 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. 17 de diciembre del 2025
Lugar: Reunión presencial/ virtual Teams
Asunto: Comité institucional de gestión y desempeño
Acta de reunión sesión No 9/2025

ORDEN DEL DÍA
1. Verificación Quórum (5 minutos)
2. Plan Institucional de Capacitación 2026
3. Evaluación Mejores servidores Grupo de Talento Humano – 10 minutos
4. Plan de Bienestar e Incentivos 2026- Grupo de Talento Humano – 10 minutos
5. Baja de Inventarios – Grupo de Servicios Administrativos – 15 minutos
6. Aprobación de la Política de Gestión Documental PIGD – Grupo de Gestión Documental – 10 minutos
7. Socialización de la Estrategia de Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas 2025 – Grupo de Comunicaciones – 10 minutos
8. Proposiciones y varios – 7 minutos

DESARROLLO	
<p>Siendo las 10:00 am del 17 de diciembre del 2025, el Coordinador del Grupo de Planeación Marcelino Sánchez Castro, da la bienvenida a los miembros de comité y asistentes a la novena 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><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></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>	
Nº	NOMBRE
1	Aura Liliana Pérez Santisteban
2	Kelly Melisa Medina Bermúdez
3	Lucero Castañeda Hernández
4	Lucero Castañeda Hernández
5	Andrea Bibiana Peña Gómez
6	José Saúl Romero Velásquez
7	Luz Salgado Muñoz
8	Aura Liliana Pérez Santisteban
9	Astrid Paola Velasco Amaya
	<p>Delegada Vicepresidente Administrativa y Financiera</p> <p>Delegada de la Presidencia</p> <p>Vicepresidente Contratación y Titulación Minera</p> <p>Delegada Vicepresidencia de promoción y fomento</p> <p>Jefe de la oficina de tecnología e información</p> <p>Jefe de la oficina asesora jurídica</p> <p>Delegada Coordinación del grupo de atención, participación ciudadana y comunicaciones</p> <p>Coordinador del grupo de talento humano</p> <p>Coordinador del grupo de servicios administrativos</p>

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

10	Marcelino Sánchez Castro	Coordinador del Grupo de Planeación
11	Wilma Rocío Bejarano Gaitán	Jefe oficina de control Interno (invitado permanente con voz, pero sin voto)


Asistentes de Apoyo

N°	NOMBRE	REPRESENTA
1	Elkin Alberto Moreno Crespo	Grupo Gestión de Talento Humano
2	Andrés Felipe Díaz	Oficina Asesora Jurídica
3	Alejandra Villoria T.	Vicepresidencia Promoción
4	Ernesto Castiblanco Rozo	Grupo de Servicios Administrativos
5	Astrid Paola Velasco Amaya	Grupo de Servicios Administrativos
6	Lina Paola León	Grupo de Servicios Administrativos
8	Carolina Zambrano Vanegas	Grupo Gestión Documental y Notificaciones
9	Sergio Daniel Romero R.	Grupo Gestión Documental y Notificaciones
10	Edgar Beltrán Marin	Grupo Gestión de Talento Humano
11	Jorge Serrato Salazar	Grupo Gestión de Talento Humano
12	Adriana Rocio Jiménez P.	Grupo Contratación y Titulación
13	Gema Margarita Rojas L.	Coordinador Grupo Gestión Documental Notificaciones
14	Edwin Alonso Coy G.	Planeación
15	Laura Ballesteros Chivita	Grupo de atención, participación ciudadana comunicaciones
16	Estephania Andrea Conde	Grupo de atención, participación ciudadana comunicaciones
17	Hugues Miguel Barros V.	Planeación
18	Zulma Rocio Gil A.	Planeación
19	Laura Daniela Arias F.	Planeación
20	Laura Daniela Arias	Planeación

La Secretaría Técnica procedió a verificar la asistencia de los integrantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, confirmando la presencia de los miembros requeridos conforme a la Resolución 594 de 2021. Verificado el quórum, el presidente del Comité declaró instalada la sesión.

1. Verificación de Quorum, y Asistencia

Se verificó el quórum requerido para la sesión del Comité de Gestión y Desempeño. Se registró la asistencia de los miembros del comité, incluyendo al Vicepresidente Administrativo y Financiero (representado por delegada), Presidencia (representada por delegada), Vicepresidente de Contratación y Titulación Minera, el vicepresidente de seguimiento control y seguridad minera no asistió y no envió delegado, vicepresidente de Promoción y Fomento (representada por delegada) Jefe de la Oficina de Tecnología, Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, el Coordinador del grupo de atención, participación

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

ciudadana y comunicaciones (representada por delegada), Coordinador del Grupo de Talento Humano, Coordinador del Grupo de Servicio Administrativos (representado por delegada), el Coordinador del Grupo de Planeación, Jefe de la Oficina de Control Interno,

2. Plan Institucional de Capacitación 2026

El Grupo de Gestión del Talento Humano presentó al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026, como uno de los componentes estratégicos del Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Minería, el cual se encuentra integrado además por el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan de Vacantes y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. En este sentido, se precisó que, en el marco de la presente sesión, se someten a consideración del Comité los componentes correspondientes al Plan Institucional de Capacitación y al Plan de Bienestar, mientras que los demás componentes serán presentados para su aprobación en la sesión programada para el mes de enero de 2026, previo al 31 de enero.


Se indicó que el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 constituye el instrumento mediante el cual la ANM orienta y articula las acciones de capacitación, inducción, reinducción y formación de sus servidores públicos, con el propósito de fortalecer las competencias laborales, mejorar el desempeño institucional y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Para la formulación del PIC 2026, el Grupo de Gestión del Talento Humano desarrolló un diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, a través de la realización de mesas de trabajo con el despacho de la Presidencia, las Vicepresidencias, las Oficinas, los Coordinadores de Grupo y las organizaciones sindicales, así como mediante la aplicación de una encuesta general dirigida a todos los servidores públicos de la entidad, garantizando la participación amplia y representativa de los diferentes niveles y dependencias de la ANM. Adicionalmente, se incorporaron las capacitaciones obligatorias derivadas de los acuerdos sindicales vigentes, en cumplimiento de la normatividad aplicable.

Como resultado de este ejercicio participativo, se identificaron aproximadamente 130 temáticas de capacitación, las cuales fueron objeto de un proceso técnico de análisis, depuración, unificación y priorización, considerando criterios como la cantidad de solicitantes, la pertinencia institucional, la alineación con los objetivos estratégicos de la ANM, la posibilidad de ejecución con conocimiento interno y la viabilidad presupuestal.

Producto de este proceso, se priorizaron 22 temáticas, incluyendo aquellas derivadas de compromisos sindicales, las cuales se proponen para ser desarrolladas mediante procesos de contratación durante la vigencia 2026, hasta donde el presupuesto disponible lo permita.

Se informó al Comité que el presupuesto asignado para la ejecución del PIC 2026 asciende a la suma de \$331.066.667, lo cual representa un incremento significativo frente a la vigencia anterior, en la que se contó con un presupuesto aproximado de \$217 millones. Este aumento responde, entre otros factores, al crecimiento en la planta de personal derivado de los concursos de mérito y al reconocimiento de la necesidad de fortalecer de manera proporcional y suficiente los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos de carrera administrativa y demás vinculaciones, priorizando el desarrollo del talento humano como eje central de la gestión institucional.

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

Así mismo, se señaló que el PIC 2026 se encuentra alineado con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, adoptando sus ejes temáticos estratégicos, entre los cuales se destacan: Territorio, Vida y Ambiente; Transformación Digital y Cibercultura; Probidad, Ética e Identidad de lo Público; Paz Total, Memoria y Derechos Humanos; y Habilidades y Competencias. En este marco, se explicó que las temáticas priorizadas abarcan, entre otros aspectos, inteligencia artificial aplicada al sector público, derecho minero y ambiental, herramientas de información geográfica, contratación estatal, consulta previa, control y manejo de explosivos, trabajo en equipo y liderazgo, comunidades étnicas, normatividad tributaria, presupuesto público, analítica de datos, resolución de conflictos, inteligencia emocional, normas internacionales de auditoría, derecho administrativo y legislación minera.

Adicionalmente, se informó que, de manera complementaria a las temáticas que serán objeto de contratación, el PIC 2026 contempla un conjunto de capacitaciones a desarrollar a través de facilitadores internos y de la Red Institucional de Capacitación, con el apoyo de entidades como el DAFP, la ESAP, el SENA y otras instancias del orden nacional, así como con el acompañamiento estratégico de la Oficina de Tecnologías de la Información en temas asociados a herramientas digitales, sistemas institucionales y transformación digital. Esta estrategia permitirá optimizar los recursos disponibles, fortalecer el aprendizaje organizacional y promover la transferencia de conocimiento al interior de la ANM.

Durante el espacio de intervenciones, los miembros del Comité resaltaron la solidez metodológica del proceso de formulación del PIC 2026, la importancia de la participación de las dependencias y organizaciones sindicales, y la pertinencia de las temáticas priorizadas frente a los retos misionales y estratégicos de la Agencia Nacional de Minería.

Votación: El Comité Institucional de Gestión y Desempeño **aprobó por unanimidad el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026**, en los términos presentados.

3. Evaluación Mejores servidores Grupo de Talento Humano

El Grupo de Gestión del Talento Humano presentó al Comité Institucional de Gestión y Desempeño los resultados del proceso de elección de los Mejores Servidores Públicos de la Agencia Nacional de Minería correspondiente a la vigencia 2024, en cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Plan de Bienestar e Incentivos y de la normativa interna aplicable en materia de reconocimiento al desempeño sobresaliente de los servidores públicos.

Se informó que el proceso se fundamentó, como criterio principal, en la Evaluación de Desempeño Laboral definitiva del periodo 2024–2025, considerando a los servidores que obtuvieron la máxima calificación (100 puntos) en dicha evaluación. Este ejercicio incluyó servidores vinculados en carrera administrativa en los niveles asesor, profesional, técnico, así como servidores de libre nombramiento y remoción, garantizando un tratamiento equitativo y transparente.

Adicionalmente, se explicó que, como resultado de espacios de concertación con las organizaciones sindicales, se incorporaron puntajes adicionales con el fin de reconocer la participación activa y voluntaria de los servidores en instancias institucionales que aportan al fortalecimiento de la gestión y al bienestar organizacional. Estos puntajes adicionales,



equivalentes a tres (3) puntos por cada criterio, se asignaron por la participación en la Brigada de Emergencias, el COPASST o la Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral, la Comisión de Personal y el ejercicio como capacitador interno en temas afines a sus funciones, siempre que dichas capacitaciones correspondieran a actividades adicionales a las funciones propias del cargo y se desarrollaran en beneficio directo de la entidad.

El Grupo de Gestión del Talento Humano precisó que el rol de capacitador interno se reconoce exclusivamente cuando el servidor comparte conocimientos especializados con otros servidores de la ANM, contribuyendo a la transferencia de conocimiento institucional, y no cuando se trata de actividades inherentes a las funciones propias del cargo o de acciones externas con contraprestación económica.

Como resultado de la consolidación de la información, se presentaron al Comité los listados por nivel y tipo de vinculación, destacando los servidores que obtuvieron los mayores puntajes totales, producto de la sumatoria de la evaluación de desempeño y los puntajes adicionales. En los casos en que se presentaron empates, el Comité analizó las alternativas previstas para definir los ganadores, teniendo en cuenta los principios de transparencia, objetividad y equidad.

Durante la sesión, se recordó lo dispuesto en la normativa interna, según la cual, adicionalmente al premio principal, la Agencia Nacional de Minería otorgará a los tres (3) mejores servidores por nivel y tipo de vinculación tres (3) días de permiso remunerado, los cuales deberán disfrutarse dentro de los dos (2) meses siguientes a la elección y no serán acumulables con otras situaciones administrativas que impliquen ausencia del servicio. Al respecto, se realizaron aclaraciones sobre la aplicación de este reconocimiento en los casos de empate y sobre su alcance por nivel, garantizando la correcta interpretación de la disposición.


Los miembros del Comité destacaron la importancia de este ejercicio como mecanismo de reconocimiento, motivación y fortalecimiento del clima organizacional, resaltando que el reconocimiento al mérito no solo tiene un impacto económico, sino que también constituye una herramienta clave para exaltar el compromiso, la excelencia y la vocación de servicio de los servidores públicos de la ANM. Así mismo, se sugirió visibilizar de manera institucional a los servidores que obtuvieron los más altos puntajes, como una buena práctica de gestión del talento humano.

Carrera Administrativa – Nivel Asesor

Hernán José Sierra Montes	Grupo de Promoción	103	1
Edgy Hernando Flórez C.	Grupo de Contratación Minera	103	2
Adriana Milena López V.	Grupo de Contratación	103	3

- Estos tres funcionarios mencionados anteriormente con puntaje de 103 son beneficiarios de tres días de permiso remunerados.

Por elección de bolsa de balotas enumeradas del 1 al 3, el Coordinador del Grupo de Planeación sacó la Balota #2 - **Edgy Hernando Flórez Carrascal**, quien es el ganador del Nivel Asesor

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

Carrera Administrativa – Nivel Profesional

Elkin Alberto Moreno C.	Grupo de Gestión Talento Humano	106	1
Adriana Rocio Jimenez P.	Grupo de Contratación Minera	106	2
Karina Margarita Ortega M	Grupo de Contratación Minera	103	1
Aura Yomaira Castro F.	Grupo de Seguridad y Salvamento minero	103	2
Angela Bibiana Rosales G.	Despacho de la Oficina de Control Interno	103	3

- Los dos primeros funcionarios mencionados anteriormente con puntuación de 106 y por elección de balotas sacando la #3, la funcionaria Angela Bibiana Rosales, son beneficiarios de tres días de permiso

Por elección de bolsa de balotas enumeradas del 1 al 3, el Coordinador del Grupo de Planeación sacó la Balota #2 - **Adriana Rocio Jimenez P.**, quien es el ganador del Nivel Profesional

Carrera Administrativa – Nivel Técnico

Viviana Alexandra Guzmán	Grupo de Contratación	103	1
Ernesto Prada Rodríguez	Grupo de seguridad y salvamento minero	103	1

Por elección de bolsa de balotas enumeradas del 1 al 2, la jefe de Control Interno sacó la Balota #2 - **Ernesto Prada Rodríguez**, quien es el ganador del Nivel Técnico

Carrera Administrativa – Resultado Final


Asesor	Edgy Hernando Flórez Carrascal	Grupo de Contratación Minera	1
Profesional	Adriana Rocio Jimenez P.	Grupo de Contratación Minera	2
Técnico	Ernesto Prada Rodríguez	Grupo de seguridad y salvamento minero	3

Por elección de bolsa de balotas enumeradas del 1 al 3, se eligió al MEJOR servidor de Carrera Administrativa, se sacó la Balota #1 - **Edgy Hernando Flórez Carrascal** -nivel Asesor

Para finalizar este punto, el Grupo de Gestión del Talento Humano presentó al Comité el resultado correspondiente a la elección del mejor servidor público de libre nombramiento y remoción, informando que, para la vigencia evaluada, únicamente una funcionaria cumplió con los criterios establecidos, obteniendo la máxima calificación (100 puntos) en la evaluación correspondiente. En este sentido, se destacó a la Dra. Talía Alexandra Salcedo Morales como la servidora con el mayor puntaje en esta categoría.

Votación: Los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, **por unanimidad**, aprobaron el reconocimiento otorgado a la funcionaria antes mencionada, conforme a los criterios y lineamientos definidos para este proceso.

4. Plan de Bienestar e Incentivos 2026

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

El Grupo de Gestión del Talento Humano presentó al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, mediante un resumen ejecutivo que recoge los principales resultados de la ejecución del plan en la vigencia 2025 y las líneas estratégicas proyectadas para el año 2026, como instrumento fundamental para el fortalecimiento del clima organizacional, la motivación y la calidad de vida de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería.

Se informó que el Plan de Bienestar e Incentivos 2026 cuenta con un presupuesto proyectado de \$704.000.000, el cual permitirá dar continuidad y fortalecer las acciones que han demostrado mayor impacto en el bienestar integral de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, se indicó que el plan se estructura alrededor de cuatro objetivos estratégicos, a saber:

- Impulsar la inclusión, la equidad y la participación de los servidores públicos, promoviendo una cultura organizacional incluyente y respetuosa
- Establecer acciones de bienestar acordes con las necesidades reales de los servidores, identificadas a partir de ejercicios participativos
- Promover la motivación, el reconocimiento y la productividad, como factores clave para el desempeño institucional
- Fortalecer el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, como pilar del bienestar integral.


Para la formulación del Plan 2026, el Grupo de Gestión del Talento Humano realizó un análisis de los resultados de la ejecución del Plan de Bienestar 2025, tomando como insumo principal una encuesta institucional aplicada a todos los servidores públicos, la cual fue divulgada a través de los canales internos de comunicación. Este ejercicio permitió identificar las actividades y programas con mayor nivel de satisfacción, así como recoger 43 sugerencias de mejora, relacionadas principalmente con temas de capacitación en ética, transparencia, bienestar emocional y manejo del estrés, entre otros aspectos valorados por los servidores.

Como parte de los resultados más relevantes de la vigencia 2025, se destacó el impacto del programa de apoyo educativo, a través del cual se realizaron 44 desembolsos durante la vigencia, beneficiando a 25 servidores públicos en estudios de educación superior y a 115 hijos de servidores, consolidándose como uno de los programas de mayor impacto en la entidad, en la medida en que promueve el desarrollo educativo y el bienestar familiar.

Adicionalmente, se resaltó la implementación de iniciativas orientadas a la movilidad sostenible, en particular el programa de uso de la bicicleta, como estrategia de bienestar y responsabilidad ambiental.

Así mismo, se presentaron los riesgos identificados para la ejecución del Plan de Bienestar 2026, entre los cuales se mencionaron la relación entre el alcance de cobertura y el presupuesto disponible, los riesgos externos asociados a condiciones de seguridad, clima, salud pública y variaciones del mercado, así como los riesgos contractuales, los posibles cambios en la planta de personal y la baja participación de los servidores en algunas actividades. Frente a estos riesgos, se indicó que se adoptarán medidas de gestión y seguimiento para garantizar la adecuada ejecución del plan.

Finalmente, se socializaron los programas y líneas de acción previstas para la vigencia 2026, entre las cuales se destacan: el programa de desvinculación asistida y transición

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

laboral, la implementación de permisos especiales, el fortalecimiento de los programas institucionales en las sedes regionales, la continuidad de la sala de lactancia, el programa Servimos, las alianzas interinstitucionales, y el impulso de esquemas de flexibilidad laboral y teletrabajo, en coherencia con las políticas institucionales vigentes. Estas acciones se articulan de manera integral con los resultados y aprendizajes de vigencias anteriores, buscando consolidar un enfoque de bienestar sostenible y de largo plazo.

Votación:

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, luego de analizar la información presentada, aprobó el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, en los términos expuestos por el Grupo de Gestión del Talento Humano, destacando su alineación con los objetivos estratégicos de la entidad y con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

5. Baja de Inventarios

El Grupo de Servicios Administrativos presentó al Comité Institucional de Gestión y Desempeño la propuesta de baja de inventarios, correspondiente a un conjunto de bienes tecnológicos y bienes muebles, para los cuales se adelantó previamente el análisis técnico, administrativo y financiero requerido, de conformidad con la normatividad vigente en materia de administración de bienes del Estado y los procedimientos internos de la Agencia Nacional de Minería.

Se recordó al Comité que todos los bienes sometidos a consideración cuentan con los respectivos conceptos técnicos emitidos por las áreas competentes, en particular por la Oficina de Tecnologías de la Información cuando se trata de bienes tecnológicos, y por los grupos responsables según la tipología del bien. Dichos conceptos concluyen que los elementos presentan condiciones de obsolescencia, deterioro, no funcionalidad o inviabilidad técnica de reparación, lo cual impide su reutilización eficiente y justifica su exclusión del inventario institucional.

En este sentido, se presentó al Comité la solicitud de autorización para la baja de los bienes agrupados en tres (3) lotes, diferenciados según su naturaleza y disposición final, a saber:

Primer lote – Bienes tecnológicos para destrucción con riesgo reputacional:


Este lote está conformado por 22 equipos de cómputo y 32 impresoras, los cuales, si bien no presentan fallas puntuales en todos sus componentes, no se encuentran en condiciones técnicas óptimas de funcionamiento, especialmente en aspectos críticos como memoria, almacenamiento y desempeño general.

Se explicó que la eventual donación de estos bienes implicaría riesgos reputacionales para la entidad, en la medida en que los receptores tendrían que asumir costos de reparación o sustitución de componentes para su uso, situación que no resulta conveniente ni coherente con las políticas institucionales actuales.

En consecuencia, se recomendó su disposición final mediante destrucción controlada.

Segundo lote – Bienes tecnológicos para destrucción:

El segundo lote corresponde a tres (3) neveras, respecto de las cuales los conceptos técnicos concluyen que no es viable su reparación, dadas sus condiciones de deterioro y obsolescencia.

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

Por tanto, se solicitó igualmente su baja y disposición final mediante destrucción, conforme a los lineamientos técnicos y ambientales aplicables.

Se informó que los bienes objeto de baja se encuentran actualmente almacenados en la Bodega de Álamos, y se presentaron imágenes que evidencian el estado actual de saturación del espacio, aclarando que algunos de estos elementos ya iniciaron su proceso de salida en fechas recientes, sin perjuicio de la trazabilidad documental que soporta el procedimiento.

Así mismo, se expuso el análisis costo-beneficio asociado al proceso de baja, destacando que el principal costo para la entidad corresponde al arrendamiento y mantenimiento del espacio de almacenamiento, cuyo valor mensual asciende a más de cien millones de pesos, y del cual aproximadamente el 21 % del área se encuentra ocupada por bienes obsoletos o inservibles. La baja de estos activos permitirá reducir costos recurrentes, optimizar el uso del espacio físico, depurar los estados financieros de la entidad y garantizar que el valor de la propiedad, planta y equipo refleje razonablemente la realidad patrimonial de la ANM.

Durante el espacio de intervenciones, los miembros del Comité realizaron consultas relacionadas con la disposición final de los bienes sometidos a destrucción. Al respecto, el Grupo de Servicios Administrativos aclaró que la Agencia cuenta con el acompañamiento de un gestor ambiental debidamente autorizado, quien se encarga del aprovechamiento y tratamiento de los materiales resultantes del proceso, tales como plásticos, componentes electrónicos y metales, y que emite los certificados de disposición final correspondientes por cada bien, garantizando el cumplimiento de la normatividad ambiental. Se precisó, adicionalmente, que este proceso no genera costos para la entidad, dado que el gestor obtiene su beneficio del aprovechamiento de los materiales recuperables.

Votación:

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, luego de analizar la información presentada, las aclaraciones realizadas y los soportes técnicos aportados, aprobó por unanimidad la baja de los bienes incluidos en el primer y segundo lote, autorizando su disposición final mediante destrucción, conforme a los procedimientos establecidos y dejando constancia de que la gestión ambiental correspondiente será certificada por el operador autorizado.

Bienes Muebles – sillas para destrucción con riesgo reputacional

El Grupo de Servicios Administrativos presentó al Comité Institucional de Gestión y Desempeño la propuesta de baja de bienes muebles correspondiente a sillas, como resultado del proceso de renovación de mobiliario adelantado por la Agencia Nacional de Minería, en virtud del contrato de adquisición de nuevas sillas, cuya entrega se encuentra en curso en las distintas sedes de la entidad a nivel nacional.

Como consecuencia directa de este proceso de renovación, se identificó un total de seiscientos treinta y una (631) sillas que deben ser retiradas del inventario institucional. Se informó que estos bienes presentan, en su mayoría, condiciones de deterioro físico y funcional que impiden su uso seguro y adecuado, tales como tapizado rasgado o en malas condiciones de higiene, apoyabrazos rotos o desgastados, asientos sueltos o con espuma deteriorada, espaldar inestable o quebrado, fallas en los mecanismos neumáticos de ajuste

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

de altura, bases inestables, rodachinas dañadas o ausentes, así como desgaste general de la estructura que compromete la seguridad del usuario.

Producto del análisis técnico realizado, se estableció que, del total de sillas identificadas, doscientas cincuenta y nueve (259) se encuentran en condiciones que permiten su uso, por lo cual se propuso su destinación final mediante donación, mientras que las trescientas setenta y dos (372) sillas restantes presentan un nivel de deterioro que no hace viable su reutilización, recomendándose su disposición final mediante destrucción.

Se precisó que las sillas susceptibles de donación se encuentran ubicadas en su totalidad en la ciudad de Bogotá, mientras que las sillas destinadas a destrucción se localizan, en su mayoría, en las demás sedes de la ANM a nivel nacional.

Así mismo, se expuso al Comité la estrategia operativa para la disposición final de estos bienes, la cual busca optimizar costos y mitigar riesgos logísticos y administrativos. Para las sillas destinadas a destrucción, se propuso realizar la entrega a gestores ambientales autorizados en cada una de las ciudades donde se encuentran ubicadas, evitando su traslado a la ciudad de Bogotá y la consecuente saturación de la Bodega de Álamos. En el caso de las sillas ubicadas en Bogotá, se indicó que la disposición final se realizará a través del gestor ambiental con el cual la Agencia mantiene acuerdos de responsabilidad, garantizando la trazabilidad y certificación del proceso. Las sillas destinadas a donación se tramitarán conforme a los procedimientos establecidos para este tipo de disposición, asegurando su adecuado registro y control.

Se destacó que esta estrategia genera beneficios significativos para la entidad, tales como la liberación de espacios físicos, la eliminación de gastos recurrentes asociados a almacenamiento, custodia y transporte, y la optimización de la gestión de inventarios, sin generar costos adicionales para la ANM.


Votación:

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, aprobó por unanimidad la baja de las seiscientos treinta y una (631) sillas, autorizando su disposición final mediante destrucción de trescientas setenta y dos (372) sillas y la donación de doscientas cincuenta y nueve (259) sillas, conforme a la estrategia operativa y a los procedimientos institucionales establecidos.

6. Aprobación de la Política de Gestión Documental PIGD

La Coordinadora del Grupo de Gestión Documental y Notificaciones, Dra. Gema Margarita Rojas Lozano, presentó ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño la Política Institucional de Gestión Documental de la Agencia Nacional de Minería, como el instrumento estratégico que establece los lineamientos, principios, roles, responsabilidades y mecanismos orientados al fortalecimiento de la gestión documental en la entidad, en concordancia con la Ley General de Archivos, los lineamientos del Archivo General de la Nación y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Durante la presentación se indicó que la política tiene como propósito reconocer la información y los documentos institucionales como activos estratégicos, garantizar su adecuada administración a lo largo del ciclo de vida documental y fortalecer la transparencia, la trazabilidad de la información, la preservación de la memoria institucional y la toma de decisiones informadas.

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

Así mismo, se explicó que la política se estructura a partir del contexto administrativo y jurídico de la ANM, el autodiagnóstico del Modelo de Gestión Documental y Administración de Archivos – MGDA, el análisis de riesgos del proceso, y la articulación con el Sistema Integrado de Gestión y otros sistemas administrativos.

Para el desarrollo del contenido técnico, la Coordinadora concedió el uso de la palabra a los profesionales Carolina Zambrano y Sergio Romero, quienes lideraron la formulación del documento. En su exposición se resaltó que la política reconoce al Grupo de Gestión Documental y Notificaciones como el líder técnico y funcional del proceso, y establece la gestión documental como un proceso transversal, cuya implementación requiere el trabajo articulado con distintas dependencias de la entidad, en particular Planeación, la Oficina de Tecnologías de la Información y los líderes de proceso.

Se explicó que la política incorpora la articulación con instrumentos archivísticos institucionales como el Programa de Gestión Documental (PGD), el Plan Institucional de Archivos (PINAR), las Tablas de Retención Documental (TRD) y el Plan de Preservación Digital, así como con iniciativas de transformación digital orientadas a la futura implementación de un Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo – SGDEA. Igualmente, se socializó el enfoque de riesgos, destacando las principales debilidades identificadas en la aplicación homogénea de procedimientos, la actualización de instrumentos archivísticos y la articulación entre sistemas de información y lineamientos archivísticos.


Intervenciones de la Oficina de Control Interno

Durante el espacio de intervenciones, la Jefe de la Oficina de Control Interno realizó precisiones sustantivas frente al capítulo de roles y responsabilidades de la política, señalando que, conforme al modelo de líneas de defensa, la Oficina de Control Interno actúa como tercera línea, con funciones de evaluación independiente, seguimiento y auditoría, y no puede ser definida como responsable de la formulación, implementación o ejecución de la política, dado que ello comprometería su independencia funcional.

En este sentido, la Oficina de Control Interno solicitó ajustar el documento para que su rol quede claramente delimitado a actividades de evaluación, acompañamiento, formulación de recomendaciones y ejecución de auditorías conforme al Plan Anual de Auditoría, evitando su inclusión como responsable directo de acciones operativas o de implementación de la política. Se propuso, de manera específica, que la OCI sea mencionada en calidad de instancia de socialización, evaluación y seguimiento, mas no como responsable de la ejecución.

Estas observaciones fueron acogidas por el Grupo de Gestión Documental, el cual reconoció la necesidad de realizar ajustes al documento para fortalecer la claridad en la asignación de responsabilidades, garantizar la coherencia con el modelo de control interno y evitar posibles conflictos de rol. Así mismo, desde la Secretaría Técnica del Comité se hizo un llamado a fortalecer la revisión previa de los documentos estratégicos antes de su presentación al Comité, con el fin de optimizar los espacios deliberativos y evitar reprocesos.

Durante la discusión, los miembros del Comité coincidieron en que, dada la relevancia transversal de la Política de Gestión Documental, y considerando los ajustes de fondo requeridos en el componente de roles, responsabilidades y articulación con Control Interno

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

y Planeación, resultaba procedente no someter el documento a votación en la presente sesión, y continuar su revisión y ajuste de manera técnica.

Votación:

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, luego de analizar la presentación, escuchar las intervenciones de la Oficina de Control Interno y evaluar la necesidad de realizar ajustes sustantivos al documento, decidió por unanimidad aplazar la aprobación de la Política Institucional de Gestión Documental, dejando como compromiso que el Grupo de Gestión Documental y Notificaciones incorpore las observaciones formuladas, en especial las relacionadas con la definición de roles y responsabilidades, para presentar nuevamente la política para su aprobación en la sesión del Comité correspondiente al mes de enero de 2026.

7. Socialización Política de participación Ciudadana

Las profesionales Estefanía Conde y Laura Ballesteros, integrantes del Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones, presentaron ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño la Estrategia de Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas – vigencia 2025, con el propósito de socializar sus principales lineamientos, objetivos, avances y resultados, así como el proceso de construcción participativa adelantado durante la vigencia.


Se informó que la estrategia fue publicada en la página web institucional, en la sección de documentos dispuestos para comentarios de la ciudadanía, y socializada con los grupos de interés de la entidad, con el fin de recibir observaciones y aportes. El documento estuvo disponible para comentarios hasta el 5 de diciembre, periodo durante el cual se recibieron observaciones principalmente de usuarios internos, relacionadas con ajustes de forma y estructura, las cuales fueron acogidas por el grupo responsable, reorganizando la tabla de contenido y precisando algunos apartados del documento.

Como objetivo general de la estrategia, se señaló el fortalecimiento de los mecanismos, espacios y canales de participación ciudadana y rendición de cuentas, orientados a facilitar la intervención activa de la ciudadanía y los grupos de interés en la gestión institucional de la Agencia Nacional de Minería.

Así mismo, se expusieron los objetivos específicos, entre los cuales se destacan:

- ✓ La realización periódica de espacios de participación ciudadana y rendición de cuentas en articulación con las áreas competentes de la entidad
- ✓ El fortalecimiento del diálogo permanente y efectivo entre la ANM y la ciudadanía, promoviendo la corresponsabilidad y la confianza institucional
- ✓ La publicación periódica y accesible del consolidado de los espacios de participación desarrollados por la entidad, garantizando la comprensibilidad de la información para los grupos de interés.
- ✓

Se explicó que, durante la vigencia 2025, la entidad ha venido adelantando de manera sistemática estos espacios, con seguimiento trimestral previo y posterior, en coordinación con las diferentes oficinas y grupos de la ANM, con el fin de verificar su programación, ejecución y resultados.

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

Adicionalmente, se indicó que la estrategia se enmarca en el concepto institucional de “Minería con Propósito”, como una apuesta estratégica para fortalecer la relación entre el Estado, la Agencia y las comunidades, promoviendo la confianza institucional, la corresponsabilidad y una minería responsable, sostenible y socialmente legítima. En este sentido, se resaltó que todos los espacios de participación y rendición de cuentas desarrollados durante la vigencia se orientaron por este enfoque, el cual permea los principios, lineamientos y ejes transversales definidos en la estrategia.

Durante el espacio de intervenciones, la Oficina de Control Interno manifestó una inquietud respecto al alcance del punto presentado, señalando que, dado que la estrategia corresponde a la vigencia 2025 y que varios de sus componentes, incluyendo la audiencia pública de rendición de cuentas, ya habían sido ejecutados, no resultaba procedente someter el documento a aprobación en esta instancia, sino presentarlo para conocimiento del Comité.

Así mismo, el Coordinador del Grupo de Planeación intervino para precisar la diferencia conceptual entre los ejercicios de socialización y los de aprobación, indicando que, si bien la presentación del documento como informe de gestión y socialización resultaba pertinente, la aprobación formal de una estrategia debería corresponder a una vigencia futura, particularmente a la Estrategia de Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas 2026.

En respuesta a estas intervenciones, el Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones explicó que la estrategia presentada hizo parte del proyecto de inversión y del plan de trabajo aprobado para la vigencia 2025, el cual contempló desde su formulación una ruta de socialización y validación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. No obstante, atendiendo las observaciones realizadas por la Oficina de Control Interno y el Grupo de Planeación, se aclaró que el alcance del punto correspondía a una socialización y puesta en conocimiento del Comité, y no a una aprobación formal del documento.


Decisión:

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño dio por recibida la socialización de la Estrategia de Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas – vigencia 2025, dejando constancia de que el documento se presenta para conocimiento del Comité y que la aprobación de la estrategia correspondiente a la vigencia 2026 deberá surtirse en la instancia y momento que corresponda.

8. Proposiciones y Varios

En el espacio de proposiciones y varios, el Coordinador del Grupo de Planeación, en su calidad de Secretaría Técnica del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, realizó una reflexión sobre la dinámica de convocatoria del Comité durante la vigencia, señalando que, si bien de manera ordinaria este órgano se convoca con una periodicidad trimestral, en los últimos meses se han presentado situaciones de premura en la agenda institucional, que han concentrado la presentación de políticas, estrategias y decisiones relevantes hacia el cierre del año.

Al respecto, indicó que esta situación responde, en parte, a la planeación interna de las dependencias y a la necesidad de fortalecer la programación anticipada de los temas estratégicos que deben ser sometidos a consideración del Comité. En este sentido, propuso que, teniendo en cuenta el inicio de la Ley de Garantías en la próxima vigencia y la alta

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

carga asociada a procesos de contratación, se contemple la convocatoria extraordinaria del Comité Institucional de Gestión y Desempeño a finales del mes de enero o durante la primera semana de febrero de 2026, con el fin de abordar oportunamente los asuntos estratégicos previstos para el inicio de la vigencia.

Así mismo, el Coordinador del Grupo de Planeación resaltó la importancia del rol de la Oficina de Control Interno como tercera línea de defensa, señalando que sus observaciones, recomendaciones y acompañamiento deben entenderse como un insumo clave para el fortalecimiento de los documentos de política, estrategias e instrumentos institucionales. En este marco, propuso adelantar durante la vigencia 2026 un proceso de capacitación liderado por el Grupo de Planeación, orientado a fortalecer las capacidades de las dependencias en temas de formulación de políticas, planeación, indicadores y articulación con los sistemas de gestión, con el fin de mejorar la calidad de los insumos presentados al Comité y optimizar los tiempos de revisión y aprobación.

Durante este espacio, la Oficina de Control Interno intervino para recomendar la definición anticipada y formal de un cronograma anual de reuniones y comités institucionales, que permita a las dependencias planear oportunamente la elaboración de insumos, fortalecer la coordinación interáreas y optimizar el ejercicio de control preventivo. La OCI señaló que contar con una planeación anual de comités contribuye a mejorar la calidad de las decisiones, reduce reprocesos, evita concentraciones de temas estratégicos al cierre de las vigencias y facilita el ejercicio de seguimiento y evaluación independiente.

Posteriormente, intervino la delegada del Grupo de Servicios Administrativos, quien respaldó las observaciones realizadas desde Planeación y Control Interno, y enfatizó en la necesidad de fortalecer la programación integral de comités y espacios decisorios, a fin de evitar reprocesos y sobrecarga operativa en los equipos de trabajo. En particular, solicitó de manera expresa que se otorgue prontitud a la elaboración, revisión y firma del acta de la presente sesión, teniendo en cuenta la urgencia operativa asociada a la baja de inventarios de sillas, ya que estas se encuentran en proceso de retiro como resultado de la renovación de mobiliario, y su permanencia en las sedes y bodegas genera limitaciones de espacio y costos adicionales de almacenamiento.

La delegada del Grupo de Servicios Administrativos indicó que la oportuna formalización del acta resulta indispensable para continuar con los trámites administrativos, contractuales y ambientales asociados a la disposición final de las sillas, tanto a nivel nacional como en la ciudad de Bogotá, conforme a lo aprobado por el Comité.

FIRMANTES RESPONSABLES


MARCELINO SANCHEZ CASTRO

Secretario Técnico del Comité
Coordinador Grupo de Planeación

AURA LILIANA PEREZ SANTISTEBAN

Presidente del Comité (D)
Coordinadora Grupo de Gestión del Talento Humano

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Laura Daniela Arias Fontecha Cargo: Contratista Grupo de Planeación Fecha:	Nombre: Marcelino Sánchez Castro Cargo: Coordinador Grupo de Planeación Fecha:	Nombre: Aura Liliana Pérez Santisteban Cargo: Coordinadora Grupo de Gestión del Talento Humano Fecha:

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