PWeb/Fuga/Correo

Plan Tratamiento de riesgos en **extremo - moderado**



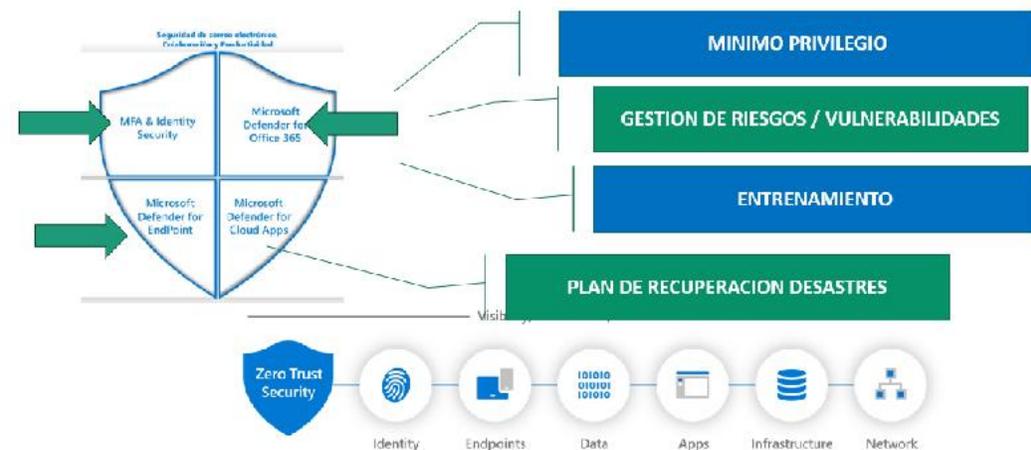
# Retos 2025

- 01** Control de acceso para equipos de computo
- 02** Control de las aplicaciones
- 03** Activos de Información
- 04** Plan de continuidad
- 05** SGSI - ISO27001

## Gestión de la seguridad OTI ESTRATEGIA DE CIBERSEGURIDAD- DEFENSA EN PROFUNDIDAD



## Gestión de la seguridad OTI MODELO DE CERO CONFIANZA





# **Plan Anual de Adquisiciones**

# Plan Anual de Adquisiciones

Modalidad de contratación	Número de contratos planeados 2025	Valor estimado contratos planeados 2025
Licitación pública	11	\$ 19.299.374.952
Concurso de méritos abierto	4	\$ 1.652.211.457
Contratación directa con ofertas	1	\$ 217.000.000
Selección abreviada menor cuantía	5	\$ 1.179.329.942
Selección abreviada subasta inversa	25	\$ 11.115.480.515
Mínima cuantía	18	\$ 626.795.082
Contratación directa	730	\$ 85.074.116.299
Selección abreviada acuerdo marco	8	\$ 10.864.005.977
<b>Total</b>	<b>802</b>	<b>\$ 130.028.314.224</b>

Fuente: Tabla elaborada por grupo de contratación en base a la información registrada en el aplicativo SECOP II

# Plan Anual de Adquisiciones

Dependencia	Número de contratos planeados 2025	Valor estimado contratos planeados 2025
Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones	25	\$ 11.130.260.848
Oficina Asesora Jurídica	29	\$ 2.632.862.352
Oficina Control Interno	3	\$ 226.864.698
Oficina de Tecnología e Información	90	\$ 23.224.831.303
Presidencia	4	\$ 718.258.133
Vicepresidencia Administrativa y Financiera	158	\$ 39.138.255.557
Vicepresidencia de Contratación y Titulación	265	\$ 17.296.709.778
Vicepresidencia de Promoción y Fomento	174	\$ 23.927.582.433
Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	54	\$ 11.732.689.122
<b>Total</b>	<b>802</b>	<b>\$ 130.028.314.224</b>

**Plan Anticorrupción y de  
Atención al Ciudadano -  
Programa de Ética y  
Transparencia Pública**

# Programa de Transparencia y Ética Pública



## DECRETO 1122 de 2024

- Reglamentó el Artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el Artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública.
- Modificó el nombre del Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015.
- Adicionó el Capítulo 4 “Programas de Transparencia y Ética” al Título 4 de la Parte 1 del Libro.

## ¿Qué es el Programa de Transparencia y Ética Pública?

El Programa de Transparencia y Ética Pública - PTEP es el conjunto de acciones que una entidad define e implementa para promover, al interior de la organización, una cultura de la legalidad e identificar, medir, controlar y monitorear los riesgos de corrupción que se presentan en el desarrollo de su misionalidad.



Toda referencia que se haga en normas o en cualquier otro documento al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano se entiende referida al Programa de Transparencia y Ética Pública.

# Programa de Transparencia y Ética Pública

Las entidades obligadas del orden nacional, departamental y municipal, sin importar su régimen de contratación, deberán implementar programas de transparencia y ética pública conforme con las características, estándares, requisitos y controles mínimos que establezca la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República.



Se cuenta con anexo técnico en el que se señala la metodología y estructura para implementar el Programa de Transparencia y Ética Pública.

La fecha de publicación de los PTEP es **agosto de la presente vigencia.**



**03.**

**Presentación y aprobación de los  
mapas de Riesgos de Gestión y  
Corrupción**

## Riesgo de Corrupción

Posibilidad de que, por acción u omisión, se use el poder para desviar la gestión de lo público hacia un beneficio privado.



## Riesgo fiscal

Es el efecto dañoso sobre los recursos públicos y/o los bienes y/o intereses patrimoniales de naturaleza pública, a causa de un evento potencial.

## Riesgo de gestión

Posibilidad de que una amenaza concreta pueda explotar una vulnerabilidad para causar una pérdida o daño en un activo de información. Suele considerarse como una combinación de la probabilidad de un evento y sus consecuencias.

## ¿Cómo se realizó el ejercicio de actualización de las matrices?



## Riesgos Vigencia 2025

PROCESOS	RIESGOS DE CORRUPCIÓN	RIESGOS DE GESTIÓN	RIESGOS FISCALES
APO1 Adquisición de bienes y servicios	6	4	4
APO2 Administración de Bienes y servicios	4	9	6
APO3 Gestión Financiera	3	3	6
APO4 Administración de tecnología e información	3	4	0
APO5 Gestión del Talento Humano	10	13	1
APO5 Gestión del Talento Humano - Control Interno Disciplinario	2	3	0
APO6 Gestión Jurídica	4	6	0
APO7 Gestión Documental	4	7	0
EST1 Planeación Estratégica - PE	0	2	0
EST1 Planeación Estratégica - PI	0	2	0
EST1 Planeación Estratégica - SGA	0	3	0
EST1 Planeación Estratégica - SGC	0	4	0
EST1 Planeación Estratégica - TP	0	4	0
EST2 Gestión de las Comunicaciones y el Relacionamento	3	7	0
EVA Evaluación, control y mejora	1	7	0
MIS1 Delimitación y declaración - Grupo de Fomento	2	6	0
MIS1 Delimitación y declaración - Grupo de Promoción	2	2	0
MIS2 Gestión de la Inversión Minera	3	2	0
MIS3 Generación de Títulos Mineros	1	3	0
MIS4 Gestión Integral Seguimiento – Fiscalización	6	4	0
MIS4 Gestión Integral Seguimiento - Estudios Técnicos	2	2	0
MIS4 Gestión Integral Seguimiento - Modificación a Títulos	1	1	0
MIS4 Gestión Integral Seguimiento – Regalías	4	5	0
MIS5 Seguridad Minera	3	6	0
MIS6 Gestión Integral de la información minera	1	4	0
MIS7 Atención Integral grupos interés – Comunicaciones	2	4	0
MIS7 Atención Integral grupos interés – Notificaciones	1	2	0
MIS7 Atención Integral grupos interés – Socioambiental	0	1	0
<b>SUMATORIA</b>	<b>68</b>	<b>120</b>	<b>17</b>



04.

## Proposiciones y varios



# Agencia Nacional de Minería

