

República de Colombia



AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA

RESOLUCIÓN NÚMERO 109 DE 21 FEB 2025

“Por la cual se conforma el equipo de trabajo para adelantar el proceso de rediseño de la estructura organizacional y fortalecimiento de la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería”

EL PRESIDENTE DE LA AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA - ANM

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017 en lo relacionado con el Sistema de Gestión, por los numerales 3, 10, 19 y 20 del artículo 10 del Decreto Ley 4134 de 2011, Decreto 1953 de 2022 y

CONSIDERANDO:

Que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 189 numeral 16 de la Constitución Política, corresponde al Presidente de la República, como Jefe de Estado, Jefe de Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa, modificar la estructura de los Ministerios, Departamentos Administrativos y demás entidades u organismos administrativos nacionales, con sujeción a los principios y reglas generales que defina la ley.

Que el artículo 54 de la Ley 489 de 1998 establece los principios y reglas generales para modificar la estructura de los organismos y entidades del orden nacional, entre estas, evitar la duplicidad de funciones y actividades en virtud de los principios de eficiencia y racionalidad; garantizar que exista armonía, coherencia y articulación entre las actividades que realicen cada una de las dependencias; que estas cuenten con funciones específicas y colaboren con las generales; fusionar, suprimir o crear dependencias y empleos que no sean necesarios.

Que el artículo 46 de la Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, modificado por el artículo 228 del Decreto 019 de 2012, establece que las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional deben motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices, metodología y aprobación del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP-.

Que en concordancia con lo anterior el artículo 2.2.12.2. del Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, establece que la modificación de una planta de empleos debe fundamentarse en las necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración. Esto ocurre cuando las conclusiones del estudio técnico conducen a la creación o supresión de empleos, debido a causas como: la fusión, supresión o escisión de entidades; cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad; traslado de funciones o competencias de un organismo a otro; supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones; mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios; redistribución de funciones y cargas de trabajo; introducción de cambios tecnológicos; culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad; racionalización del gasto público; mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

Que el artículo 2.2.12.3. del Decreto 1083 de 2015, dispone que los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos: 1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo. 2. Evaluación de la prestación de los servicios. 3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

Que el artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1083 de 2015, Actualización de plantas de empleo, establece que “Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años: (...) c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones. d. Evaluar el modelo

de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios. (...) PARÁGRAFO 1. Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.

PARÁGRAFO 2. Las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas modificaciones, y los traslados presupuestales de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales.”

Que mediante Decreto Ley 4134 de 2011, se creó la Agencia Nacional de Minería (ANM), como una entidad especial, adscrita al Ministerio de Minas y Energía, cuyo objeto es *“administrar integralmente los recursos minerales de propiedad del Estado, promover el aprovechamiento óptimo y sostenible de los recursos mineros de conformidad con las normas pertinentes y en coordinación con las autoridades ambientales en los temas que lo requieran, lo mismo que hacer seguimiento a los títulos de propiedad privada del subsuelo cuando le sea delegada esta función por el Ministerio de Minas y Energía de conformidad con la ley.”*

Quelos numerales 3, 10, 19 y 20 del artículo 10 del Decreto Ley 4134 de 2011, modificado por el artículo 2 del Decreto 1681 de 2020, facultan al Presidente de la Agencia Nacional de Minería, para *“3. Adoptar las normas internas necesarias para el funcionamiento de la Agencia Nacional de Minería, ANM”; “10. Crear y organizar con carácter permanente o transitorio grupos internos de trabajo”; “19. Implementar, mantener y mejorar el Sistema Integrado de Gestión Institucional de la Agencia Nacional de Minería, ANM” y “20. Distribuir entre las diferentes dependencias de la Agencia Nacional de Minería, ANM, las funciones y competencias que la ley le otorgue a la entidad cuando las mismas no estén asignadas expresamente a alguna de ellas.”*

Que el numeral 6 del artículo 8 del Decreto Ley 4134 de 2011, modificado por el artículo 1 del Decreto 1681 de 2020, faculta al consejo directivo para *“Proponer al Gobierno Nacional las modificaciones de la estructura y de la planta de personal que considere pertinentes.”*

Que el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023, por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 *“Colombia Potencia Mundial de la Vida”, establece que “El Gobierno Nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, liderará el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público, que contribuya a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios. El Departamento Administrativo de la Función Pública propondrá los ajustes normativos necesarios para viabilizar la transformación institucional del Estado. Todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y la contratación por prestación de servicios, estará sujeta a las disponibilidades presupuestales de cada vigencia fiscal, al Marco Fiscal de Mediano Plazo y al Marco de Gasto de Mediano Plazo.”*

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1499 de 2017, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la Política de Fortalecimiento Organizacional, asociada a la tercera dimensión de simplificación de procesos, se enfoca en la gestión con valores orientados a resultados desde la perspectiva de la ventanilla hacia adentro. Su propósito es fortalecer las capacidades organizacionales mediante la alineación de la estrategia institucional con el modelo de operación por procesos, la estructura y la planta de personal, con el fin de generar mayor valor público en la prestación de bienes y servicios, aumentando así la productividad estatal.

Que en los lineamientos para la implementación de la política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos se debe generar un ejercicio de Direccionamiento Estratégico y Planeación, así como de los resultados obtenidos por la entidad, para entender e interiorizar que todas las dimensiones de MIPG son piezas fundamentales e integrales en un proceso de análisis para el fortalecimiento organizacional.

Que por su parte, la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG de Talento Humano, tiene como propósito permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

Que la Guía de fortalecimiento institucional: *“Construcción de un documento técnico para la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad”* versión 1, de fecha noviembre de 2022, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública establece los pasos para la construcción de un documento técnico para la formalización laboral, entre los que se destacan: la conformación de un equipo técnico, el establecimiento de una estrategia de gestión del cambio, análisis de contexto externo e interno, propuesta de ajuste a la cadena de valor tanto por procesos como por resultados, propuesta de fortalecimiento y desarrollo de capacidades y por último la presentación del estudio técnico final, al igual que los proyectos de actos administrativos resultantes del ejercicio.

Que durante la vigencia 2024 la ANM en conjunto con el Centro de Investigaciones para el Desarrollo (CID), unidad académica de la Facultad de Ciencias Económicas (FCE) de la Universidad Nacional de Colombia, adelantó la reingeniería de procesos y la elaboración de una propuesta de fortalecimiento institucional de la

Agencia Nacional de Minería, identificando alternativas de mejora en la operación, capacidad y estructura organizacional interna, en el marco de los términos legales, los lineamientos institucionales, articulado con nuestro sistema integrado de gestión y siguiendo las metodologías que para ello ha definido el Departamento Administrativo de la Función Pública; gestión que dio como resultado la propuesta de ajustes al mapa de procesos, así como a múltiples caracterizaciones y otra documentación del Sistema Integrado de Gestión.

Que para dar continuidad al proceso, se requiere elaborar un estudio técnico sobre la estructura organizacional, modelo operacional, prestación del servicio, cargas laborales y planta de personal necesaria para operar, con el fin de generar mejores sinergias, procurar los resultados esperados en los planes estratégicos y llevar a cabo una intervención adecuada en la estructura y planta de personal de la Agencia, con el fin de lograr niveles óptimos de funcionamiento en la entidad.

Que mediante comunicación radicada No. 20252060074652 del 30 de enero de 2025, se solicitó al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP asignar un asesor para que acompañe el proceso de rediseño organizacional y fortalecimiento institucional que requiere la Agencia.

Que es necesario garantizar la eficiencia y eficacia de las funciones y objeto de la Agencia Nacional de Minería, señalados en el Decreto Ley 4134 de 2011 modificado por el Decreto 1681 de 2020 y demás disposiciones modificatorias y complementarias, lo cual implica elaborar el estudio técnico de rediseño organizacional de la Agencia Nacional de Minería (ANM), que incluye el diagnóstico institucional, la formulación de una nueva estructura organizacional, la proyección financiera, la actualización del manual de funciones y competencias laborales, la elaboración de los actos administrativos requeridos, y el diseño del plan de gestión del cambio, en el marco de los términos legales y los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), articulado con el Sistema Integrado de Gestión, para atender las necesidades del sector minero así como de las finanzas públicas y preservar la continuidad de la prestación de los servicios a su cargo.

Que, con base en lo anterior, se hace necesario conformar un equipo interdisciplinario para orientar, apoyar y hacer seguimiento a la formulación, desarrollo e implementación del rediseño de la estructura organizacional y fortalecimiento de la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería.

Que en mérito de lo expuesto, el despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Creación: Crear un equipo de trabajo para orientar, apoyar y hacer seguimiento a la formulación, desarrollo e implementación del rediseño de la estructura organizacional y fortalecimiento de la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería.

ARTÍCULO SEGUNDO. Integración: El equipo de trabajo estará integrado por:

1. Vicepresidente Administrativo y Financiero quien será el líder del equipo.
2. Un (1) representante de la Presidencia de la Agencia.
3. El coordinador(a) del Grupo de Gestión del Talento Humano.
4. El coordinador(a) del Grupo de Planeación.
5. El coordinador(a) del Grupo de Recursos Financieros.

PARÁGRAFO: Podrán participar como invitados en las sesiones del equipo de trabajo de rediseño de la estructura organizacional los representantes de las organizaciones sindicales.

ARTÍCULO TERCERO. Enlaces: Los vicepresidentes, jefes de oficina y coordinadores que se mencionan a continuación, deberán designar, mediante memorando, a un colaborador del mayor nivel jerárquico, quien actuará como enlace para participar y articular, dentro de sus respectivas áreas, las necesidades del equipo de trabajo conformado en el artículo primero del presente acto administrativo, cuando sea requerido:

1. Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones.
2. Oficina Asesora Jurídica.
3. Oficina de Tecnología e Información.
4. Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera.
5. Vicepresidencia de Contratación y Titulación.
6. Vicepresidencia de Promoción y Fomento.
7. Grupo de Servicios Administrativos.

PARÁGRAFO PRIMERO: De acuerdo con la información proporcionada, el Vicepresidente Administrativo y Financiero comunicará mediante memorando, el listado definitivo de enlaces y representantes de las áreas, el cual podrá ser modificado en cualquier momento de la misma manera.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En caso de ser necesario, cualquier funcionario o colaborador de la Agencia podrá ser convocado a las reuniones, para apoyar las actividades del equipo de trabajo conformado mediante el presente acto administrativo.

ARTÍCULO CUARTO. Funciones: Las funciones que desarrollará el equipo de trabajo para la formulación, desarrollo e implementación del rediseño de la estructura organizacional y fortalecimiento de la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería, serán las siguientes:

1. Participar en la estructuración de la necesidad y del proceso contractual para la formulación, desarrollo e implementación del rediseño de la estructura organizacional y fortalecimiento de la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería.
2. Servir como instancia de facilitación y orientación entre el contratista y las áreas necesarias para llevar a buen término la formulación, desarrollo e implementación del rediseño de la estructura organizacional y fortalecimiento de la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería.
3. Participar en la toma de decisiones administrativas u operativas que se presenten en desarrollo del proceso.
4. Apoyar la validación de los productos entregados por el contratista con ocasión de la ejecución del contrato para la formulación, desarrollo e implementación del rediseño de la estructura organizacional y fortalecimiento de la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería.
5. Apoyar la validación y ejecución de las consecuencias e impacto en términos operativos, administrativos y legales, resultantes del desarrollo e implementación de los productos entregados por el contratista.
6. Presentar recomendaciones al Presidente de la Agencia sobre el proceso de rediseño y fortalecimiento institucional.
7. Coordinar y realizar las mesas de trabajo que sean necesarias con las áreas misionales y de apoyo de la Agencia, así como con otros actores internos y externos necesarios.
8. Apoyar las actividades relacionadas con la gestión del cambio, socialización y cultura organizacional al interior de la Entidad, relacionadas con los cambios y transformaciones que se presenten con ocasión del proceso.
9. Realizar el seguimiento al plan de trabajo y cronograma de actividades del proceso de rediseño organizacional.
10. Liderar el proceso de seguimiento y evaluación a la implementación de los cambios y transformaciones que se presenten con ocasión de la formulación, desarrollo e implementación del rediseño de la estructura organizacional y fortalecimiento de la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería.
11. Propiciar espacios de comunicación con las organizaciones sindicales de la Agencia Nacional de Minería para socializar avances, recoger retroalimentación y asegurar su debida información sobre el proceso.
12. Informar periódicamente a la Presidencia y equipo directivo, sobre los avances y resultados del proceso del rediseño organizacional.
13. Las demás que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos para los cuales se conformó el presente equipo.

ARTÍCULO QUINTO. Reuniones: El equipo de trabajo conformado por medio de este acto administrativo se reunirá por lo menos una (1) vez al mes con el fin de revisar el avance en el cumplimiento y desarrollo del proyecto y extraordinariamente cuando lo considere necesario.

PARÁGRAFO. El Grupo de Planeación designará un relator de compromisos, que se encargará de levantar el acta respectiva, la cual deberá compartirse con los demás miembros del equipo a más tardar en la semana siguiente a la reunión para sus respectivas observaciones y gestión de compromisos.

ARTÍCULO SEXTO. La Vicepresidencia Administrativa y Financiera liderará las gestiones necesarias en representación de la Agencia ante el Departamento Administrativo de la Función Pública y demás Entidades o instancias ante las cuales se deban realizar los respectivos trámites de aprobación del proceso de rediseño de la estructura organizacional y fortalecimiento de la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería.

ARTÍCULO SEPTIMO. Todas las áreas misionales y de apoyo de la Agencia están en la obligación de atender los requerimientos de información y las mesas de trabajo a las que sean convocados por parte del líder del equipo para el rediseño de la estructura organizacional y fortalecimiento de la planta de personal.

ARTÍCULO OCTAVO. Publicación. El contenido de la presente resolución será publicado en la página web e intranet de la Agencia Nacional de Minería.

ARTÍCULO NOVENO. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los 21 días del mes de febrero de 2025



LUIS ALVARO PARDO BECERRA

Elaboró:Angela Liliana Diaz Poveda,Christian David Bedoya Mogollon.
Revisó:Sandra Patricia Parra Crisancho,Jaime Humberto Mesa Buitrago,Freddy Maurice Cortes Zea.
Aprobó:Ivan Dario Guauque Torres