

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

Fecha: Bogotá D.C. 29 de enero del 2025  
Lugar: Reunión presencial/ virtual Teams  
Asunto: Comité institucional de gestión y desempeño  
Acta de reunión sesión No 1/2025

<b>ORDEN DEL DÍA</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación Quórum (5 minutos)</li> <li>2. Presentación y Aprobación de Planes Institucionales Decreto 612 de 2018 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan Institucional de Archivo - PINAR (10 minutos) - Grupo de Gestión Documental</li> <li>• Plan Estratégico Institucional (PEI) y Plan de Acción 2025 (20 minutos) - Grupo de Planeación</li> <li>• Plan Estratégico de Talento Humano (15 minutos) - Grupo de Gestión del Talento Humano</li> <li>Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos (15 minutos) - Grupo de Gestión del Talento Humano</li> <li>• Plan Institucional de Capacitación (15 minutos) - Grupo de Gestión del Talento Humano</li> <li>• Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales (10 minutos) - Grupo de Gestión del Talento Humano</li> <li>• Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (15 minutos) - Grupo de Gestión del Talento Humano</li> <li>• Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (20 minutos) - Oficina de Tecnología e Información</li> <li>• Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información (10 minutos) – Oficina de Tecnología e Información</li> <li>• Plan de Seguridad y Privacidad de la Información (10 minutos) - Oficina de Tecnología e Información</li> <li>• Plan Anual de Adquisiciones (10 minutos) - Grupo de Contratación</li> <li>• Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano - Programa de Ética y Transparencia Pública (3 minutos) -Grupo de Planeación</li> </ul> </li> <li>3. Presentación y aprobación de los mapas de Riesgos de Gestión y Corrupción (10 minutos)</li> <li>4. Proposiciones y varios (7 minutos)</li> </ol>

<b>DESARROLLO</b>												
<p>Siendo las 2:00 pm del 29 de enero del 2025, la Coordinadora del Grupo de Planeación Sandra Patricia Parra Cristancho, da la bienvenida a los miembros de comité y asistentes a la primera sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Vigencia 2025, se da lectura al orden del día, y se recomienda el uso eficiente del tiempo.</p> <p><b><i>La presente acta resume de manera concisa los puntos abordados en el Comité, incluyendo las intervenciones de sus miembros. El detalle de cada tema tratado se encuentra desarrollado en la presentación adjunta a este documento.</i></b></p> <p><b>1. Verificación del Quórum</b></p> <p>Se procede a verificar asistencia de los miembros del comité llamando a lista, evidenciando que se encuentran los siguientes miembros y que se cuenta con quórum:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">N°</th> <th style="text-align: center;">NOMBRE</th> <th style="text-align: center;">REPRESENTA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>Luis Álvaro Pardo</td> <td>Presidente</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>Jaime Humberto Mesa</td> <td>Vicepresidente Administrativo y Financiero</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>Ivonne del Pilar Jiménez García</td> <td>vicepresidente de Contratación y Titulación</td> </tr> </tbody> </table>	N°	NOMBRE	REPRESENTA	1	Luis Álvaro Pardo	Presidente	2	Jaime Humberto Mesa	Vicepresidente Administrativo y Financiero	3	Ivonne del Pilar Jiménez García	vicepresidente de Contratación y Titulación
N°	NOMBRE	REPRESENTA										
1	Luis Álvaro Pardo	Presidente										
2	Jaime Humberto Mesa	Vicepresidente Administrativo y Financiero										
3	Ivonne del Pilar Jiménez García	vicepresidente de Contratación y Titulación										



4	Katherine Naranjo	Delegado Vicepresidente de seguimiento, control y seguridad minera
5	Laura Camila Ramos Díaz	Vicepresidente de promoción y fomento
6	María Catalina Pérez López	Jefe de la oficina de tecnología e información
7	Iván Darío Guaque Torres	Jefe de la oficina asesora jurídica
8	Bibiana Lissette Sandoval Báez	Coordinadora del grupo de atención, participación ciudadana y comunicaciones
9	Freddy Maurice Cortés Zea	Coordinador del grupo de gestión del talento humano
10	Octavio Serrano Suárez	Coordinador del grupo de servicios administrativos
11	Sandra Patricia Parra Cristancho	coordinadora del grupo de planeación (secretario técnico)
12	Wilma Rocío Bejarano Gaitán	Jefe oficina de control Interno (invitado permanente con voz, pero sin voto)

Asistentes de Apoyo

Nº	NOMBRE	REPRESENTA
1	Oswaldo Ospina	Presidencia
2	Iván Montenegro	Delegado Presidencia
3	Angelica Merlano	Planeación
4	Zulma Rocio Gil	Planeación
5	Diana Milena Patiño	Planeación
6	Adriana López	Grupo de Contratación
7	Jorge A. Ortega	Vicepresidencia de Promoción y Fomento
8	Esteban Castillo	Gerente Vicepresidencia de promoción y fomento
8	Oswaldo Javier Tapiero	Grupo de Atención, participación ciudadana y comunicaciones
9	Edgard Beltrán	Grupo de Gestión del Talento Humano
10	Jorge Serrato	Grupo de Gestión del Talento Humano
11	Ealeen Pérez	Grupo de Gestión del Talento Humano
12	Viviana Páramo	Grupo de Gestión del Talento Humano
13	Nelson Flórez	Vicepresidencia de Seguimiento, control y seguridad minera
14	Angélica María Suárez	Grupo de Servicios Administrativos
15	Aydee Peña Gutiérrez	Grupo de Gestión Documental y Notificaciones
16	Laura Daniela Arias	Planeación
17	Carolina Zambrano	Grupo de Gestión Documental y Notificaciones
18	Catherine Ladino	Grupo de Gestión del Talento Humano
19	Elkin Moreno	Grupo de Gestión del Talento Humano
20	Nubia Esperanza Rodríguez	OTI
21	Luis Alfonso Lugo	OTI

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

Se da a inicio a este Comité, la Coordinadora de Planeación, Sandra Patricia Parra Cristancho, quien manifiesta que hay quorum para dicha sesión e informa que se debe ajustar la resolución para la convocatoria del Comité de Gestión y Desempeño, debido a la modificación de los grupos internos de trabajo.

- **Presentación y Aprobación de Planes Institucionales Decreto 612 de 2018**

**Plan Institucional de Archivo – Pinar - Grupo De Gestión Documental**

Se da inicio a la presentación a cargo de la Coordinadora Aydee Peña y la contratista Carolina Zambrano, quien expone el plan de ejecución y proyección del proyecto, detallando las tareas previstas para ser incorporadas en el programa y su ejecución en 2025. Asimismo, se presenta el diseño del Sistema de Gestión Documental (SGD), el cual cuenta con el respaldo de una consultoría especializada.

Se informa que el desarrollo del proyecto tuvo que ser suspendido temporalmente y que su reanudación está prevista para el primer trimestre de 2025. A pesar de esta situación, se logró avanzar en ciertas tareas, cuyo impacto en la ejecución puede evidenciarse. La prioridad es culminar dichas actividades en el primer trimestre de 2025, así como iniciar y completar otras tareas proyectadas dentro de la misma vigencia.

En este contexto, se presenta al comité la solicitud de actualización del cronograma final, el cual abarca el período 2024-2026, con el propósito de ajustar las fechas previamente establecidas. También se busca reorganizar las actividades que no pudieron ejecutarse en 2024, ya sea de manera parcial o total.

Se destaca que el diseño e implementación de programas corresponde al proyecto número cuatro, el cual se integrará hasta 2026, junto con la documentación anexa. Además, se informa que se realizaron ajustes alineados con la Resolución 188, la cual introduce modificaciones en el Grupo de Gestión Documental y Notificaciones.

**Intervención del Sr. Álvaro Pardo - presidente de la ANM**

El Presidente solicita aclaración sobre la presentación del PINAR, preguntando si corresponde a lo que se había discutido en semanas anteriores, cuando se reportó un retraso en su ejecución y se recibieron quejas de las áreas misionales sobre el funcionamiento del Sistema de Gestión Documental (SGD).

Manifiesta su inconformidad con el plan de trabajo y la proyección de fechas, señalando que cualquier plazo que exceda diciembre de 2025 no es viable. Resalta que en varias ocasiones se ha llamado la atención sobre la necesidad de completar el proyecto en un año y expresa su preocupación por contrataciones realizadas fuera de las directrices establecidas, preguntando quién autorizó dichas contrataciones.

Asimismo, cuestiona el hecho de que ahora la entrega del proyecto se proyecte para diciembre de 2026, enfatizando que esto no es aceptable.

El Presidente también señala que la actualización del Sistema de Gestión Documental lleva más de dos años y medio en desarrollo, y que, en este contexto, la proyección de entrega para 2026 resulta excesiva.

Finalmente, menciona que la entidad más comparable con la Agencia Nacional de Minería (ANM) es la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) y que en su momento se solicitó información sobre el proyecto de SGD implementado en la ANH, con la intención de adoptarlo para la ANM.



Deja constancia de que no comprende las razones por las cuales este proyecto no ha avanzado, considerando que es una iniciativa de alta prioridad para la Agencia Nacional de Minería. Señala que la entrega para 2026 no es viable y que el retraso es un caso claro de negligencia por parte de las áreas responsables del proyecto.

#### **Intervención Jaime Humberto Mesa – vicepresidente Administrativo y Financiero**

Explica que el contrato de consultoría se encuentra suspendido, debido a la finalización del plazo de entrega de los productos y la terminación de los contratos de prestación de servicios, lo que llevó a la desintegración temporal del equipo de gestión documental.

Menciona que se ha mantenido diálogo con el contratista, quien ha expresado su compromiso de entregar los productos pendientes, a pesar de la suspensión del contrato. Se espera que, al momento de la renovación del contrato, se haya completado la totalidad o la mayor parte de los entregables.

Responde a la inquietud del Presidente y aclara que algunos productos con fecha de entrega para diciembre de 2026 corresponden a aspectos distintos al SGD o al manejo electrónico de documentos.

Informa que el contrato de consultoría sigue suspendido, pero se espera la entrega del producto para finales de febrero. Una vez entregados los productos, el contrato será reanudado. Paralelamente, se está gestionando un acercamiento con la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) para conocer su experiencia con el SGD, con la expectativa de vincular el equipo de gestión documental de la ANM.

El objetivo para este año es definir el software, adquirirlo e iniciar su implementación. Se reconoce que entre la implementación y la migración de datos se debe considerar un tiempo prudente para su correcta ejecución.

#### **Intervención Aydee Peña – Grupo Gestión documental**

Aclara que las modificaciones en las fechas y la cancelación de la consultoría impactan únicamente el primer proyecto, relacionado con el diseño del Sistema de Gestión Documental (SGD). Para las demás actividades, se solicita un ajuste de fechas, dado que han avanzado parcialmente, pero no se lograron completar en la vigencia establecida.

Menciona que las actividades correspondientes al proyecto número cuatro, que estaban previstas para el primer trimestre de 2026, se han ajustado a la totalidad de la vigencia, y se han realizado modificaciones en los plazos de entrega.

Confirma que el diseño del SGD estará listo y en funcionamiento para el 25 de julio de 2025.

#### **Intervención de la sra Sandra Patricia Parra – coordinadora de Planeación**

Comenta que no se podría someter a aprobación el plan porque en este momento no está contemplando los ajustes que se ha solicitado. El presidente está contemplando las actividades que implica, pero no las fechas y los procesos que se están requiriendo y el detalle, sobre todo en el primer punto del sistema de gestión documental. Entonces, para efectos del acta y con aprobación de los miembros del comité, es que pues queda el compromiso de ajustar los plazos, los detalles y la fechas. Se solicita programar una a sesión en 15 días para presentar ese detalle y poder observarlo y para efectos del ejercicio que compete al comité se sigue con el Plan PINAR que actualmente está vigente y que fue aprobado el año anterior 2024

**Compromiso:** se establece el compromiso de presentar nuevamente el Plan Institucional de Archivos (PINAR), incluyendo los aspectos correspondientes al Sistema de Gestión Electrónica de Archivos (SGDA).



De acuerdo con la solicitud del Comité, dicha presentación debe realizarse en un plazo máximo de 15 días posteriores a la sesión, es decir, antes del 14 de febrero de 2025.

### **PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI) Y PLAN DE ACCIÓN 2025 - GRUPO DE PLANEACIÓN**

La Coordinadora de Planeación, realiza la presentación del Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan de Acción 2025. Se informa que este ejercicio inició con el acompañamiento de la ESAP a finales de 2023, durante el cual se formularon los objetivos estratégicos institucionales y se definieron indicadores y metas proyectadas inicialmente para 2024. Posteriormente, en noviembre de 2024, se realizó una actualización y proyección de dichas metas, dado que no habían sido establecidas para 2025 y 2026. En ese contexto, se solicitó la revisión de los indicadores y metas, llevándose a cabo reuniones con las diferentes dependencias durante los meses de noviembre y diciembre de 2024.

Durante enero de 2025, el proceso continuó con revisiones y ajustes en un trabajo conjunto con todas las áreas involucradas. Como resultado, se presenta el Mapa Estratégico Institucional, que mantiene los tres objetivos estratégicos definidos previamente, los cuales han orientado las acciones desde el año anterior y seguirán guiándolas durante el período de gobierno actual.

Asimismo, se han identificado cinco líneas estratégicas prioritarias, las cuales han sido informadas a la Presidencia y al equipo directivo:

- Ordenando la casa
- Administración de los minerales
- Formalización sostenible
- Minería y desarrollo económico
- Agenda social, étnica y ambiental

Se resalta que estas cinco líneas estratégicas están alineadas a los tres objetivos estratégicos institucionales, asegurando una coherencia en la planeación y ejecución de las acciones.

#### **Indicadores Estratégicos**

La Coordinadora de Planeación informa que el plan cuenta con un total de 40 indicadores, de los cuales 7 son estratégicos y están asociados a los tres objetivos institucionales:

#### **Primer Objetivo:**

Promover la disponibilidad de recursos minerales para el desarrollo de programas económicos del Gobierno Nacional.

Se presentan los indicadores relacionados, entre ellos:

Recaudo del Sistema General de Regalías.

Recaudo de contraprestaciones económicas y de regalías.

Las metas para estos indicadores fueron definidas por cada dependencia con un horizonte hasta 2026. Se informa que, en este objetivo, se realizó un ajuste con la inclusión de un nuevo indicador, relacionado con las nuevas áreas asignadas con aprovechamiento general estratégico, en línea con el Plan Nacional de Desarrollo. Este indicador establece una meta de 20 áreas para 2025 y un ajuste para 2026.

#### **Segundo Objetivo:**

Fomentar proyectos mineros formales y confiables con enfoque sostenible para el desarrollo económico y el bienestar social.

Se han definido tres indicadores a cargo del Grupo de Fomento. Durante la reunión del día anterior, se planteó una revisión de estos indicadores, los cuales deberán ser validados por la Presidencia de la ANM para garantizar su viabilidad técnica.



Entre los cambios propuestos, se resalta que el enfoque del indicador de unidad fortalecida en temas asociativos será ajustado para centrarse en procesos de formalización minera. Además, se incorpora un nuevo indicador relacionado con la cantidad de miembros de comunidades mineras orientados a esquemas asociativos para promover la formalización minera.

#### **Intervención Álvaro Pardo - Presidente de la ANM**

El Presidente reflexiona sobre el trabajo que ya se ha venido realizando con las comunidades mineras en temas de capacitación y crecimiento, señalando que muchas de ellas ya están constituidas y, por lo tanto, no es posible intervenir en materia de asociatividad. No obstante, menciona que la situación es diferente para quienes ingresan al proceso de formalización en 2025, enfatizando que antes de otorgarles un título minero o contrato, es fundamental trabajar en su organización y formalización.

#### **Intervención Talía Salcedo - Gerente de la Vicepresidencia de Promoción y Fomento**

Con base en la reunión sostenida el día anterior sobre la generación de un nuevo indicador, se verificó que el primer indicador alineado con el proyecto de inversión y aprobado en el marco del proyecto corresponde a las comunidades mineras fortalecidas en tránsito hacia la formalización.

Este indicador abarca tanto a las asociaciones ya creadas que están siendo fortalecidas como a aquellos mineros que cuentan con prerrogativa de explotación o títulos mineros derivados de procesos de formalización.

Se propone la incorporación de un nuevo indicador que incluiría a los mineros interesados en formalizarse, orientándolos en esquemas asociativos que faciliten su incorporación en el proceso de formalización minera. Esta estrategia se apoyará en las áreas estratégicas de formalización minera y asociatividad.

#### **Intervención de Sandra Patricia Parra – Coordinadora de Planeación**

Se acuerda la realización de una reunión de trabajo con el equipo, en la que se revisarán y ajustarán los indicadores para garantizar su viabilidad técnica y alineación con los objetivos de planeación.

Tercer Objetivo: Fortalecer la gestión de la conflictividad socioambiental en torno a la actividad minera

Se plantea la realización de 201 espacios de diálogo en 2025.

Se acuerda revisar la articulación de actividades, no la creación de un nuevo indicador, con el fin de lograr la meta de 15.000 personas beneficiarias.

Cuarto Objetivo: Ofrecer alternativas de formalización para alcanzar la paz, impulsar la equidad social y fomentar la armonía ambiental

Se establecen tres indicadores:

Fondo de subcontratos.

Títulos mineros expedidos.

Reconocimiento de comunidades mineras tradicionales a través de áreas de reserva especial declaradas y delimitadas.

Se confirma que estos indicadores serán evaluados en la vigencia 2025 y 2026.

Quinto Objetivo: Fortalecer el control, prevención, verificación, seguridad y exigencia de obligaciones mineras

Se establecen cuatro indicadores, entre ellos:

Ejecución de inspecciones de fiscalización.

Medición de la eficiencia en la gestión de recursos y revocatorias interpuestas.

Capacitación en estándares de competencia en salvamento minero.

Evaluación de planes de gestión con metas establecidas para 2025 y 2026.

Sexto Objetivo: Ampliar la presencia de la autoridad minera en el territorio nacional

Se establecen tres indicadores, incluyendo la implementación de cinco puntos de atención local en 2025, con ajustes programados para 2026.



### **Intervención Álvaro Pardo - Presidente de la ANM**

El presidente de la Agencia, sugiere continuar con la presentación ante el Comité de Gestión y Desempeño, destacando que en 2024 se programó la realización de 30 audiencias públicas mineras, las cuales constituyen un espacio clave dentro del procedimiento de participación.

Se resalta que, aunque existen múltiples espacios de interacción con autoridades locales y otros actores, estos no siempre quedan reflejados en los indicadores de inversión. Por esta razón, se recomienda documentar y registrar todas estas acciones dentro del proceso de audiencias públicas mineras.

Se establece como indicador la cantidad de espacios de participación, en lugar de basarse únicamente en los recursos invertidos en 2024.

Se deja constancia de que durante el año pasado se realizaron aproximadamente 300 espacios de participación.

Se continua con la explicación de cada uno de los objetivos estratégicos.

### **Plan de Acción 2025 - Grupo de Planeación**

Sandra Patricia Parra presenta el Plan de Acción 2025, informando que el documento ha sido enviado a los correos electrónicos de los asistentes, por lo que no se entrará en detalles en esta sesión.

**Se aprueba el PEI por parte de los miembros del Comité.**

### **Plan Estratégico de Talento Humano – Freddy Maurice Cortés Zea – Coordinador Grupo de Gestión Del Talento Humano**

Se inicia la presentación de dicho plan, a cargo del Coordinador Grupo de Gestión del Talento Humano, quien comenta que el plan de talento humano es el corazón del modelo de planeación. El objetivo estratégico asociado es fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional, el trabajo en equipo.

Hace referencia a los objetivos institucionales, el servicio y la manera de los procesos de gestión administrativa. Se enfatiza que este plan es la sombrilla de los demás planes de talento humano que se exponen a continuación.

### **Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos - Grupo De Gestión del Talento Humano**

Hace la presentación al Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos, la funcionaria Catherine Ladino, quien comenta que estos dos planes, aunque son diferentes en sus componentes, están completamente ligados. Este plan de vacantes pone un instrumento técnico que permitir planear el recurso humano y el plan de previsión de los recursos humanos es el que determina la forma de proveer esas vacantes identificadas.

### **Intervención Iván Guaque-Jefe de oficina jurídica**

Se consulta sobre la priorización de las vacantes no cubiertas en Nación 3 y se plantea la posibilidad de otorgar a los seleccionados el plazo máximo permitido para la toma de posesión del cargo. Asimismo, se propone justificar la concesión de prórrogas, considerando la viabilidad de que el plazo otorgado por la ANM sea menor.

### **Plan Institucional de Capacitación - Grupo de Gestión del Talento Humano**

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

En cuanto al Plan Institucional de Capacitación, el Coordinador de Grupo de Gestión del Talento Humano, hace la presentación y luego de la explicación técnica y detallada de necesidades, su consolidación y priorización por parte del profesional Jorge Serrato, da las gracias a las diferentes áreas que durante este proceso han sido vitales en la construcción de los proyectos que se emiten desde el área de gestión del Talento Humano.

#### **Interviene la Vicepresidenta de Promoción y Fomento**

Se plantea al Presidente la posibilidad de realizar una capacitación adicional en comunicación estratégica, propuesta por el Grupo y la Vicepresidencia. Se destaca que, desde el punto de vista institucional, se han identificado dificultades en la emisión de mensajes, particularmente en función del público objetivo.

Se enfatiza la necesidad de que en los espacios de socialización de políticas los mensajes sean más asertivos y adecuados al contexto y audiencia, con el fin de mejorar la efectividad de la comunicación.

Asimismo, se menciona que esta capacitación no representaría un alto costo, pero sí aportaría significativamente a la labor de la Vicepresidencia y otras áreas de la entidad.

#### **Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales- Grupo de Gestión del Talento Humano**

Se hace la presentación del Plan de Bienestar, a cargo de 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.

Se hizo una encuesta para determinar cuáles son las actividades que más gustan, y por encima del Encuentro Nacional está el día de la familia. Se presentan las actividades planeadas, de acuerdo a la consolidación de necesidades y su priorización con los recursos disponibles.

#### **Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo –Grupo de Gestión del Talento Humano**

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.

Se basa en :

- Planear
- Hacer
- Verificar
- Actuar

**Se aprueban todos los planes del Grupo de Gestión del Talento Humano por parte de todos los miembros del Comité.**

#### **Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - Oficina de Tecnología e Información**

Se da inicio a la presentación del Plan, recordando que este documento establece la estrategia de tecnologías de la información a nivel institucional. En este caso, la estrategia está alineada con el enfoque de Agencia Nacional de Minería Digital.

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

El plan se fundamenta en la Política de Gobierno Digital, la cual establece lineamientos en Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) y proporciona una guía para su actualización. Actualmente, se cuenta con un plan vigente para el periodo 2020-2030, siendo esta su tercera actualización.

Estos documentos son dinámicos y sujetos a actualización, en función de los avances en estrategias y tecnologías.

Asimismo, se informa que la guía del PETIC establece cuatro fases de desarrollo, las cuales fueron implementadas durante el año pasado.

**Interviene Álvaro Pardo – Presidente de la ANM**

Comenta que sugiere el cambio de posición del objetivo: *Posicionar a la OTI como actor estratégico que contribuya a la toma de decisiones*, dado que la OTI es un apoyo para la entidad pero no quien toma decisiones estratégicas.

**Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información - Oficina de Tecnología e Información**

Se presenta un balance sobre la evolución de la gestión de riesgos durante 2024, destacando que el año inició con tres riesgos altos en materia de ciberseguridad, además de condiciones extremas que afectaron diferentes procesos. A lo largo del año, mediante el trabajo en equipo entre las diferentes áreas, se implementaron medidas que permitieron mitigar estos riesgos, lo que se reflejó en un incremento de riesgos moderados y la eliminación de los riesgos extremos.

Al cierre del 2024, se reporta un cero riesgos extremos, quedando únicamente un riesgo significativo en evaluación.

Con base en estos resultados, se califica el desempeño en gestión de riesgos como positivo, estableciendo como prioridad para 2025 la mitigación del riesgo alto identificado. Para ello, se trabajará en el fortalecimiento de la infraestructura que soporta el sistema de gestión, analizando parámetros clave y priorizando iniciativas estratégicas orientadas a la reducción de este riesgo durante el año en curso.

**Se aprueban todos los planes del Grupo de la OTI por parte de todos los miembros del Comité.**

**Plan Anual de Adquisiciones – Adriana López - Grupo de Contratación**

Se da inicio a la presentación del PAA y se enfatiza en que dicho plan tuvo una ejecución el año 2024 con un 92%. Al inicio del año vigente se trabajó en conjunto con el Grupo de Planeación para la creación de las líneas PAA con bolsa. Se presenta la primera versión del PAA para su aprobación.

La coordinadora de Planeación menciona que este Plan ha sido previamente revisado por el Ordenador del Gasto como parte de sus obligaciones.

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

La Coordinadora Sandra Patricia Parra realiza la presentación del programa, informando que anteriormente este plan estaba estipulado en el Decreto 612, el cual sufrió modificaciones el año pasado con la transformación del Programa de Transparencia y Ética Pública.



Se presenta este tema ante el Comité debido a que, si bien el Decreto 612 no ha sido derogado, la normativa vigente, establecida en el Decreto 1122 de 2024, exige la creación de un Programa de Transparencia y Ética Pública, en lugar del Plan Anticorrupción. Esta nueva disposición, implementada en 2024, establece que todas las entidades del Estado deben formular y finalizar dicho programa antes de agosto de 2025.

Se informa al Comité que la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, en conjunto con el Grupo de Planeación, está liderando la formulación de este programa, el cual se encuentra en proceso de construcción durante la presente vigencia. Una vez finalizado, será presentado formalmente ante el Comité.

**Interviene Jefe Oficina control interno**

Se hace referencia que la oficina de control interno, en el mes de diciembre hizo la evaluación de cómo del plan anticorrupción y de atención al ciudadano. Se presentó el informe correspondiente y está en la página web de cómo quedó el programa del plan anticorrupción. Es importante validar y observar el informe y se pueda rescatar que se puede emitir y que forme parte del programa de transparencia y ética pública.

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

Se informa sobre esta aprobación de mapas que es básicamente un ejercicio que se construye colectivamente con todas las dependencias. Es importante que se identifique los riesgos para mitigarlos y saber cómo abordarlos y atender este tipo de situaciones en caso de presentarse, pero la principal razón de su elaboración es prevenir.

Se presenta un resumen de las aprobaciones de los planes:

PLANES	ESTATUS
Plan Institucional de Archivo - PINAR	Se mantiene vigente la versión suscrita durante 2024 y se establece compromiso de presentar ajustes en los siguientes 15 días
Plan Estratégico Institucional (PEI) y Plan de Acción 2025	Aprobado
Plan Estratégico de Talento Humano	Aprobado
Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos	Aprobado
Plan Institucional de Capacitación	Aprobado
Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	aprobado
Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Aprobado
Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Aprobado
Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	Aprobado
Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	Aprobado
Plan Anual de Adquisiciones	Aprobado
Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano - Programa de Ética y Transparencia Pública	Aprobado
Presentación y aprobación de los mapas de Riesgos de Gestión y Corrupción	Aprobado

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

Compromisos
<p>1. Se establece el compromiso de presentar nuevamente el Plan Institucional de Archivos (PINAR), incluyendo los aspectos correspondientes al Sistema de Gestión Electrónica de Archivos (SGDA). De acuerdo con la solicitud del Comité, dicha presentación debe realizarse en un plazo máximo de 15 días posteriores a la sesión, es decir, antes del 14 de febrero de 2025.</p>

**FIRMANTES RESPONSABLES**

Sandra Patricia Parra Cristancho  
 Firmado digitalmente por Sandra Patricia Parra Cristancho  
 Fecha: 2025.02.25 14:13:07 -05'00'  
**SANDRA PATRICIA PARRA CRISTANCHO**  
 Secretario Técnico del Comité  
 Coordinadora Grupo de Planeación

  
**JAIME HUMBERTO MESA BUITRAGO**  
 presidente del Comité  
 vicepresidente Administrativo y Financiero

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Laura Daniela Arias Fontecha Cargo: Contratista Grupo de Planeación Fecha:	Nombre: Sandra Patricia Parra Cristancho Cargo: Coordinadora Grupo de Planeación Fecha:	Nombre: Jaime Humberto Mesa G. Cargo: vicepresidente Administrativo y Financiero Fecha: