

 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., 28 de noviembre del 2023
Lugar: Reunión presencial/ virtual Teams
Asunto: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Acta de Reunión Sesión No. 5/2023

ORDEN DEL DÍA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación Quórum (5 minutos) 2. Comisión de Ética y Transparencia (10 minutos) 3. Aprobación apoyo educativo segundo semestre (10 minutos) 4. Elección mejores funcionarios 2022-2023 (10 minutos) 5. Resultados FURAG (15 minutos) 6. Estado de hallazgos (10 minutos) 7. Plan Estratégico de Comunicaciones (10 minutos) 8. Proposiciones y varios

DESARROLLO		
<p>Siendo las 10:00 a.m., del 28 de noviembre del 2023, el Coordinador del Grupo de Planeación, Esteban Felipe Castillo Jiménez, da la bienvenida a los asistentes a la quinta sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Vigencia 2023, se da lectura al orden del día y se recomienda el uso eficiente del tiempo.</p>		
1. Verificación del Quórum		
<p>Se procede a verificar asistencia de los miembros del Comité llamando a lista, evidenciando que se encuentran los siguientes miembros y que se cuenta con quórum:</p>		
N°	NOMBRE	REPRESENTA
1	Sara Lucía Rodríguez Goyeneche	Delegada Presidente
2	Jaime Humberto Mesa	Vicepresidente Administrativo y Financiero
3	Julieth Marianne Laguado	Delegada Vicepresidente de Contratación y Titulación
4	Jimena Patricia Roa	Vicepresidente Seguimiento Control y Seguridad Minera
5	María Piedad Bayter Horta	Vicepresidente Promoción y Fomento
6	María Catalina Pérez López	Jefe de la Oficina de Tecnología de la Información
7	Iván Dario Guauque Torres	Jefe de la Oficina Asesora Jurídica
8	Angie Maritza Ruiz	Delegada Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones
9	Esperanza Cáceres Salamanca	Coordinadora del Grupo de Talento Humano
10	María Camila Trujillo Jácome	Coordinadora del Grupo de Servicios Administrativos
11	Esteban Felipe Castillo	Coordinador Grupo de Planeación (Secretario Técnico)
12	Adriana Estella Giraldo Ramírez	Jefe Oficina de Control Interno (invitado permanente con voz pero sin voto)



Asistentes de apoyo.

Nº	NOMBRE	REPRESENTA
1	Laura Daniela Arias Fontecha	Grupo de Planeación
2	Bibiana Gutierrez	Coordinadora Grupo de Contratación
4	Jorge A. Ortega Cerón*	Experto Vicepresidencia Promoción y Fomento
5	Estefanía Conde	Grupo de Atención y Participación Ciudadana
6	Osvaldo Javier Tapiero	Grupo de Atención y Participación Ciudadana
7	Jorge Serrato Salazar	Grupo Talento Humano
8	Viviana Páramo	Grupo Talento Humano
9	Elkin Alberto Moreno	Grupo Talento Humano
10	Nelson Flórez	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera
11	Carolina Galindo	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera
12	Yeimy Fontecha	Grupo de Planeación

* Solamente para el primer punto de la presente sesión.

Inicia este Comité la contratista Laura Daniela Arias F., quien manifiesta que hay quórum para dicha sesión y cede la palabra para iniciar con el primer punto del Comité.

1. Comisión de Ética y Transparencia (CET)

Se da inicio a la presentación que está a cargo de la Vicepresidente de Promoción y Fomento, quien expone el tema, en cumplimiento del compromiso que sobre el particular se estableció en la sesión anterior de este Comité.

En primer lugar, se recuerda la conformación de la Comisión de Ética y Transparencia de la ANM, en adelante CET, y del Grupo de Verificación, que le sirve de apoyo, en los términos establecidos en los artículos 3º de las Resoluciones No. 714 de 2018 y 135 de 2019, respectivamente:

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



COMITÉ DE ÉTICA Y TRANSPARENCIA (CET)



Conformación
(Res. 714 de 2018, art. 3):

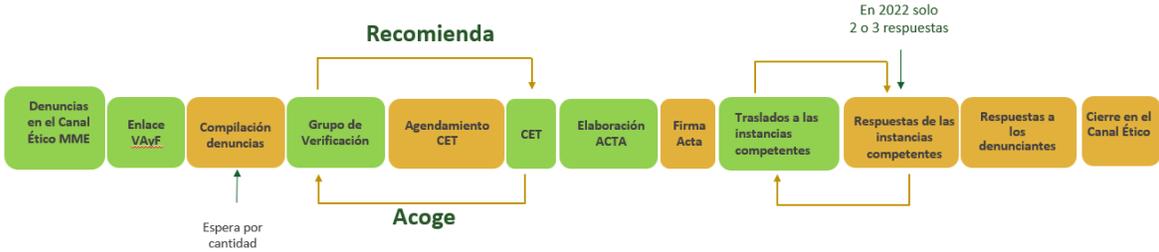
- Presidente de la ANM o su delegado
- Vicepresidente VAyF o su delegado
- Vicepresidente de CyT o su delegado
- Vicepresidente de SCySM o su delegado
- Vicepresidente de PvF o su delegado
- Jefe de la OAJ o su delegado
- Jefe de la OCI o su delegado

Grupo de Verificación
(Res. 135 de 2019):

- Un Asesor delegado de la Presidencia
- Un Asesor delegado de la VAyF
- Jefe de la OAJ, quien no puede delegar



Recomienda



Se resalta que la CET es prácticamente el mismo Comité Directivo de la ANM, conformación que ha dificultado significativamente su funcionamiento, como se detalla a continuación.

En general, lo central del asunto a tratar en esta sesión es la inoportunidad con la que se están atendiendo las denuncias recibidas de los ciudadanos, presentándose retrasos de meses en las respuestas a las mismas, lo que puede explicarse por las siguientes causas principales:

- La conformación de la CET, que hace sumamente difícil reunirlos con la frecuencia requerida (por ejemplo, en 2023 no se ha podido reunir).
- La disposición de la Resolución No. 135 de 2019 de que el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica no pueda delegar su participación en el Grupo de Verificación, lo cual dificulta también la frecuencia debida en las reuniones de este grupo.
- El hecho de tener que esperar a que se acumule una cantidad mínima de denuncias recibidas para poder convocar al Grupo de Verificación y, posteriormente, a la CET.
- La existencia de dos instancias (el Grupo de Verificación y la CET), para atender estas denuncias, con la peculiaridad que la CET termina acogiendo las recomendaciones del Grupo de Verificación, pero después de que han pasado meses desde el momento de recibidas dichas denuncias, con lo que no se nota el valor agregado de la existencia de estas dos instancias, de las cuales la que más genera cuellos de botella es la CET, por lo dicho anteriormente.
- Lo dispendioso del proceso diseñado para atender las denuncias recibidas, como se muestra en la correspondiente diapositiva, que implica realizar más de 10 pasos para su trámite. Por supuesto, a esto también contribuye el hecho de que existan dos instancias.
- El tiempo que transcurre, que puede ser de hasta tres meses, entre la elaboración de las respectivas actas de la CET y su revisión, ajustes y firma por parte del Presidente de esta Comisión, lo cual demora aún más las gestiones siguientes que tienen que hacerse como, por ejemplo, los traslados a las instancias competentes, para dar respuesta a las denuncias recibidas, pues tales gestiones se deben hacer con base en la correspondiente acta suscrita de la CET.

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

- La falta de la gestión permanente que requiere la atención de estas denuncias por parte de un responsable que se pueda dedicar a esta labor con la debida dedicación, desde su recepción, traslados inmediatos a las instancias competentes, seguimiento a las respuestas dadas¹, hasta su cierre.
- La falta de un filtro previo que pueda gestionar en debida forma (oportuna y efectivamente), las denuncias que se reciben que no tienen que ver con presuntos actos de corrupción del personal de la ANM, las cuales son la inmensa mayoría² y que congestionan el trabajo del Grupo de Verificación y de la CET.

De las dos instancias que hay, la que más genera cuello de botella es la comisión no el comité de verificación, la comisión está dirigida por el comité directivo.

Para darle agilidad y celeridad a los trámites lo que debería eliminarse es la comisión no el comité.

Complementariamente, se presenta el Concepto 482441 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en el que se aclara que los Comités de Ética no son de obligatoria creación en las entidades públicas. Por su parte, el Decreto 1499 de 2017, en su artículo 2.2.22.3.8, señala que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño sustituirá a los demás comités relacionados con el Modelo que no sean obligatorios por mandato legal. Sobre este particular, el DAFP sugiere ajustar el nombre del Comité de Ética, que puede ser un equipo de trabajo de apoyo al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para adelantar la socialización y apropiación del Código de Integridad, así como seguir adelante con las funciones que se venían manejando previamente. Este equipo de trabajo debe ser liderado por el Grupo de Gestión Humana, como líder de la Política de Integridad, con el apoyo de Grupos u Oficinas de Planeación, de Control Interno, de Comunicaciones y de Servicio al Ciudadano ([¿Qué pasa con los comités de ética? - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](#)).

Así las cosas, en aras de la celeridad de la respuesta que se debe dar a los casos que llegan a la CET, se propone reemplazar este espacio por uno más efectivo, el cual podría ser:

- ✓ El Grupo de Verificación (con otro nombre), o
- ✓ El actual Enlace de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera ante el Canal Ético, con el Nivel Jerárquico requerido, como delegado del correspondiente Vicepresidente.

La recomendación de la Vicepresidencia de Promoción y Fomento es en favor del Enlace de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera ante el Canal Ético, pues las denuncias que se presentan requieren de una gestión permanente, desde su recepción, traslados inmediatos a las instancias competentes, seguimiento a las respuestas dadas, hasta su cierre, la cual puede fluir mejor si hay una persona encargada de estas labores.

Intervención de la Asesora de Presidencia – Sara Lucía Rodríguez:

Deja claridad que le preocupa el tema. Afirma, además, que previamente se reunieron con la Coordinación de Control Interno Disciplinario y la Oficina Asesora Jurídica para revisar este asunto, concluyendo que se requiere tomar una decisión para hacer más efectivo este espacio de la CET, por lo tanto, alguien de la Oficina Asesora Jurídica debe estar presente en esta sesión, no sólo por la importancia del tema sino por una instrucción de Presidencia.

¹ Entre otras razones, esta falta de gestión permanente podría ayudar a explicar que en 2022 muy pocas respuestas se recibieron de las instancias externas a quienes se dirigieron los respectivos traslados de las denuncias de su competencia.

² La mayoría de las denuncias recibidas se relacionan con presunta minería ilegal y otras no son competencia ni siquiera indirecta de la ANM. Para unas y otras, obviamente, como no podría ser de otra manera, la recomendación del Grupo de Verificación y la decisión de la CET ha sido trasladarlas a las instancias competentes, con las demoras antes referidas, cuando, de otra forma, hubieran podido trasladarse en forma inmediata a tales instancias. En 2022, los casos de presunta corrupción en la ANM fueron muy escasos. Los presentados se trasladaron al Grupo de Control Interno Disciplinario, con las mencionadas demoras.

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

Intervención de Jimena Patricia Roa – Vicepresidente de Seguimiento, Control y Seguridad Minera:

- Afirma que, con base en las propuestas expuestas, es de vital importancia decidir cuál es la mejor instancia para reemplazar la Comisión de Ética y Transparencia, para garantizar que los casos que se lleven al espacio que se defina se les dé el debido trámite y oportunamente.
- Comenta que la CET no se debe suprimir, pues debe darse cumplimiento con el tema de transparencia. Esta Comisión debe, además, socializar y adelantar campañas para evitar actos de corrupción en la Agencia.
- Con el fin de dar celeridad al trámite de las denuncias, podrían enviarse a la Oficina Asesora Jurídica, para que sean enviadas al Grupo de Control Interno Disciplinario e iniciar acciones del caso y así mismo para que se revise si se está ante un hecho punible para dar conocimiento a la Fiscalía General de la Nación. Hay muchos temas complejos que deben ser resueltos.
- Reitera que frente a las denuncias de presuntos actos de corrupción por parte del personal de la ANM, al jefe inmediato solamente le queda informar al Grupo de Control Interno Disciplinario y a la Oficina Asesora Jurídica, teniendo en cuenta la presunción de inocencia.

Intervención del Vicepresidente Administrativo y Financiero – Jaime Humberto Mesa:

- La modificación es sencilla, eliminar el Grupo de Verificación y reemplazarlo por una persona, que puede ser el Vicepresidente Administrativo y Financiero o el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, que reciba la denuncia y el mismo día o a más tardar el día siguiente hábil le dé curso.
Una vez al mes o cuando se requiera, se cita a la CET para rendir informe a fin de establecer si se debe direccionar la denuncia, establecer a donde irá y tomar las otras decisiones que procedan.
- Es bueno eliminar la CET y asumir sus funciones en el Comité de Gestión y Desempeño. No obstante, habría que evaluar con objetividad si la persona que hace ese rol de recibir las denuncias, encausarlas y presentarlas al Comité debería ser el Vicepresidente Administrativo y Financiero, puesto que es el Ordenador del Gasto de la entidad.
- Se debe analizar con detenimiento este asunto, pues la Dra. Esperanza Cáceres hizo una aclaración que el tema está pactado en un Acuerdo Sindical de 2021, para ser revisado con participación de un representante de cada una de las organizaciones sindicales.
- Por lo anterior, propone partir de una propuesta de modificación de la Resolución No. 714 de 2018 que tiene ya elaborada la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, enviarla a los integrantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño para sus observaciones, ajustarla y posteriormente presentarla en la próxima sesión de este Comité, a la que se deben invitar a los representantes de las organizaciones sindicales de la entidad, para tomar la mejor decisión.
- El hecho que la CET no sea de origen legal y no sea absolutamente obligatorio mantenerla, analizado a la luz de lo que tienen las otras entidades del sector, es excelente porque esto facilitaría suprimirla.
- Como todo comité, el alcance de sus determinaciones no genera efectos vinculantes necesariamente, pero si admite recomendaciones a la Administración que deben ser tomadas en consideración.
- Lo que es claro, es que se deben tomar en cuenta las recomendaciones que han traído los participantes a este Comité, sobre reexaminar el alcance de la CET.

Intervención de Iván Dario Guauque T. – Jefe de la Oficina Asesora Jurídica:

- Comenta que se ha reunido con el Enlace de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera para la CET, con Claudia Lorena, Asesora de la Presidencia y con la Secretaria del Grupo de Verificación, llegando a la conclusión que estos espacios no han estado funcionando oportunamente y la decisión de que se acabe o no la CET debe ser evaluada.

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

- Si las denuncias no se atienden oportunamente se genera un cumulo de actividades y finalmente nos genera demoras que no deberían darse, pues estos canales son para una atención prioritaria de los casos allegados.
- En estos casos asumen su responsabilidad todos los que están vinculados a este trámite.
- Se debe revisar la eliminación del Grupo de Verificación y designar a un Canal Ético, que debe ser una persona de un nivel jerárquico importante en la Agencia, para que no haya fuga de información, afectación a la reserva o al buen nombre o a cualquier tipo de derecho de las personas que se ven afectadas por denuncias anónimas por temas de corrupción.

Intervención de Esperanza Cáceres – Coordinadora del Grupo de Gestión de Talento Humano:

- En 2021 las organizaciones sindicales expresaron su descontento con el hecho de que la CET estuviese conformada exclusivamente por altos directivos de la entidad. Como respuesta, incluyeron en el Acuerdo Sindical la solicitud de participar en la reforma de esta Comisión. Tras finalizar las negociaciones ese mismo año, la Comisión en funciones inició la tarea de modificar su composición para incorporar a las organizaciones sindicales.
- Por consiguiente, se sugiere que se reúnan con los representantes de estas organizaciones sindicales y se elabore una propuesta definitiva y en el próximo Comité de Gestión y Desempeño se revise la pertinencia de la misma.

Intervención de Esteban Felipe Castillo – Coordinador del Grupo de Planeación:

Para dar cierre a este punto, se van a recopilar todas las sugerencias en el acta y desde este Comité se debe revisar si se puede suprimir o mejorar la actual CET, por lo que en el próximo Comité de Gestión y Desempeño se va a incluir nuevamente este punto para tomar las respectivas decisiones.

Intervención de la Dra. Adriana Giraldo – Jefe de la Oficina de Control Interno:

La CET nace como una iniciativa adicional al Plan Anticorrupción, con el fin de hacer un filtro a los actos de las posibles denuncias de corrupción y es una decisión de la Administración. Al no ser obligatoria, puede incluirse en el Comité de Gestión y Desempeño.

2. Aprobación apoyo educativo segundo semestre

Intervención de Elkin Alberto Moreno – Gestor de la Oficina Talento Humano

Presenta el proceso de apoyo educativo para el segundo semestre:

- El apoyo educativo esta diferenciado a los funcionarios de acuerdo a su asignación mensual salarial y por ende pueden empezar con un porcentaje diferente.
- Una vez se haya tenido el apoyo, este porcentaje puede cambiarse dependiendo de las notas que el funcionario allegue a la Oficina de Talento Humano.



ARTÍCULO 4º. CUANTÍA DEL BENEFICIO. Los funcionarios podrán recibir el apoyo educativo, con base en la asignación mensual del solicitante, de acuerdo con la siguiente tabla:

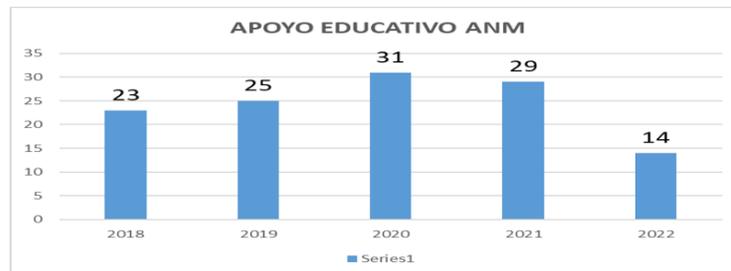
Asignación básica	Porcentaje de apoyo
Igual o menor de 3 salarios mínimos	Hasta 70% del valor de la matrícula
Más de 3 y hasta 6 salarios mínimos	Hasta 60% del valor de la matrícula.
Más de 6 salarios mínimos	Hasta 40% del valor de la matrícula.

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 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.



✓ PRESUPUESTO DISPONIBLE \$40.000.000



\$31.157.355

Valor de los apoyos

100%

Porcentaje de solicitudes tramitadas

11

Solicitudes aprobadas primer semestre

8

Solicitudes para aprobación segundo semestre

A continuación se presenta el listado de los nombre de los funcionarios que han solicitado el apoyo educativo:



Nombre	Alfredo López Rodríguez	Candy Johana Gómez Rodríguez
Cédula	79432958	65801212
Fecha de ingreso a carrera administrativa	5/10/2016	11/10/2016
Tipo de Vinculación	Titular - carrera Administrativa	Encargo
Grupo	Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas	Grupo de Recursos Financieros
Ciudad	Bogotá	Bogotá
Cargo	Experto	Gestor
Universidad	Uniminuto	Uniminuto
Programa académico a estudiar	Especialización en Gestión Tributaria	Especialización en Gestión Tributaria
Semestre o periodo a cursar	Segundo semestre	Primer semestre
¿Primera vez que realiza la solicitud?	NO	SI
Promedio obtenido en el semestre anterior	4,2	NO APLICA
¿Perdió materias en el semestre anterior?	NO	NO APLICA
Valor total de la matrícula	\$ 6.368.500,00	\$ 6.368.500,00
Valor base para el beneficio	\$ 4.840.155,00	\$ 5.158.600,00
Porcentaje según salario	0,4	0,4
Promedio igual o superior a 4,3 o equivalente	NO APLICA	NO APLICA
Porcentaje Máximo a obtener	0,4	0,4
VALOR MÁXIMO	\$ 1.936.062,00	\$ 2.063.440,00
Asignación y monto de apoyo económico	El funcionario devenga un salario superior a seis salarios mínimos, su promedio fue inferior a 4,3, por lo tanto el porcentaje máximo es hasta el 40%	La funcionaria devenga un salario superior a seis salarios mínimos e inicia su especialización, por lo tanto el porcentaje máximo es hasta el 40%



Nombre	Daniel Ricardo Canaria Rodríguez	Henry Alejandro Salazar Pérez
Cédula	6776425	9527394
Fecha de ingreso a carrera administrativa	13/09/2016	8/08/2016
Tipo de Vinculación	Encargo	Titular - carrera Administrativa
Grupo	Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas	Grupo de Seguridad y Salvamento Minero
Ciudad	Bogotá	Nobsa
Cargo	Analista	Técnico Asistencial
Universidad	Universidad la Gran Colombia	Fundación Universitaria del Área Andina
Programa académico a estudiar	Derecho	Ingeniería de Minas
Semestre o periodo a cursar	Cuarto semestre	Decimo semestre
¿Primera vez que realiza la solicitud?	NO	NO
Promedio obtenido en el semestre anterior	4,4	4,06
¿Perdió materias en el semestre anterior?	NO	NO
Valor total de la matrícula	\$ 5.195.786,00	\$ 5.310.000,00
Valor base para el beneficio	\$ 4.832.081,00	\$ 4.779.000,00
Porcentaje según salario	0,6	0,7
Promedio igual o superior a 4,3 o equivalente	SI	NO APLICA
Porcentaje Máximo a obtener	0,8	0,7
VALOR MÁXIMO	\$ 3.865.664,80	\$ 3.345.300,00
Asignación y monto de apoyo económico	El funcionario devenga un salario entre tres y seis salarios, obtuvo un promedio superior a 4,3, por lo tanto el porcentaje máximo a aprobar es del 80%	funcionario devenga un salario menor a tres salarios, su promedio fue de 4,06, por lo tanto el porcentaje máximo a asignar es de hasta EL 70%.





Nombre	Jimmy Soto Diaz	Jorge Enrique López Becerra
Cédula	79790011	88238274
Fecha de ingreso a carrera administrativa	11/10/2016	11/10/2016
Tipo de Vinculación	Encargo	Titular - Carrera administrativa
Grupo	Grupo de Proyectos de Interés Nacional	Grupo de Legalización Minera
Ciudad	Bogotá	Bogotá
Cargo	Experto	Gestor
Universidad	Universidad Surcolombia	Universidad de los Andes
Programa académico a estudiar	Maestría en Derecho Administrativo y Constitucional	Maestría en gestión pública
Semestre o periodo a cursar	Primer semestre	Primer semestre
¿Primera vez que realiza la solicitud?	SI	SI
Promedio obtenido en el semestre anterior	NO APLICA	NO APLICA
¿Perdió materias en el semestre anterior?	NO APLICA	NO APLICA
Valor total de la matrícula	\$ 10.517.333,00	\$ 18.252.000,00
Valor base para el beneficio	\$ 9.396.033,00	\$ 17.339.400,00
Porcentaje según salario	0,4	0,6
Promedio igual o superior a 4,3 o equivalente	NO APLICA	NO APLICA
Porcentaje Máximo a obtener	0,4	0,6
VALOR MÁXIMO	\$ 3.758.413,20	\$ 10.403.640,00
Asignación y monto de apoyo económico	El funcionario devenga un salario superior a seis salanos mínimos, primera vez que realiza la solicitud; por lo tanto el porcentaje máximo a asignar es de hasta el 40%.	El funcionario devenga un salario de tres a seis salanos, inicia nuevo estudio, por lo tanto su porcentaje a aprobar es de hasta el 60%



Nombre	Karen Mallerly Méndez González	Ketty Carolina Del Rio Vásquez
Cédula	1013634037	22517871
Fecha de ingreso a carrera administrativa	11/10/2016	11/10/2016
Tipo de Vinculación	Titular - Carrera administrativa	Encargo
Grupo	Grupo de Seguimiento y Control Zona Occidente	Grupo de Fomento
Ciudad	Bogotá	Bogotá
Cargo	Técnico Asistencial	Gestor
Universidad	Corporación Universitaria Republicana	Universidad la Gran Colombia
Programa académico a estudiar	Especialización en contratación estatal	Maestría en representación política y gestión pública
Semestre o periodo a cursar	Segundo semestre	Primer semestre
¿Primera vez que realiza la solicitud?	SI	SI
Promedio obtenido en el semestre anterior	NO APLICA	NO APLICA
¿Perdió materias en el semestre anterior?	NO APLICA	NO APLICA
Valor total de la matrícula	\$ 5.576.950,00	\$ 12.000.000,00
Valor base para el beneficio	\$ 3.464.050,00	\$ 8.400.000,00
Porcentaje según salario	0,7	0,4
Promedio igual o superior a 4,3 o equivalente	NO APLICA	NO APLICA
Porcentaje Máximo a obtener	0,7	0,4
VALOR MÁXIMO	\$ 2.424.835,00	\$ 3.360.000,00
Asignación y monto de apoyo económico	La funcionaria solicita apoyo por primera vez, devenga un salario inferior a tres salarios mínimos por lo tanto el porcentaje a aprobar es hasta el 70	La funcionaria solicita el apoyo por primera vez, devenga un salario superior a seis salarios mínimos, por lo tanto el porcentaje a apoyar es hasta el 40%.



Luego de tal exposición se procede a la votación, siendo estos los resultados:

No.	Nombre	Representa a:	Votación
1	Jaime Humberto Mesa	Vicepresidente Administrativa y Financiera	Aprobado
2	Sara Lucia Rodriguez G	Presidencia	Aprobado
3	Julieth Marianne Laguado	Delegado Vicepresidente de Contratación y titulación	Aprobado
4	Maria Piedad Bayter Horta	Vicepresidente de Promoción y Fomento	Aprobado

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

5	María Catalina Pérez López	OTI	Aprobado
6	Iván Darío Guauque Torres	Oficina Jurídica	Aprobado
7	Angie Maritza Ruiz	Delegada Grupo de Participación Ciudadana	Aprobado
8	Esperanza Cáceres Salamanca	Coordinadora del Grupo de Talento Humano	Aprobado
9	Maria Camila Trujillo Jácome	Coordinadora del Grupo de Servicios Administrativos	Aprobado
10	Esteban Felipe Castillo	Coordinador Grupo de Planeación	Aprobado

3. EDL y Elección mejores funcionarios 2022-2023

Intervención de Jorge Serrato – Talento Humano

Se da presentan los resultados y se procede con la elección de los mejores funcionarios.



Resultados de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) 2022-2023



DEPENDENCIA	Servidores Públicos en Carrera Adm'tiva	Servidores Públicos - LNR	Servidores Públicos - LNR, Gerentes Públicos	Servidores Públicos en Carrera Adm'tiva	Servidores Públicos - LNR	Servidores Públicos - LNR, Gerentes Públicos	TOTAL (Promedio de las CDA)	POA 2022	PEI 2022
	CANTIDAD DE PERSONAS			PROMEDIO DE CALIFICACIONES DEFINITIVAS ANUALES (CDA)					
Oficina Asesora Jurídica	5	1		98,66	97,00		98,81	107	112
Oficina de Control Interno	3	1		98,22	99,40				
Oficina de Tecnología e Información	4	1		99,69	100,00				
Presidencia de Agencia	1	9		100,00	97,47				
Vicepresidencia Administrativa y Financiera	31	1	1	98,33	98,20	90,00	95	95	94
Vicepresidencia de Contratación y Titulación	34	2	1	98,16	98,50	89,00	95,22	82	95
Vicepresidencia de Promoción y Fomento	28	2	1	97,72	99,10	97,00	97,94	113	103
Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	96	3	1	96,00	98,40	90,00	94,80	77	85
TOTALES	202	20	4						

- ✓ El 97,52% (197) de los servidores públicos de carrera administrativa alcanzaron el nivel sobresaliente, mientras que solo el 1,98% (4) obtuvo nivel satisfactorio y solo el 0,50% (1) obtuvo nivel no satisfactorio (se retiró por pensión). Mientras que, para el caso de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción (LNR), el 100% obtuvo calificación en nivel sobresaliente.
- ✓ Se presentaron 2 casos de planes de mejoramiento, finalizando el primero de forma satisfactoria; mientras que el segundo no, correspondiendo éste último a la persona que se retiró por pensión.
- ✓ Los resultados de la evaluación de desempeño laboral son coherentes con el cumplimiento de las metas de la Entidad.

Para la elección del mejor funcionario, se hizo separación por cada uno de los niveles, asesor, técnico y profesional para funcionarios de carrera administrativa y funcionarios de libre nombramiento y remoción, indicando los mayores porcentajes alcanzados según la evaluación de desempeño.



Elección Mejores Funcionarios 2022-2023



CARRERA ADMINISTRATIVA – CANDIDATOS NIVEL ASESOR

Nivel	Denominación	Ocupado por	Dependencia	Grupo	Sede	EDL ANUAL 2022-2023 (Calificación)
1	Asesor Experto	Fredy Alberto Rodríguez Díaz	Vicepresidencia de Promoción y Fomento	Grupo de Promoción	Bogotá	100,00
2	Asesor Experto	Hernán José Sierra Montes	Vicepresidencia de Promoción y Fomento	Grupo de Promoción	Bogotá	100,00
3	Asesor Experto	José Carlos Tirado Vides	Vicepresidencia de Contratación y Titulación	Grupo de Contratación Minera	Valledupar	100,00
4	Asesor Experto	Claudia Patricia Romero Toro	Vicepresidencia de Contratación y Titulación	Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros	Bogotá	100,00
5	Asesor Experto	Miller Edwin Martínez Casas	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Grupo de Servicios Administrativos	Bogotá	100,00
6	Asesor Experto	Hugo Andrés Ovalle Hernández	Vicepresidencia de Contratación y Titulación	Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros	Bogotá	100,00

CARRERA ADMINISTRATIVA – CANDIDATOS NIVEL PROFESIONAL

Nivel	Denominación	Ocupado por	Dependencia	Grupo	Sede	EDL ANUAL 2022-2023 (Calificación)
1	Profesional Gestor	Aura Liliana Pérez Santibáñez	Oficina Asesora Jurídica	Grupo de Cobro Coactivo	Bogotá	100,00
2	Profesional Gestor	Andrea Bibiana Peña Gómez	Oficina de Tecnología e Información	Despacho de la Oficina de Tecnología e Información	Bogotá	100,00
3	Profesional Gestor	Astrid Paola Velasco Amaya	Vicepresidencia de Seguimiento Control y Seguridad Minera	Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas	Bogotá	100,00
4	Profesional Gestor	Bibiana Marcela Gutiérrez Castro	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Grupo de Contratación	Bogotá	100,00
5	Profesional Gestor	Juan Felipe Martínez Chocó	Vicepresidencia de Promoción y Fomento	Grupo de Fomento	Bogotá	100,00
6	Profesional Gestor	Lucero Castañeda Hernández	Vicepresidencia de Contratación y Titulación	Grupo de Contratación Minera	Bogotá	100,00
7	Profesional Gestor	Eva Isolina Mendoza Delgado	Vicepresidencia de Contratación y Titulación	Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros	Bogotá	100,00
8	Profesional Gestor	Esperanza Cáceres Salamanca	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Grupo de Gestión del Talento Humano	Bogotá	100,00
9	Profesional Gestor	Zulma Rocío Gil Ribarracín	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Grupo de Servicios Administrativos	Bogotá	100,00
10	Profesional Gestor	Alexandre Nick Tovar Castillo	Oficina de Tecnología e Información	Grupo de Administración de Infraestructuras y Gestión de Incidentes Tecnológicos	Bogotá	100,00
11	Profesional Gestor	Angie Maritza Ruiz Pardo	Presidencia de Agencia	Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones	Bogotá	100,00
12	Profesional Analista	Lina Yizeth Quintero Arce	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Grupo de Contratación	Bogotá	100,00

CARRERA ADMINISTRATIVA – CANDIDATOS NIVEL TÉCNICO

Nivel	Denominación	Ocupado por	Dependencia	Grupo	Sede	EDL ANUAL 2022-2023 (Calificación)
1	Técnico Asistencial	Ihonn Fredy Rodríguez Yosa	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Grupo de Servicios Administrativos	Bogotá	99
2	Técnico Asistencial	Dioniel Castañeda Yepes	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Grupo de Servicios Administrativos	Bogotá	99
3	Técnico Asistencial	William Pérez Cárdenas	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Grupo de Seguridad y Salvamento Minero	Nobsa	98,94

CARRERA ADMINISTRATIVA - RESULTADO FINAL

Nivel	Denominación	Ocupado por	Dependencia	Grupo	Sede	EDL ANUAL 2022-2023 (Calificación)
1	Asesor Experto					100,00
2	Profesional					100,00
3	Técnico Asistencial					99,00

CANDIDATOS LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Nivel	Denominación	Ocupado por	Dependencia	Grupo	Sede	EDL ANUAL 2022-2023 (Calificación)
1	Técnico Asistencial	Lyda Carolina Niño Vásquez	Presidencia de Agencia	Despacho de la Presidencia de Agencia	Bogotá	97,75
2	Técnico Asistencial	Adriana Yuliet Fandiño Vivas	Presidencia de Agencia	Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones	Bogotá	96,85

- En este ejercicio se separó por cada uno de los niveles: asesor, técnico y profesionales para el caso de carrera administrativa y para los compañeros de libre nombramiento y remoción y se separó de forma y se calificó en cada uno de esos ítems quien obtuvo mayor puntaje en la evaluación de desempeño.
- A continuación, se hace la elección de cada uno de los grupos, para determinar quiénes son los ganadores en la carrera administrativa y para los de libre nombramiento y remoción existe una ganadora por tener la más alta calificación.
- Se pone a consideración de los asistentes del comité de Gestión y desempeña, si se incluye en los candidatos o se excluye a la sra. Lina Quintero Arce quien está en la posición 12 de la lista de los candidatos de nivel profesional, en el mes de mayo inicio un periodo de prueba en otra entidad y a la fecha no está vinculada a la Agencia, por lo cual cada miembro asistente al Comité aprueba que se incluya esta funcionaria en las elecciones.
- Para la elección de los mejores funcionarios se realiza proceso de balotas, numeradas de manera consecutiva y revisado por el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica. De manera aleatoria se comienza la elección:

No. Balota	Nivel	Nombre	Dependencia
6	Asesor	Hugo Andrés Ovalle	Vicepresidencia de Contratación y Titulación
1	Técnico	John Freddy Rodríguez Yoza	Vicepresidencia Administrativa y Financiera
10	Profesional	Alexander Tovar Castillo	OTI

- Se hace elección de un funcionario por votación general, en este caso el primer lugar sería Hugo Andrés Ovalle, el segundo Alexander Tovar y el tercero John Fredy Rodriguez y se hace la elección del ganador mediante balotas por el Vicepresidente Jaime Humberto Mesa, sacando la balota ganadora la número 1, esto quiere decir que el ganador a mejor funcionario es Hugo Andrés Ovalle – Vicepresidencia Contratación y Titulación.
- Se finaliza ratificando que la ganadora de nombramiento y libre remoción es la Sra. Lida Carolina Niño Vásquez – Presidencia



4. Resultados FURAG 2022

Intervención de Laura Daniela Arias – Grupo de Planeación

Se socializa los resultados del FURAG, recordando que este es un ejercicio mediante el cual se evalúa anualmente la gestión y el desempeño institucional de todas las entidades públicas a nivel nacional y territorial bajo el criterio de la estructura del MIPG y sobre el avance del sistema de Control Interno, usando un formulario que es un aplicativo en línea de reporte donde se hace diferentes preguntas a través de las dimensiones y políticas y se estuvo adelantando desde la Oficina de Planeación, con cada uno de los líderes de las políticas y personas designadas y lo que se hace recolectar la información del avance de implementación de MIPG y básicamente proporciona una información frente a identificar fortalezas, debilidades o mejoras que se deben tener en la entidad.



Resultado General FURAG 2022-ANM



Los resultados no son comparables con años anteriores, ya que para esta vigencia se incluyeron más políticas (Mejora normativa, gestión de la información estadística y compras y contratación pública); se redujeron el número de preguntas.

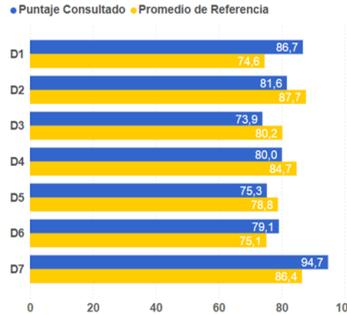
Se presenta las dimensiones con las cuales cuenta la entidad y las que fueron evaluadas en el Furag. Es importante tener en cuenta el puntaje que se obtuvo por cada dimensión y por cada política, porque de acuerdo al número de políticas será el porcentaje de las dimensiones



Resultados Dimensiones 2022-ANM



- La dimensión con más alto punto fue Control Interno con 94,7
- La dimensión con puntaje más bajo fue Gestión para resultados con 73,9



Dimensión	Puntaje Consultado
D1: Talento Humano	86,7
D2: Dirección y Planeación	81,6
D3: Gestión para Resultados	73,9
D4: Evaluación de Resultados	80,0
D5: Información y Comunicación	75,3
D6: Gestión del Conocimiento	79,1
D7: Control Interno	94,7

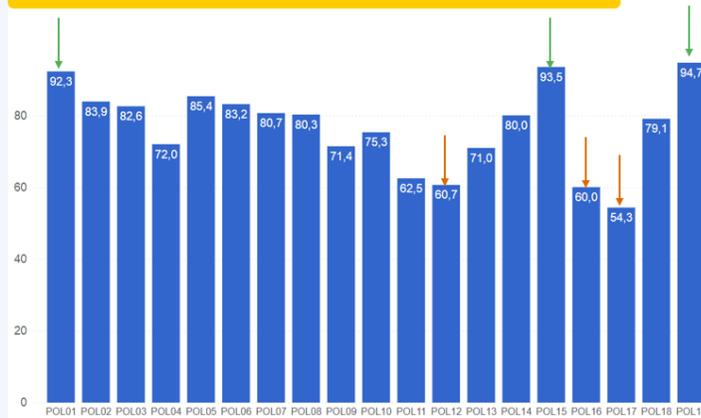
Lo que se hizo fue revisar los puntajes de cada una de las dimensiones con el promedio de referencia que es promedio anual



Resultados Políticas 2022-ANM



III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Nota 1: Con el fin de garantizar la calidad de los datos reportados, los líderes de política validaron la información reportada por una muestra de entidades; como resultado se identificaron algunas sobre las cuales se hace necesario adelantar una revisión más detallada a fin de confirmar los puntajes finales obtenidos.

Políticas

- POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Integridad
- POL03: Planeación Institucional
- POL04: Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
- POL05: Compras y Contratación Pública
- POL06: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL07: Gobierno Digital
- POL08: Seguridad Digital
- POL09: Defensa Jurídica
- POL10: Mejora Normativa
- POL11: Servicio al ciudadano
- POL12: Racionalización de Trámites
- POL13: Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL14: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL15: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
- POL16: Gestión Documental
- POL17: Gestión de la Información Estadística
- POL18: Gestión del Conocimiento
- POL19: Control Interno

Es importante mencionar que en años anteriores, el aplicativo genera hallazgos u oportunidades de mejora para cada una de las dimensiones y políticas; sin embargo en este año no generó estos hallazgos pero aún se puede fortalecer.

Intervención de Adriana Giraldo – Oficina de Control Interno

Están haciendo un análisis generando unas recomendaciones muy puntuales, para mejorar en la madurez de la implementación de las políticas y se estará liberando el informe, para que sea complemento de los resultados y trabajar en conjunto.

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

5. Estado de hallazgos

Intervención de Yeimy Fontecha – Grupo de Planeación

Se hace corte al mes de noviembre, 86% de hallazgos cerrados tanto de Auditoría Interna como Externa del año 2022



6. Plan Estratégico de Comunicaciones

Intervino Oswald Tapiero - Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones:

- Para todas las entidades es muy importante tener claro cómo es su relacionamiento con su público interno y externo. Saber que debemos y como debemos comunicar, con todos los actores que componen este ejercicio.
- Con este plan estratégico se busca tener algo integral, que este enfocado al relacionamiento efectivo con la ciudadanía a nuestro público de interés.
- Estar alineado bajo los parámetros que en el documento que se presenta.
- Tener en cuenta que el Plan Estratégico de comunicaciones generado en el 2023, porque en el del 2022 se generó bajo esta época y se hace una nueva propuesta identificando acciones e ítems por mejorar
- Se adecuo de acuerdo a las necesidades que se van dando en el ejercicio, nuevas audiencias, nuevos canales y se tiene lenguaje diferente y se renueva el mensaje que sea fresco, que tenga una sinergia que esté conectado y que se dé un mensaje asertivo con la ANM
- Se debe trabajar bajo una misma línea comunicativa y gráfica y se está actualizando el Manual de imagen de la Entidad para estar alineados.



Objetivo General

El objetivo del plan estratégico de comunicaciones de la Agencia Nacional de Minería (ANM) es fortalecer la comunicación institucional y la interacción con los públicos de interés, con el fin de contribuir al cumplimiento de la misión y visión de la entidad.

Objetivos específicos:

- Mejorar la comprensión de los públicos de interés sobre la ANM y sus funciones.
- Fortalecer la imagen y reputación de la ANM como autoridad minera del país.
- Promover la transparencia y la participación ciudadana en el sector minero.
- Facilitar la toma de decisiones en la ANM, basada en la información obtenida de los públicos de interés.



Aspectos importantes

Para alcanzar estos objetivos, el plan establece las siguientes estrategias:

- Desarrollar un sistema de gestión de comunicaciones que permita identificar, analizar y gestionar los riesgos y oportunidades de comunicación.
- Implementar un plan de comunicación interna que promueva la comunicación efectiva entre los empleados de la ANM.
- Desarrollar un plan de comunicación externa que se dirija a los diferentes públicos de interés de la ANM.

Alcance

El plan también establece los siguientes indicadores de éxito para medir el impacto de las comunicaciones:

- Nivel de comprensión de los públicos de interés sobre la ANM y sus funciones.
- Imagen y reputación de la ANM.
- Nivel de participación ciudadana en el sector minero.
- Uso de la información obtenida de los públicos de interés en la toma de decisiones de la ANM.
- El plan estratégico de comunicaciones de la ANM es un documento dinámico que se revisará y actualizará periódicamente, para garantizar que se ajuste a los cambios en el entorno y en las necesidades de la entidad.

Se somete a votación el Plan Estratégico de Comunicaciones

No.	Nombre	Representa a:	Votación
1	Jaime Humberto Mesa	Vicepresidente Administrativa y Financiera	Aprobado
2	Sara Lucia Rodriguez G	Presidencia	Aprobado
3	Julieth Marianne Laguado	Delegado Vicepresidente de Contratación y Titulación	Aprobado
4	Maria Piedad Bayter Horta	Vicepresidente de Promoción y Fomento	Aprobado
5	María Catalina Pérez López	OTI	Aprobado
6	Iván Darío Guauque Torres	Oficina Jurídica	Aprobado
7	Angie Maritza Ruiz	Delegada Grupo de Participación Ciudadana	Aprobado
8	Esperanza Cáceres Salamanca	Coordinadora del Grupo de Talento Humano	Aprobado
9	Maria Camila Trujillo Jácome	Coordinadora del Grupo de Servicios Administrativos	Aprobado

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

10	Esteban Felipe Castillo	Coordinador Grupo de Planeación	Aprobado
----	-------------------------	---------------------------------	----------

7. Proposiciones y Varios

Intervención de Viviana Páramo – Grupo Talento Humano

La estrategia de conflicto de interés es un componente pequeño de la estrategia de corrupción, transparencia y atención al ciudadano y la estrategia está contenida dentro de Talento Humano.



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 de forma transversal en la entidad.

Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilización 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 al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación institucional.

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.



AVANCES

- ✓ Se elaboró a través de NotiTalento 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 teléfono es 018000128522
 - A través del correo electrónico lineaetica@minenergia.gov.co
- ✓ Se habilitó dentro de la Página WEB de la entidad un link que permita e invite a la ciudadanía en general a consultar las declaraciones de conflicto de interés y declaración de renta de quienes están obligados a hacer dichas declaraciones. El mencionado enlace deberá llevar a esta página <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/consultaCiudadana>



Se finaliza con las próximas tareas para avanzar

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

Compromisos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Es de asistencia obligatoria a los comités de gestión y desempeño todos los Vicepresidentes, gerentes y coordinadores de la entidad, se dará delegación en caso de no poder asistir por fuerza mayor debe ser en personas del nivel asesor o expertos, Si quieren traer delegados, está perfecto con el fin de que se promulgue la información que se socializa en estos espacios. 2. Presentar para el próximo comité el borrador de la propuesta del Comité de ética y transparencia a cargo de la VAF.

FIRMANTES RESPONSABLES


ESTEBAN FELIPE CASTILLO
 Secretario Técnico del Comité
 Coordinador Grupo de Planeación


JAI ME HUMBERTO MESA BUITRAGO
 Presidente del Comité
 Vicepresidente Administrativo y Financiero

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