



# Agencia Nacional de Minería



**Comité Institucional de Gestión y  
Desempeño  
Primera Sesión  
Enero 2026.**



# Agenda

1. Verificación Quórum (5 minutos)
2. Presentación y Aprobación de Planes Institucionales Decreto 612
  - Plan Institucional de Archivo - PINAR (10 minutos) - Grupo de Gestión Documental
  - Plan Estratégico de Talento Humano (15 minutos) - Grupo de Gestión del Talento Humano
  - Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos (15 minutos) - Grupo de Gestión del Talento Humano
  - Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (15 minutos) - Grupo de Gestión del Talento Humano
  - Plan Anual de Adquisiciones (10 minutos) - Grupo de Contratación
3. Presentación y aprobación de los mapas de Riesgos de Gestión y Corrupción (10 minutos)
4. Propositiones y varios (7 minutos)



01.

# Verificación del Quórum

## **Resolución 594 de 2021**

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

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

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



02.

## Presentación y Aprobación de Planes Institucionales Decreto 612

# **Plan Institucional de Archivo - PINAR**

# Contexto General

## Normatividad

- Decreto único Reglamentario del Sector Cultura, 1080 2015.  
Artículo 2.8.2.1.14

## Alcance

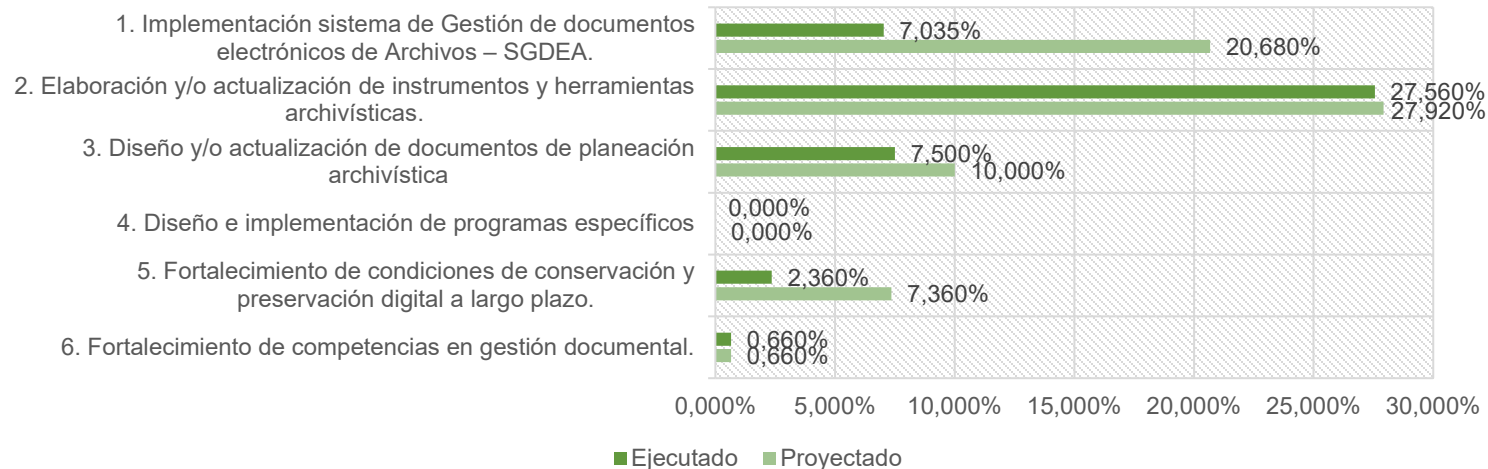
- El PINAR se proyecta para las vigencias 2024 a 2026, y debe ser aplicado a nivel institucional conforme los objetivos e indicadores formulados para cada uno de los proyectos que involucra.

## Objetivo

- Formular la planeación de la función archivística en la Agencia Nacional de Minería, en cumplimiento de las normas y directrices del Archivo General de la Nación.

# Estado actual

## Avance



El avance proyectado para el cierre de la vigencia 2025 correspondía al 66,62%; sin embargo, el avance real ejecutado alcanzó el 45,11%

## Ajustes al cronograma

Con el fin de dar cierre al PINAR 2024–2026, se solicita al Comité la aprobación del ajuste de actividades y cronograma correspondiente a aquellas acciones que, a la fecha, no han podido ser adelantadas, armonizando su programación con la realidad operativa y de ejecución

# Ajustes al Cronograma

Proyecto	Fase / Actividad	FECHAS INICIALES		FECHAS AJUSTADAS 2026	
		Fecha inicio	Fecha fin	Fecha inicio	Fecha fin
1. Implementación sistema de Gestión de documentos electrónicos de Archivos – SGDEA.	Adquisición / Proyecto de inversión	abr-25	sep-25	feb-26	jun-26
	Implementación temprana	jun-25	dic-25	NA	NA
	Implementación total	jun-25	ene-28	NA	NA
2. Elaboración y/o actualización de instrumentos y herramientas archivísticas.	Elaboración o actualización de Manual o instructivo para aplicación TRD	may-25	oct-25	oct-25	dic-25
	Socialización TRD	jun-25	nov-26	feb-26	nov-26
3. Diseño y/o actualización de documentos de planeación archivística	Elaboración, aprobación y divulgación de la política de Gestión Documental	jul-25	dic-25	jul-25	mar-25
	Elaboración, divulgación y ejecución de plan de transferencias documentales primarias	jun-24	nov-24	jun-24	dic-26
	Elaboración o actualización protocolo, manual o instructivo de Diplomática	sep-24	dic-25	sep-24	dic-26
4. Diseño e implementación de programas específicos	Elaboración de programa de documentos vitales o esenciales	ene-26	dic-26	NA	NA
	Elaboración de programa de reprografía	ene-26	dic-26	NA	NA
	Elaboración de programa de documentos especiales	ene-26	dic-26	NA	NA
	Elaboración de Programa de auditoría y control	ene-26	dic-26	NA	NA
	Elaboración de Programa de normalización de formas y formularios electrónicos	ene-26	dic-26	NA	NA
5. Fortalecimiento de condiciones de conservación y preservación digital a largo plazo.	Elaboración del sistema integrado de conservación	abr-25	dic-25	jul-26	dic-26
6. Fortalecimiento de competencias en gestión documental.	Elaboración del Programa de Gestión del conocimiento	jul-26	dic-26	NA	NA

**Los ajustes propuestos implicarían que aproximadamente el 6% de la ejecución inicialmente programada en el PINAR sea diferida para la próxima actualización.**

¿Es aprobada la actualización del cronograma por parte del Comité de Gestión y Desempeño?

# **Plan Institucional de Capacitación 2026**

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2026

## Construcción del PIC-2026

**El Plan Institucional de Capacitación (PIC)** es un conjunto articulado de acciones de capacitación, inducción y formación orientadas al desarrollo de competencias específicas, con el fin de mejorar los procesos y servicios institucionales y promover el crecimiento humano de los servidores públicos. Este plan se formula a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación y se ejecuta en un período determinado, con recursos previamente definidos.

### MESAS DE TRABAJO

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

### ENCUESTA GENERAL

- ✓ Se llevó a cabo una encuesta a nivel general con el objetivo de identificar las necesidades de los servidores públicos. El propósito principal de este estudio fue recopilar información detallada de las necesidades identificadas.

### ACUERDO SINDICAL

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

**Presupuesto asignado:** Para el año 2026, de acuerdo con el Plan Anual de Adquisiciones (PAA), se dispone de un presupuesto de trescientos treinta y un millones sesenta y seis mil seiscientos sesenta y siete pesos (\$331.066.667) destinado al rubro de capacitación, con el fin de ejecutar los temas del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 que serán objeto de contratación

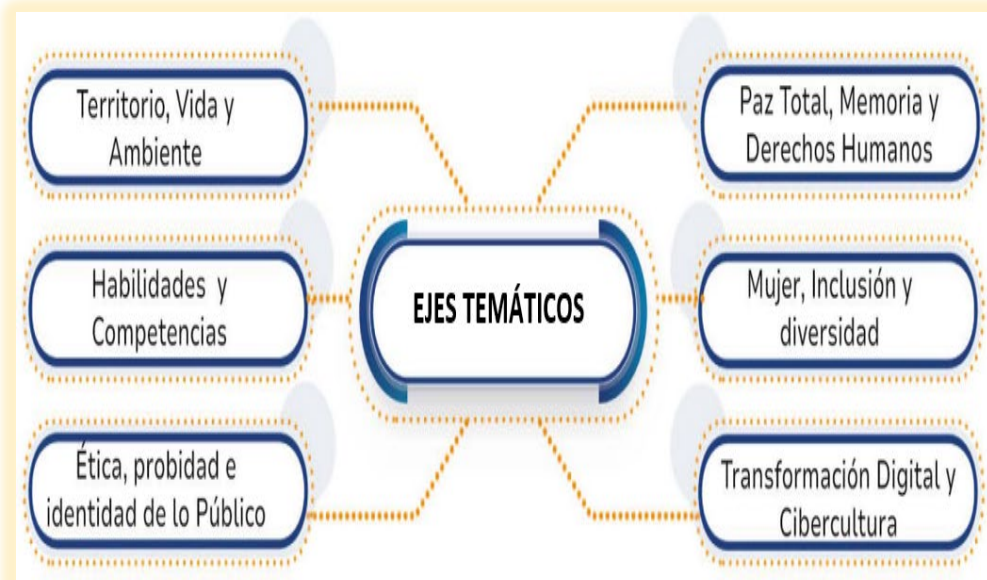
Nota: Plan aprobado por el comité el pasado 17 de diciembre



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2026

## Priorización ejes temáticos 2023 - 2030

De conformidad con el Capítulo 5 - **Priorización temática**, estructura y propósito del Plan Nacional de Formación y **Capacitación 2023-2030** de diciembre de 2023, suscrito por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), las capacitaciones que realice la Agencia Nacional de Minería se priorizarán y consolidarán teniendo en cuenta los siguientes ejes temáticos:



## 22 CAPACITACIONES POR CONTRATO

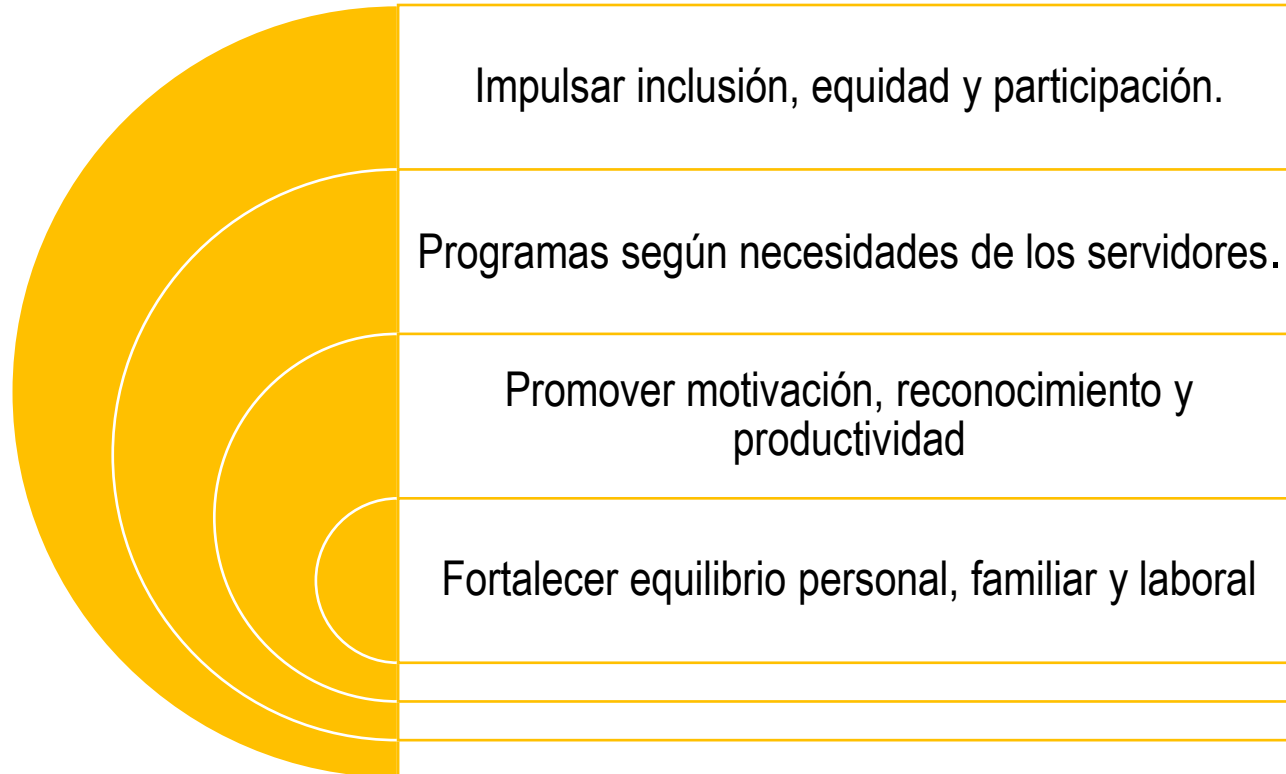
- Inteligencia Artificial
- Derecho minero - Ambiental -Aplicación en la minería - Minero energético
- Herramienta SIG ArcGIS Pro Básico y avanzado.
- Contratación Estatal / Pública
- Habilidades blandas y comunicación asertiva y escucha activa.
- Consulta previa
- Explosivos -Manejo y almacenamiento.
- Trabajo en equipo – equipo.
- Comunidades Étnicas.
- Normatividad tributaria – Actualización.
- Presupuesto Público en Colombia.
- Analítica de datos.
- Resolución de conflictos y negociaciones.
- Inteligencia Emocional.
- Expresión Oral.
- Normas internacionales de auditoría.
- Derecho administrativo –Actualización.
- Legislación Minera - Figuras y formalización.
- Capacitación asociaciones Sindicales.



Nota: Plan aprobado por el comité el pasado 17 de diciembre

# **Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 2026**

# Objetivos del Plan



<https://www.bpfeedback.com/preguntas-bienestar-laboral/>

# Resultados y Hallazgos 2025



<https://www.claseejecutiva.net/blog/articulos/comunicacion-interna-bienestar-laboral-relacion-clave/>



Nota: Plan aprobado por el comité el pasado 17 de diciembre

# Riesgos del Plan 2026

Aumento de cobertura vs. presupuesto.

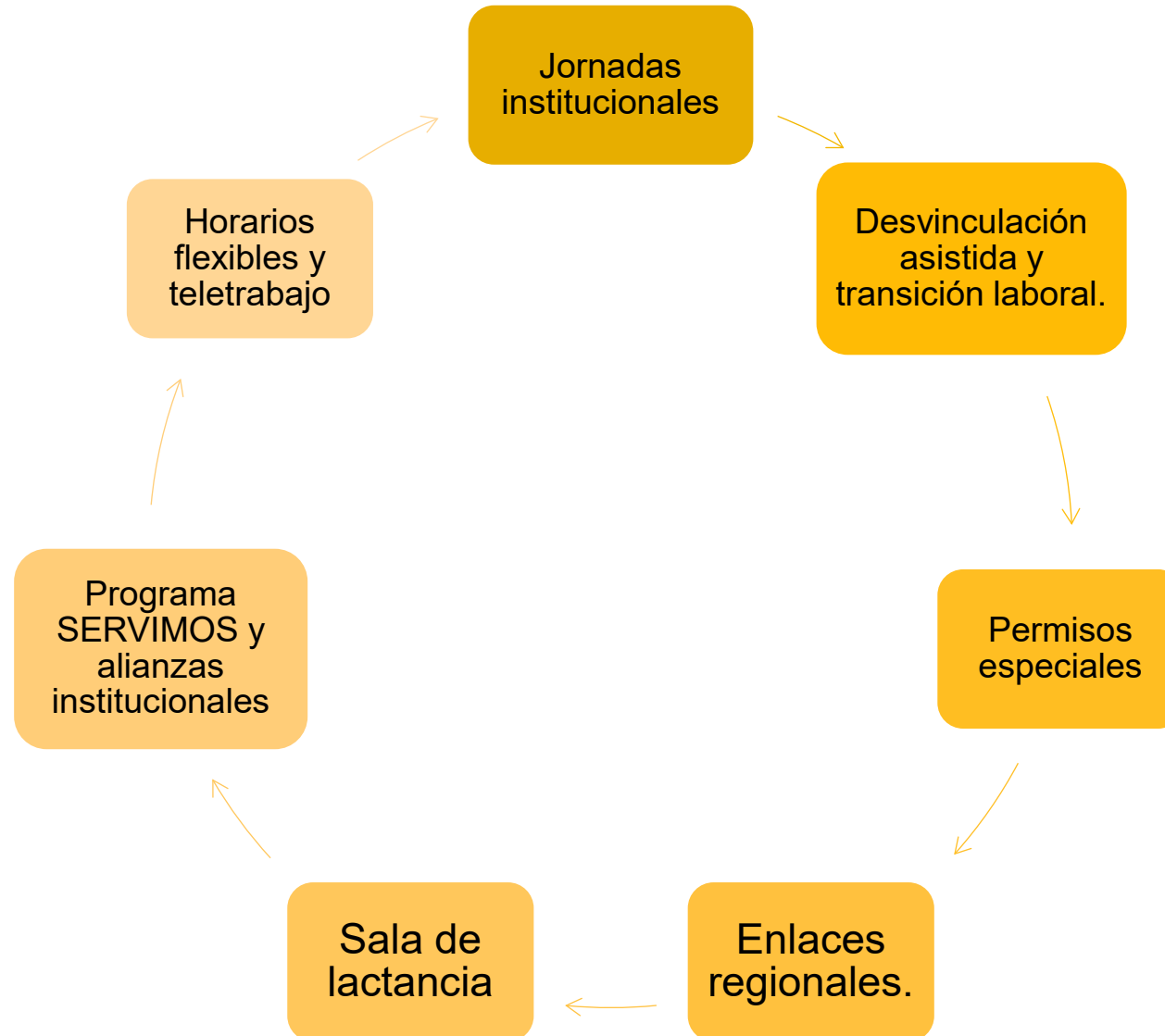
Riesgos externos: seguridad, clima, salud pública

Variaciones del mercado y riesgos contractuales

Cambios en planta de personal.

Baja participación en actividades

# Programas y Acciones Transversales 2026

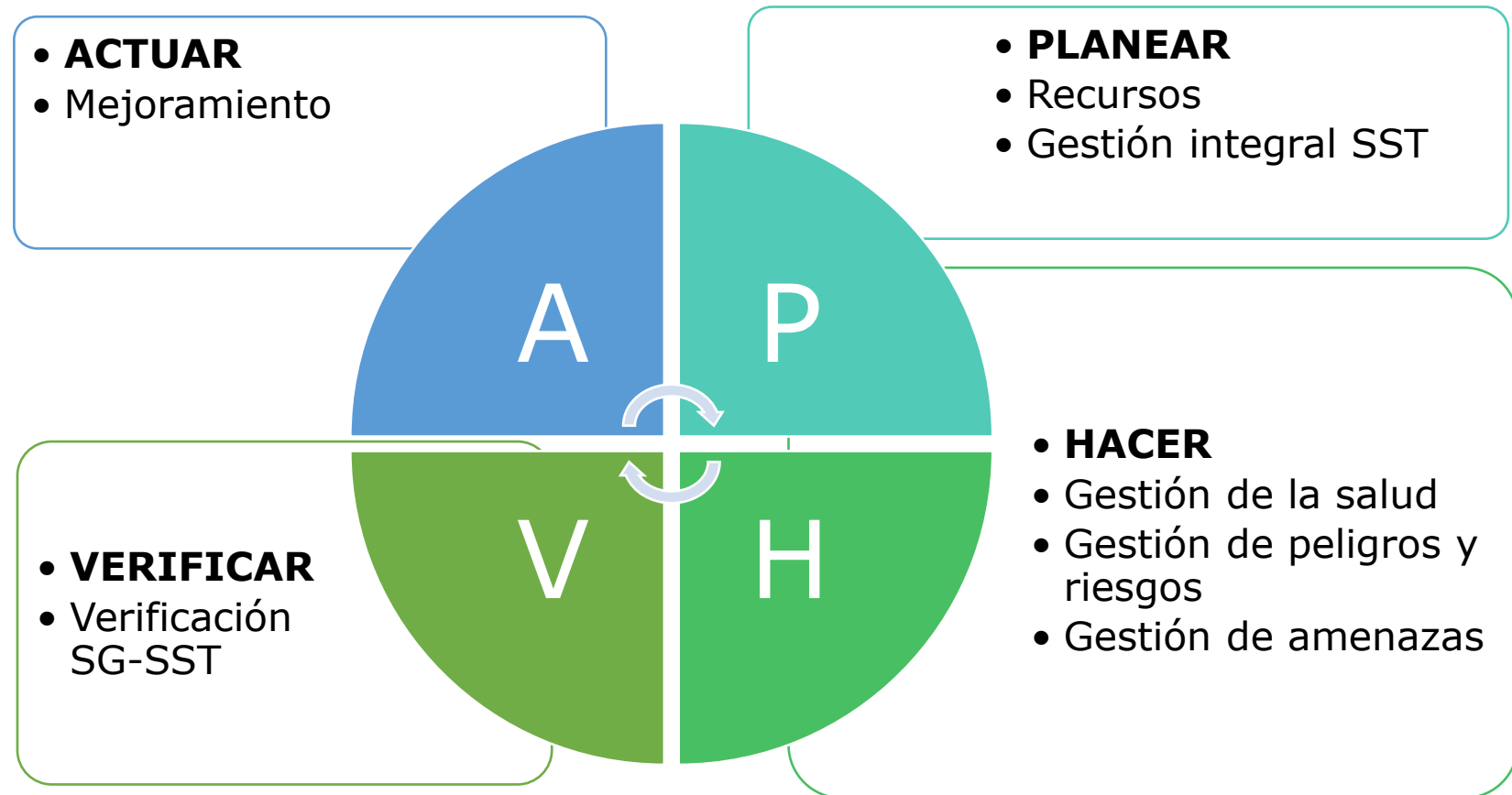


Nota: Plan aprobado por el comité el pasado 17 de diciembre

# **Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo 2026**

# SG-SST

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



# 1. PLANEAR

## Objetivos SST



Asignar responsable del SG-SST	
Socializar responsabilidades en el SG-SST	Febrero
Asignar recursos para el SG-SST con base en el PAA de la entidad	
Afiliación a la ARL de servidores, contratistas y estudiantes en práctica.	Todo el año
Funcionamiento de Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), Comité de Convivencia Laboral y Comité de Seguridad Vial	Mensual

Programa de capacitación en promoción y prevención	Mar a Nov
Capacitación y curso 50 hr al COPASST, Comités de Convivencia y Seguridad Vial	Ene a Mar
Curso en GestionA para quienes que realizan comisiones de servicios	Feb a Nov
Inducción y reinducción en el SG-SST	Feb a Ago
Semana de la Salud	Septiembre

Actualizar y divulgar la política SG-SST. Definir objetivos y metas SST	Febrero
Ejecución de procesos de contratación del SG-SST acorde al PAA de la ANM	Feb a Jun
Realizar la evaluación inicial, autoevaluación estándares y reporte MinTrabajo	Ene y Feb
Socializar plan de trabajo con el COPASST y la alta dirección	Ene y Feb
Rendición de cuentas del SG-SST	Jun y Nov
Actualización de la matriz de requisitos legales	Mensual
Evaluación de proveedores y contratistas y Gestión del Cambio	Trimestral

## 2. HACER

Objetivo SST



### CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO:

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

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

Estilos de vida y trabajo saludable

Prevención consumo sustancias psicoactivas

Salud visual y auditiva

Salud musculoesquelética

Tele trabajadores

Promoción actividad física

Riesgo psicosocial

Riesgo cardiovascular

Descripción sociodemográfica de servidores y contratistas.

**Ene a Dic**

Realizar actividades de promoción y prevención en salud

**Ene a Dic**

Realizar evaluaciones médicas ocupacionales

**Ene a Dic**

Actualización de profesiograma e informe de condiciones de salud

**Abril y Junio**

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

**Feb a Dic**

Realizar seguimiento a las restricciones y recomendaciones médicas laborales

**Ene a Dic**

## 2. HACER

Objetivo SST

### GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS:



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

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

Programa riesgo químico

Tareas de alto riesgo

Prevención de caídas al mismo nivel

Inspecciones integrales

Programa de riesgo mecánico

Programa de riesgo público

Plan Estratégico de Seguridad Vial

Entrega EPP y ergonómicos

### EMERGENCIAS

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

Realizar mediciones ambientales  
**Feb a Ago**

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

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

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

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

## 2. HACER



## Procesos de contratación

- Suministro de Elementos de Protección Personal.
- Adquisición: elementos de seguridad industrial, ergonómicos y botiquines.
- Practica de evaluaciones médicas ocupacionales y aplicación de vacunas.
- Medición de riesgo psicosocial y clima laboral.
- Mantenimiento y recarga de extintores.



### 3. VERIFICAR

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

Auditoría anual interna SST: Planeación y Control Interno  
**Jun y Nov**

Auditoría externa de seguimiento a la certificación ISO 45001:2018  
**Octubre**

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

Planificación de auditoría con el COPASST  
**Septiembre**



### 4. ACTUAR

Acciones correctivas, preventivas y de mejora  
**Mar a Sept**

Cierre de hallazgos y oportunidades de mejora de auditorías internas y externas  
**Ene-Sep**

Acciones de mejora con base en investigaciones de ATEL  
**Mensual**

Elaboración Plan de Mejoramiento e implementación  
**Jun y Dic**



# Plan Anual de Adquisiciones

## RESUMEN 2025 – Contratación Planeada Vs Contratación Ejecutada

EJECUCION CONTRACTUAL POR MODALIDAD						
Modalidad	Cuenta De Línea Paa	No. De Contratos	Cantidad De Contratos	Valor Paa Proyectado	Valor Ejecutado	Presupuesto
Contratación directa (con ofertas)	3	1	33%	\$ 275.484.583	\$ 216.600.000	79%
Licitación Pública	5	5	100%	\$ 11.476.956.436	\$ 9.456.737.174	82%
Selección Abreviada de Menor Cuantía	6	2	33%	\$ 1.919.889.000	\$ 1.057.573.687	55%
Selección abreviada - acuerdo marco	15	12	80%	\$ 13.724.906.150	\$ 11.445.096.147	83%
Selección abreviada subasta inversa (No disponible)	27	18	67%	\$ 21.936.979.535	\$ 15.437.681.889	70%
Mínima Cuantía	36	32	89%	\$ 1.375.565.997	\$ 1.022.761.434	74%
Contratación directa	1575	1462	93%	\$ 169.903.166.271	\$ 145.413.135.279	86%
<b>Total general</b>	<b>1669</b>	<b>1532</b>	<b>92%</b>	<b>\$ 220.686.947.972</b>	<b>\$ 184.049.585.610</b>	<b>83%</b>

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

## PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES 2026 POR MODALIDAD

Modalidad de contratación	Número de contratos planeados 2026	Valor estimado contratos planeados 2026
Contratación Directa	833	\$ 70.527.313.041
Selección Abreviada Acuerdo Marco	5	\$ 4.770.364.313
Selección Abreviada Subasta Inversa	36	\$ 4.739.219.806
Licitación Publica	21	\$ 1.590.169.110
Selección Abreviada De Menor Cuantía	4	\$ 545.923.400
Mínima Cuantía	11	\$ 392.000.872
Concurso De Méritos Abiertos	1	\$ 325.000.000
<b>TOTAL</b>	<b>911</b>	<b>\$ 82.889.990.542</b>

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

## PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES 2026 POR DEPENDENCIA

Dependencias	Suma De Contratos	Suma De Valor
Oficina Control Interno	8	\$ 776.400.000
Presidencia	9	\$ 857.757.800
Oficina Asesora Jurídica	29	\$ 1.807.190.715
Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones	61	\$ 7.660.311.842
Oficina de Tecnología e Información	87	\$ 10.443.200.000
Vicepresidencia de Promoción y Fomento	117	\$ 11.908.027.036
Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	175	\$ 14.634.332.416
Vicepresidencia Administrativa y Financiera	140	\$ 14.941.982.223
Vicepresidencia de Contratación y Titulación	285	\$ 19.860.788.510
<b>Total</b>	<b>911</b>	<b>\$ 82.889.990.542</b>

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



**03.**

**Presentación y aprobación de los  
mapas de Riesgos de Gestión,  
Corrupción, Fiscales e integridad  
2026**

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



Nota: Con base en la versión 7 de la Guía de Riesgos, se llevó a cabo la identificación de los riesgos de gestión y corrupción para todos los procesos de la ANM. A partir de este análisis, se clasificaron aquellos con impacto en la gestión fiscal y de integridad pública.

# Riesgos Vigencia 2026

TIPO DE PROCESO	PROCESO	R. GESTIÓN	R FISCAL	R INTEGRIDAD	R CORRUPCIÓN	R FISCAL	R INTEGRIDAD
ESTRATÉGICO	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	14	0	0	0	0	0
	GESTIÓN DE COMUNICACIONES	3	0	0	1	0	0
	GESTIÓN INTEGRAL DEL CATASTRO Y REGISTRO MINERO	4	0	0	1	1	0
	ESTRATEGIA Y GOBIERNO DE TIC	0	0	0	1	0	1
MISIONAL	DELIMITACIÓN DE ÁREAS Y ZONAS MINERAS	5	0	1	3	0	3
	GESTIÓN DEL FOMENTO MINERO	1	0	1	1	0	1
	PROMOCIÓN DE LA ACTIVIDAD MINERA	3	0	0	2	1	2
	GENERACIÓN DE TÍTULOS MINEROS Y AUTORIZACIONES PARA LA FORMALIZACIÓN MINERA	6	0	0	4	1	2
	GESTIÓN INTEGRAL PARA EL SEGUIMIENTO Y CONTROL A LOS TÍTULOS MINEROS	6	0	6	9	5	9
	SEGURIDAD MINERA	5	0	0	1	0	0
APOYO	GESTIÓN CONTRACTUAL ADMINISTRATIVA	3	2	0	4	4	3
	ADMINISTRACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	8	8	0	4	4	0
	GESTIÓN FINANCIERA	3	1	0	3	3	0
	GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS E INFORMACIÓN	4	0	0	3	0	0
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	7	1	3	3	0	3
	GESTIÓN JURÍDICA	6	0	0	4	4	0
	GESTIÓN DOCUMENTAL	2	0	0	1	1	1
	NOTIFICACIONES	1	0	1	1	2	1
ATENCIÓN Y SERVICIO AL CIUDADANO	5	0	0	2	0	0	
EVALUACIÓN	EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y MEJORA	5	0	0	1	1	0
	CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	2	0	2	1	0	1
TOTAL		93	12	14	50	27	25

¿El Comité de Gestión y Desempeño aprueba el mapa de riesgos para esta vigencia?

# Líneas de Acción para Riesgos 2026





04.

## Proposiciones y varios



# Agencia Nacional de Minería





# Agencia Nacional de Minería



**Comité Institucional de Gestión y  
Desempeño  
Continuación de la primera Sesión  
29 Enero 2026.**



# Agenda

1. Verificación Quórum (5 minutos)
2. Presentación y Aprobación de Planes Institucionales Decreto 612
  - Plan Estratégico Institucional (PEI) y Plan de Acción 2026 - Grupo de Planeación
  - Plan Estratégico de Talento Humano- Grupo de Talento Humano
  - Plan Anual de Vacantes- Grupo de Talento Humano
  - Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI a cargo de la OTI
  - Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información a cargo de la OTI
  - Plan de Seguridad y Privacidad de la Información a cargo de la OTI
3. Propositiones y varios (7 minutos)



01.

# Verificación del Quórum

## **Resolución 594 de 2021**

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

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

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



02.

## Presentación y Aprobación de Planes Institucionales Decreto 612

# **Plan Estratégico Institucional (PEI) y Plan de Acción 2026**

## Plan Estratégico Institucional (PEI) y Plan de Acción 2026 - Grupo de Planeación

Resumen indicadores Vigencia 2026						
Tipo de Indicador	Presidencia	VAF	VCT	VPF	VSCSM	Total
Estratégico	6	5	12	6	6	35
Operativo	7	10	1	5	11	34
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>69</b>

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



# Plan anual de vacantes y Plan de previsión de Recursos Humanos 2026



**El Plan Anual de Vacantes** de la Agencia Nacional de Minería se define como un instrumento técnico de medición que permite conocer cuántos empleos de carrera administrativa se encuentran disponibles y cuáles son las estrategias para su provisión, información que será utilizada también por la Comisión Nacional del Servicio Civil para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

<https://www.nacion.com/opinion/foros/la-competencia-economica-como-politica-de-estado/NQYDJ4FM3VAV5GK3JQ4YZ6OJRU/story/>

# Plan anual de vacantes y Plan de previsión de Recursos Humanos 2026

**El Plan de Previsión de Recursos Humanos** busca sustentar la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos con vacantes principalmente definitivas de carrera administrativa, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes a para la provisión de empleo de la CNSC y los instrumentos de gestión estratégica del DAFP.

<https://www.nacion.com/opinion/foros/la-competencia-economica-como-politica-de-estado/NQYDJ4FM3VAV5GK3JQ4YZ6OJRU/story/>



# Objetivos 2026



## Objetivo estratégico

“Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo”.

## Objetivos Específicos

1. **Disponer** de una herramienta estratégica que permita atender de manera oportuna y eficiente las necesidades de personal.
2. **Implementar** un esquema de seguimiento y control que permita monitorear el cumplimiento de las actividades propuestas y mitigar los riesgos asociados a posibles retrasos o incumplimientos.
3. **Identificar y destacar** los elementos clave asociados a las vacantes temporales y definitivas, con el fin de facilitar su análisis y priorización.
4. **Actualizar de manera continua** la información relacionada con los empleos en vacancia definitiva y temporal, detallando nivel, código, grado, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos institucionales.
5. **Determinar** las necesidades actuales y proyectadas de la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería, garantizando la adecuada ejecución de su misión y funciones.
6. **Definir estrategias efectivas** para la cobertura de las vacantes definitivas durante el periodo establecido, conforme a la normativa vigente y a los instrumentos de gestión del talento humano.

# Distribución de empleos de la planta de personal ANM vacantes definitivas y temporales frente a cada nivel jerárquico:

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

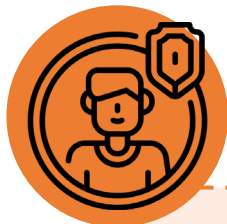
<b>Nivel jerárquico</b>	<b>Cantidad</b>
<b>Directivo</b>	5
<b>Asesor</b>	50
<b>Profesional</b>	236
<b>Técnico</b>	102
<b>Total general</b>	<b>393</b>



<b>NIVEL</b>	<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>			<b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>			<b>PLANTA ANM</b>
	<b>TOTAL CARGOS</b>	<b>PROVISTOS</b>	<b>NO PROVISTOS</b>	<b>TOTAL CARGOS</b>	<b>PROVISTOS</b>	<b>NO PROVISTOS</b>	
<b>Directivo</b>	0	0	0	5	4	1	5
<b>Asesor</b>	35	34	1	15	15	0	50
<b>Profesional</b>	233	211	22	3	2	1	236
<b>Técnico</b>	99	85	14	3	2	1	102
<b>TOTALES</b>	<b>367</b>	<b>330</b>	<b>37</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>393</b>

*Estado actual de la planta de personal con corte al 31 de diciembre de 2025.*

# Actividades a desarrollar 2026



**64 servidores públicos de carrera se encuentran encargados** en empleos de mayor jerarquía, correspondiente al **16%** de la planta de personal.



Asimismo, el número de servidores **públicos vinculados con carácter provisional, es de 54 personas**, correspondiente al **13.7%** de la planta de personal.



1. Gestionar la provisión de las vacantes definitivas y temporales existentes (libre nombramiento y remoción y carrera administrativa).
2. Revisión de la distribución de empleos en las distintas dependencias, garantizando la continuidad de los grupos de trabajo.
3. Realizar los análisis de requisitos para los comunicados de encargos de los servidores públicos de carrera administrativa.
4. Automatizar la base de datos de la planta de personal, a fin de garantizar información confiable para los trámites administrativos de Talento Humano y de la ANM.
5. Conformación de hojas de vida física, con su soporte electrónico, para los que se vinculen a la entidad como servidores públicos.
6. Actualización y registro de la información requerida en los aplicativos SIGEP y/o SIMO para los servidores públicos de la Agencia.

# Proceso de selección Nación 6



1. La ANM tiene ofertadas **34 vacantes**, **9 en concurso de ascenso** y **25 en concurso abierto**, A la fecha de corte se han nombrado 32 elegibles, de los cuales se han posesionado en periodo de prueba 22, se cuenta con 1 lista pendientes de firmeza con ocasión a tutela pendientes por resolver.
2. El pasado 07 de enero de 2026 la CNSC realizó la autorización de uso de lista de elegibles de los siguientes empleos, de los cuales ya se expidió :

Denominación	Código	Grado	Dependencia	Grupo	Ciudad
Gestor	T1	12	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Grupo de Seguimiento y Control Zona Occidente	Bogotá
Tecnico Asistencial	O1	8	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Par Manizales	Manizales
Tecnico Asistencial	O1	8	Presidencia de Agencia	Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones	Bogotá
Tecnico Asistencial	O1	8	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Despacho	Bogotá

\*El uso de las listas de elegibles tiene un costo de **UN SALARIO MÍNIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE POR CADA VACANTE A PROVEER**, en atención a lo dispuesto en el artículo 21° del Acuerdo Nro. 019 de 2024, y en concordancia con el artículo 30 de la Ley 909 de 2004

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



**Encargos CA**



**Nombramiento  
Provisional**



**Nombramientos  
LNYR**



**Discapacidad y  
Ley de Cuotas**



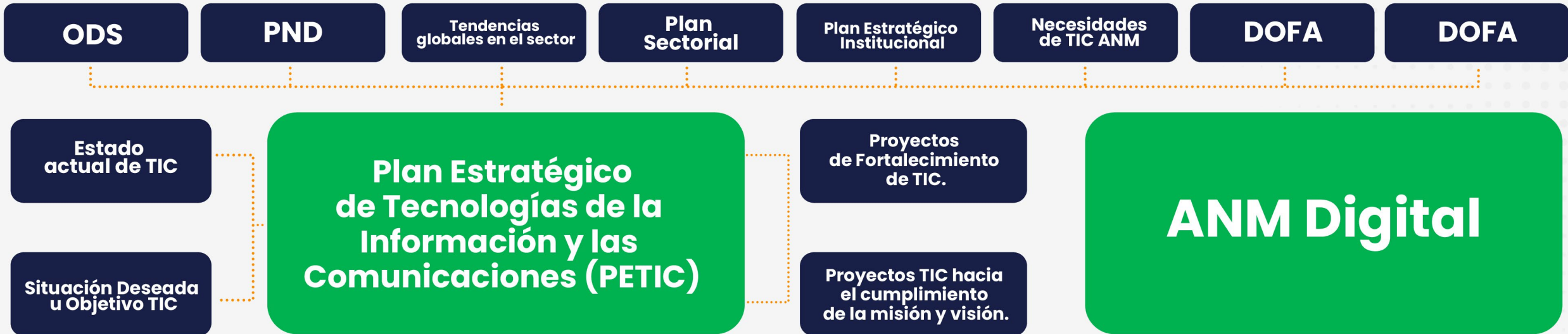
**Vinculación de  
Jóvenes**





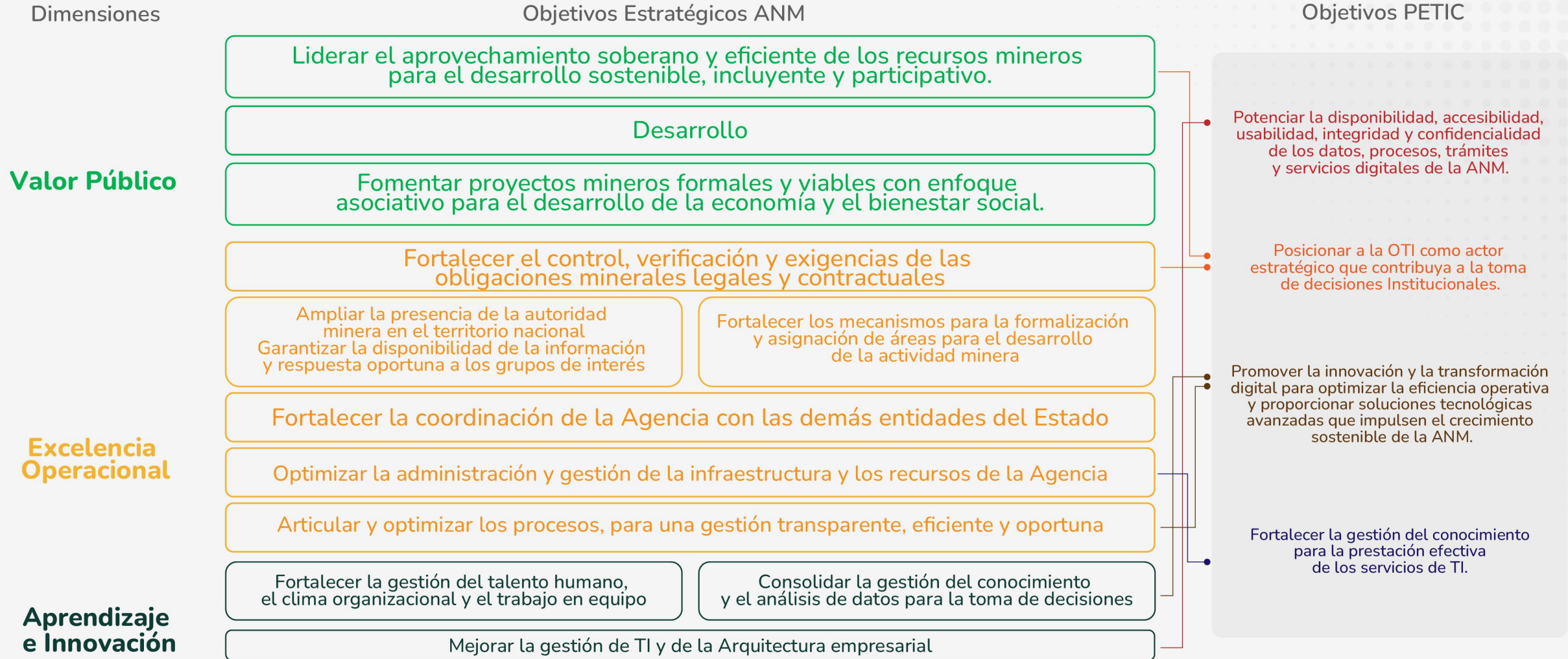
# Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETIC

# Análisis Estratégico - PETIC



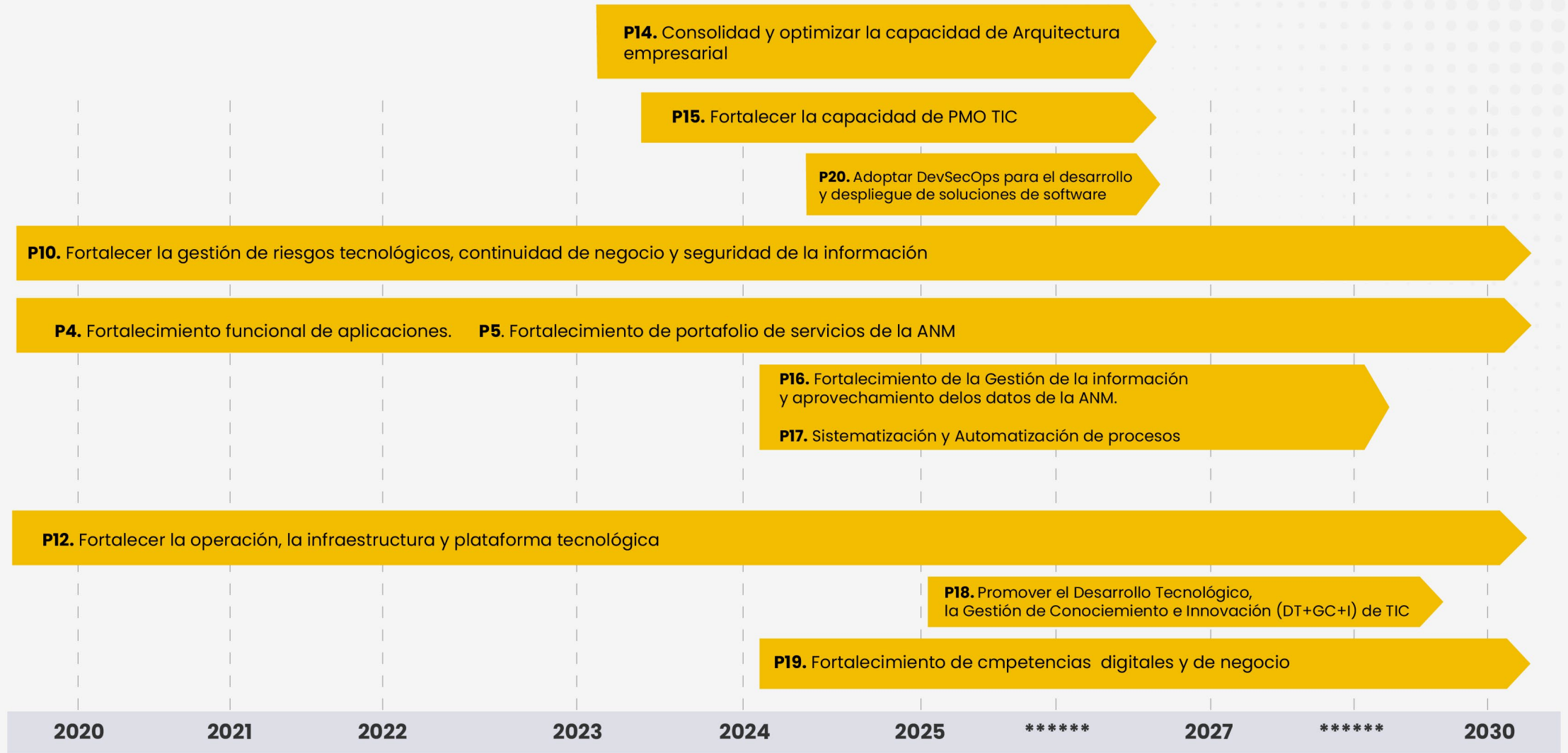
# Alineación Estratégica

## EL PETIC como Motor de los Objetivos de la ANM



Nuestro PETIC no es una estrategia de TI aislada; es una estrategia de negocio habilitada por la tecnología. Cada uno de los cuatro objetivos del PETIC está diseñado para impulsar directamente las metas de la ANM en las dimensiones de Valor Público, Excelencia Operacional y Aprendizaje e Innovación. Esta alineación total asegura que cada inversión en tecnología se traduce en un avance medible para la Agencia.

# Hoja de ruta- PETIC 2020-2030



Proyectos a ejecutar Fase II

## Macroproyecto

Fortalecimiento funcional de aplicaciones y Servicios de la ANM

Seguridad de la información, ciberseguridad, Infraestructura y Plataforma Tecnológica

Información y aprovechamiento de los datos

Fortalecimiento de competencias digitales y de negocio

Sistematización y Automatización de procesos

Innovación y desarrollo tecnológico

## Iniciativa

Mejoras aplicaciones y portales actuales por demanda (Recursos y prioridades)

Implementación del PESI 2026, Continuar con la Ejecución Plan de Modernización de Infraestructura Tecnológica.

Mejora e Implementación de tableros (Recursos y Prioridades)  
PNID hoja de ruta 2026.  
Interoperabilidad – MADS, UPME, RUES por demanda (Recursos y Prioridades)

Implementación Plan de uso y apropiación.  
Implementación Plan de Comunicaciones PETIC

Modernización de Trámites en línea Fase I.  
Implementación ZETA fase III

Puesta en Operación Trazabilidad Minera



# Plan estratégico de Seguridad y Privacidad de la Información 2026

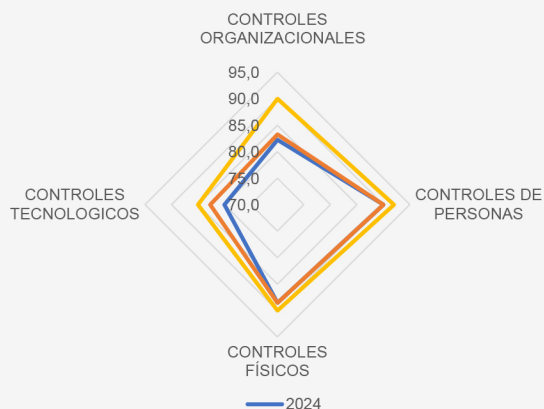


## Estado del SGSI -En Versión ISO27001:2022



Evaluación de controles			
DOMINIO	2024	2025	EVALUACIÓN CUALITATIVA
CONTROLES ORGANIZACIONALES	82,3	83,3	Optimizado
CONTROLES DE PERSONAS	90,0	90,0	Optimizado
CONTROLES FÍSICOS	88,6	88,6	Optimizado
CONTROLES TECNOLÓGICOS	80,0	82,7	Optimizado
Promedio evaluación de controles	85,2	86,1	Optimizado

## GAP VERSION 27001: 2022



## Estado del SGSI -En Versión ISO27001:2013



### Análisis GAP



### Evaluación de controles

DOMINIO	2024	2025	META 2025	EVALUACIÓN CUALITATIVA
Promedio evaluación de controles	83,6	84,9	84,9	Optimizado

## Pilares generales de la estrategia de seguridad digital

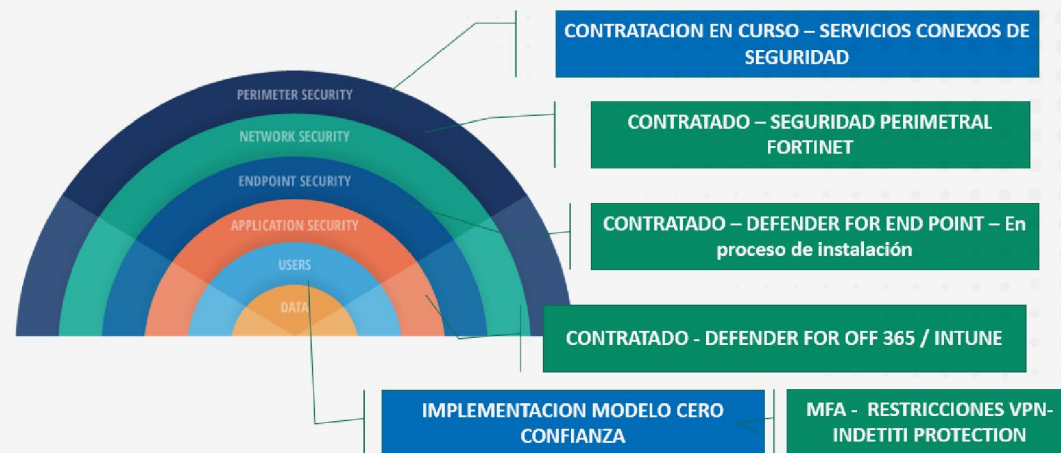




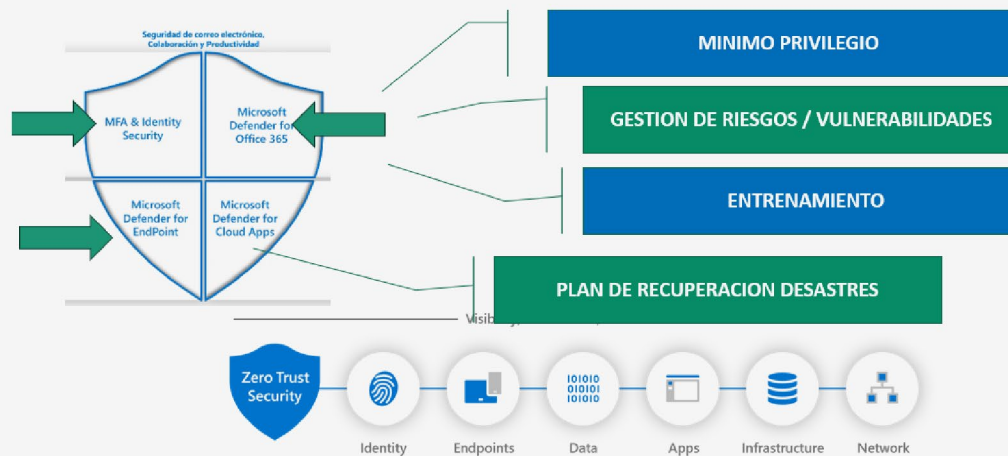
# METAS VIGENCIA 2026



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



## Gestión de la seguridad OTI MODELO DE CERO CONFIANZA



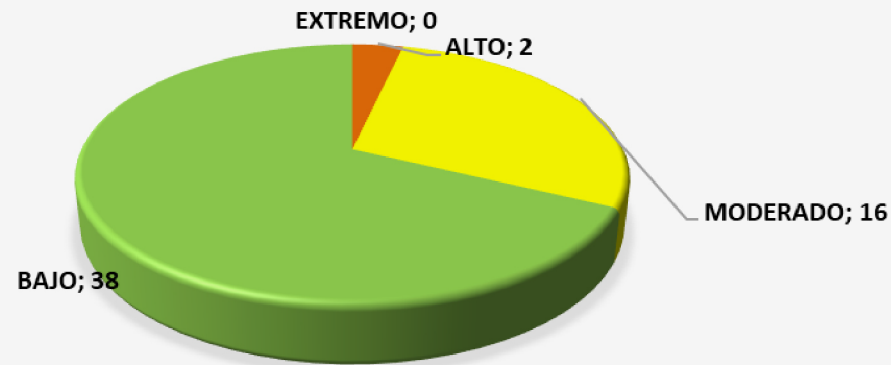


# Plan de tratamiento de Riesgos en seguridad de la información.

## Evolución de los riesgos durante la vigencia 2025

NIVEL	1er Trimestre 2025	2do Trimestre 2025	3er Trimestre 2025	4to Trimestre 2025
EXTREMO	0	0	2	0
ALTO	2	3	2	2
MODERADO	24	24	19	16
BAJO	28	27	32	38
TOTAL	54	54	55	56

### RIESGOS GENERALES



■ EXTREMO ■ ALTO ■ MODERADO ■ BAJO

## Enfoque del tratamiento de riesgos 2026

**1**

**Plan de recuperación de desastres tecnológicos apoyando la implementación institucional del plan de continuidad de negocio.**

**2**

**Se debe dar continuidad al plan de seguridad de la plataforma 365, en especial a las relacionadas con fuga de información.**

**3**

**Se debe seguir incrementando los controles sobre conexiones remotas, en especial las generadas a través de VPN, tales como la implementación de un NAC (Network Acces Control)**

**4**

**Mitigación de vulnerabilidades técnicas sobre infraestructura y bases de datos.**

**5**

**Riesgos en aplicaciones, gestión de usuarios.**

**6**

**Cifrado de Datos.**

**7**

**Prácticas de desarrollo Seguro en proyectos.**



03.

## Proposiciones y varios



# Agencia Nacional de Minería

