

ANEXO 2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
- 2023 -**

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es un conjunto de acciones de capacitación, inducción y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

El énfasis de esta serie de nuevos instrumentos normativos está en un cambio de paradigma, pues se parte del hecho que, para desarrollar las capacidades de los servidores públicos, se debe empezar por fortalecer las capacidades institucionales de las entidades, para que estas puedan ofrecer programas de aprendizaje. Bajo este nuevo paradigma, las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual están directamente vinculadas con el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la planeación estratégica de las entidades, de acuerdo con los objetivos 1, 2 y 3 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) (Decreto 1499 de 2017, Artículo 2.2.22.3.3.).

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, versión 2 actualizado mediante Decreto 1499 de 2017 (modifica el Decreto 1083 de 2015), el artículo 2.2.22.3.2 define el MIPG como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Para el MIPG el Talento Humano está en el centro del modelo como la dimensión más relevante, y se deben formular para esta dimensión políticas de gestión y desempeño institucional, para fortalecer el liderazgo bajo principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Esta dimensión, orienta el ingreso y desarrollo de los servidores públicos garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las políticas de gestión y desempeño institucional “Gestión Estratégica del Talento Humano” e “Integridad”.

El PIC está enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los servidores públicos

Los lineamientos sobre el PIC están establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Igualmente, en virtud del Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, para contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la entidad, a través de las capacitaciones, seminarios, talleres y demás actividades contenidas en el PIC, una vez priorizados los temas arrojados en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.

Con el fin de realizar el diagnóstico de necesidades para determinar la oferta de capacitación para

la vigencia 2023, el Grupo Gestión del Talento Humano realizó encuesta general a todos los funcionarios y del mismo modo llevó a cabo mesas de trabajo a grupos focales, con los Vicepresidentes, Jefes de Oficina y Coordinadores de Grupos de Trabajo para levantar el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, y con base en la información recolectada se establecerán las necesidades reales de los funcionarios de la Agencia Nacional de Minería. Por último, dando cumplimiento a la normatividad vigente, este plan incluye los programas de inducción y reinducción.

2. MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de 1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado y sus decretos modificatorios.
- Constitución política de Colombia de 1991, Art- 67, el cual define el concepto educación para el territorio nacional.
- Ley 1952 de 2019, Art. 37, numeral 3, y Art. 38, numeral 42, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones, y capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función, respectivamente.
- Ley 909 de septiembre 23 de 2004, y sus modificatorios. Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- Circular Externa N° 100-010 de 21 de noviembre de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) - Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Circular Externa N° 100-023 de 16 de diciembre de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) - Desarrollo de planes institucionales de capacitación 2022, atendiendo a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

3. PRIORIZACIÓN DE EJES TEMÁTICOS DENOMINADOS “LA IDENTIDAD QUE QUEREMOS”

De conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 de marzo de 2020, suscrito por el Departamento Administrativo de la Función Pública, las capacitaciones que realice la Agencia Nacional de Minería se priorizarán y consolidarán teniendo en cuenta la priorización de ejes temáticos denominados “la identidad que queremos”:

EJE 1. Gestión del conocimiento y la Innovación. Se busca fomentar en el servidor público la necesidad de aprender constantemente y compartir su conocimiento en sus equipos de trabajo. Promover habilidades de comunicación, conectividad, coparticipación en la producción de activos intangibles: el conocimiento que se genera en los procesos productivos de las organizaciones públicas.

EJE 2. Creación de valor público. Se busca agregar en las capacidades del servidor una visión de corresponsabilidad por los resultados que genera: manejo de herramientas cognitivas y psicomotoras que le permitan medir la eficacia y la efectividad de la gestión. Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que a partir de la toma de decisiones se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano; responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear sus decisiones con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y buen uso de los recursos para cumplir las metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad.

EJE 3. Transformación digital. Busca desarrollar en el servidor público competencias que orienten el proceso de madurez de la gestión pública digital, mediante la automatización de procedimientos y herramientas: TICS. Buscar generar competencias laborales desarrolladas en asuntos tecnológicos para la formación del capital humano, necesario para la generación de procesos de innovación digitales y de la industria de cuarta generación, las organizaciones reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

EJE 4. Probidad y ética de lo público. Busca fomentar en el servidor público la cultura de integridad de la gestión pública y desarrollar competencias comportamentales para el sector público orientado por el propósito de una cultura de respeto y defensa de lo público. Se busca formar hábitos en los servidores públicos de tal forma que hagan propios esos comportamientos y todos los que se requieran para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

4. BENEFICIARIOS

En el Plan Nacional de Formación y capacitación 2020- 2030 se señala que si bien es cierto es claro que la regla general del empleo público sea el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamenten los diferentes lineamientos de la política como el de la formación y capacitación; en la realidad y práctica de la Gestión del Talento Humano en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculaciones laborales con el Estado.

Por lo anterior la Ley 1960 de 2019 en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, señalando que todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados, teniendo en cuenta que si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa

Igualmente se señala en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 que teniendo en cuenta los diferentes tipos de vinculación con el estado se mantiene la postura institucional establecida en la Circular Externa 100-010 de 2014, expedida por la Función Pública en la cual se establece que los contratistas no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que realice la entidad. Sin embargo, dentro de los procesos de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, se permite que conozcan de la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la Entidad; por lo tanto, pueden incluirse en los programas de inducción que oferta cada entidad, siendo importante aclarar que esto no limita su participación para la oferta pública abierta que se genere en otras entidades.

5. OBJETIVO GENERAL DEL PIC 2023

El Plan Institucional de Capacitación pretende fortalecer y desarrollar las competencias de los servidores públicos de la Agencia Nacional Minería, fomentando sus valores éticos, compromiso institucional, facilitando su proceso de integración a la cultura organizacional, generando conocimientos y desarrollo de habilidades tendientes a incrementar la capacidad individual y colectiva que contribuya al cumplimiento de la misión institucional, a prestar un mejor servicio a la comunidad, al desempeño eficaz del empleo y al desarrollo integral de la persona.

6. APARTADO CONCEPTUAL

6.1 APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

6.2 COMPETENCIA LABORAL

Capacidades que una persona debe tener para desempeñar (en diferentes contextos y con base en los requerimientos y resultados esperados) las funciones inherentes a determinado empleo. Estas capacidades son el conjunto de conocimientos, habilidades, valores, entre otros que deben poseer y demostrar el empleado público. La gestión del talento humano por competencias busca identificar y desarrollar esas capacidades claves que garantizan la eficiencia organizacional.

6.3 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Es el ejercicio de investigación y levantamiento de información y evidencias que le permitirá a la Entidad identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos. Es decir, las diferencias entre las capacidades que posee una persona y las deseadas para el desempeño del cargo.

6.4 CIGD: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1083 de 2015, este comité estará encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Gestión y Desempeño, el cual sustituirá los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal, por lo tanto, se encarga de revisar y aprobar el PIC de la entidad. En la ANM fue conformado con Resolución No. 174 del 20 de abril de 2018.

6.5 EDUCACIÓN INFORMAL

Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

6.6 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

El Ministerio de Educación la define como un *“proceso formativo organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva”*.

6.7 FORMACIÓN

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa de la Entidad.

6.8 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

Conjunto de acciones de capacitación, inducción y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

6.9 PNFC - PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Orientaciones que recogen los propósitos nacionales de modernización del Estado, así como los requerimientos específicos de los organismos territoriales para el desarrollo de competencias

laborales.

6.10 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Conjunto de criterios determinados como conocimientos y habilidades que del servidor debe poseer después de haber cursado algún programa de aprendizaje (inducción, reinducción, capacitación o entrenamiento).

6.11 PROFESIONALIZACIÓN

Conforme a lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, modificado con la ley 1960 de 2019 “g) *Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa*”.

6.12 PROGRAMA DE APRENDIZAJE

Conjunto de procesos estructurados que tienen como propósito la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral. Existen tres modalidades. Capacitación, entrenamiento, Inducción-reinducción.

6.12.1 Capacitación

Conjunto de procesos organizados relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, como a la educación informal, dirigidos a prolongar o complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

6.12.2. Inducción y Reinducción

Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también pretenden desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a su vez, proporcionarle información esencial para el conocimiento de la función pública, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto 1567 de 1998 -Art. 7).

6.12.3 Entrenamiento en el puesto de trabajo

En el marco de la gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del

empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Cómo se recolectó la información

En el mes noviembre de 2022, se realizaron mesas de trabajo coordinadas por el Grupo de Gestión del Talento Humano, con los despachos de Presidencia, Vicepresidencias, Oficinas y algunos de los coordinadores de grupo; así mismo participaron las organizaciones sindicales ASPANM y SINTRAMINERALES. Igualmente, se realizó una encuesta a todos los servidores públicos, en la cual se recogió la información de las necesidades de aprendizaje organizacional por ellos detectadas.

Clasificación de necesidades conforme a los ejes temáticos

La clasificación se realizó de acuerdo con los siguientes ejes temáticos descritos anteriormente:

1. Gestión del conocimiento y la innovación
2. Creación de valor Público
3. Transformación digital
4. Probidad y Ética de lo público

De conformidad a las mesas de trabajo y a las encuestas diligenciadas por los funcionarios, las necesidades de capacitación arrojadas son las siguientes:

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Saber Ser	Saber Hacer	Saberes	
1	ARCGIS, Sistemas de información geográfica, DWG	Encuesta General: VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, VP de Contratación y Titulación. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, PARs, ASPANM, Vicepresidencia de Contratación y Titulación	27	Transformación digital		X		
2	ANNA Minería, SGD, Websafi, Isolucion, IMAC, Herramientas Tecnológicas de la ANM, Herramienta Fiscalización, WebSafi	Encuesta General: VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; VP Administrativa y Financiera. Mesas de Trabajo: PAR, ASPANM, Oficina de Tecnología e Información, Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	21	Transformación digital		X		

					DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			
No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	Saber Ser	Saber Hacer	Saberes	OBJETIVO ESTRATÉGICO
3	Derecho minero, Nuevo Código de Minas, Normatividad Minera, Legislación de Contratación Minera	Encuesta General: VP Administrativa y Financiera, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Grupo Seguridad y Salvamento Minero, VP de Promoción y Fomento, Oficina Asesora Jurídica, VP de Contratación y Titulación. Mesas de Trabajo: Oficina de Control Interno, PARs, Oficina Asesora Jurídica, ASPANM, Vicepresidencia de Contratación y Titulación	20	Creación de valor público		X		
4	Microsoft Excel (intermedio y avanzado)	Encuesta General: VP de Promoción y Fomento, VP Administrativa y Financiera, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; Grupo Seguridad y Salvamento Minero. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Contratación y Titulación, PAR, Vicepresidencia Administrativa y Financiera, Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	18	Transformación digital		X		
5	Contratación Estatal, Supervisión de contratos.	Encuesta General: VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; VP Administrativa y Financiera, VP de Contratación y Titulación, Grupo Seguridad y Salvamento Minero. Mesas de Trabajo: Presidencia, PARs, Vicepresidencia Administrativa y Financiera, ASPANM, Oficina de Control Interno, Oficina de Tecnología e Información, Vicepresidencia de Promoción y Fomento	16	Creación de Valor Público		X		
6	Ofimática, Herramientas tecnológicas para teletrabajo, Herramientas de la nube, Microsoft Word. Office 365 y sus aplicaciones	Encuesta General: VP de Promoción y Fomento, VP Administrativa y Financiera, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; Grupo Seguridad y Salvamento Minero. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Contratación y Titulación, Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Oficina de Tecnología e Información, Vicepresidencia Administrativa y Financiera, ASPANM, PAR	15	Transformación digital		X		

					DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			
No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	Saber Ser	Saber Hacer	Saberes	OBJETIVO ESTRATÉGICO
7	Intervención Comunitaria en Grupos Étnicos e Indígenas, Creación de asociaciones y cooperativas para la organizaciones mineras, Plan de Gestión social, Reconversión económica, circular y popular para comunidades mineras, Técnicas de Relacionamiento con Comunidades y Territorios, Intervención con comunidades orientándolos para una explotación de minerales del país técnica, económica y responsable.	Encuesta General: VP de Promoción y Fomento, Grupo Seguridad y Salvamento Minero	13	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
8	Derecho ambiental, Normatividad ambiental y su incidencia en proyectos mineros, Aspectos ambientales y la minería	Encuesta General: VP Administrativa y Financiera, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; VP de Promoción y Fomento, Grupo Seguridad y Salvamento Minero. Mesas de Trabajo: VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; PARs, VP Administrativa y Financiera.	12	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
9	Normatividad Presupuestal (Nación y SGR), Gestión Financiera, Recaudo y Distribución Regalías	Encuesta General: VP Administrativa y Financiera, VP de Promoción y Fomento, Oficina de Control Interno. Mesas de Trabajo: Oficina de Control Interno, Oficina de Tecnología e Información, Vicepresidencia Administrativa y Financiera	10	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
10	Transición minero energética	Encuesta General: VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; VP de Promoción y Fomento. Mesas de Trabajo: SINTRAMINERALES, Vicepresidencia de Promoción y Fomento	9	Creación de Valor Público		X		
11	Power Bi	Encuesta General: VP Administrativa y Financiera, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Contratación y Titulación, Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, PAR, Vicepresidencia Administrativa y Financiera	8	Transformación digital		X		

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Saber Ser	Saber Hacer	Saberes	
12	Código Disciplinario.	Encuesta General: VP Administrativa y Financiera, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia Administrativa y Financiera, PAR, ASPANM,	6	Creación de valor público		X		
13	SIG. Diplomado SIG	Mesas de Trabajo: PARs, ASPANM, Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	7	Creación de valor público		X		
14	Planeación Estratégica, Administración de riesgos, Gestión de indicadores, Formulación de Indicadores	Encuesta General: VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; VP Administrativa y Financiera, Grupo Seguridad y Salvamento Minero	6	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
15	Idioma Inglés	Encuesta General: VP de Promoción y Fomento, VP Administrativa y Financiera, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera. Mesas de Trabajo: VP de Promoción y Fomento, PARs.	6	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
16	Actualización Tributaria, Reforma tributaria, Régimen tributario especial,	Encuesta General: VP Administrativa y Financiera, VP de Promoción y Fomento. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia Administrativa y Financiera.	6	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
17	CPACA	Encuesta General: Grupo Seguridad y Salvamento Minero, Oficina Asesora Jurídica. Mesas de Trabajo: Oficina Asesora Jurídica, Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Vicepresidencia de Contratación y Titulación	5	Creación de valor público		X		
18	Normatividad de Contabilidad, NIIF - NIC,	Encuesta General: VP Administrativa y Financiera. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia Administrativa y Financiera	5	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
19	Avances de la minería en Colombia	Encuesta General: VP Administrativa y Financiera	4	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
20	Actualización normas de seguridad e higiene en minería.	Encuesta General: VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; Grupo Seguridad y Salvamento Minero. Mesas de Trabajo: VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera.	4	Creación de valor público		X		

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Saber Ser	Saber Hacer	Saberes	
21	Promotores de comunicación pública sindical.	Mesas de Trabajo: ASPANM	4	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
22	Planes de ordenamiento territorial y su relación con la minería, Ordenamiento territorial y relacionamiento con el territorio	Encuesta General: VP de Promoción y Fomento, Grupo Seguridad y Salvamento Minero, VP de Contratación y Titulación	3	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
23	Ley 1437 de 2011 Notificación de actos administrativos, Notificaciones. Proceso de Notificaciones: difusión de actos administrativos y uniformidad	Encuesta General: VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; Oficina Asesora Jurídica. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Contratación y Titulación.	3	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
24	Innovación pública en minería y gestión del conocimiento en entidades públicas	Encuesta General: VP Administrativa y Financiera	3	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
25	Actualización en Derecho Administrativo	Encuesta General: VP de Contratación y Titulación	3	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
26	Capacitación de servicio al cliente. Atención al usuario: inteligencia emocional y habilidades blandas de servicio	Encuesta General: VP Administrativa y Financiera. Mesas de Trabajo: Presidencia, ASPANM.	3	Creación de valor público		X		
27	Capacitaciones en trabajo en equipo	Encuesta General: VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia Administrativa y Financiera, Vicepresidencia de Contratación y Titulación	3	Creación de valor público		X		
28	Cursos de Gestión Documental, Capacitación en archivo y tablas archivísticas, Actualización en gestión documental y digital.	Encuesta General: VP Administrativa y Financiera	3	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
29	Redacción. Redacción profesional	Encuesta General: VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera. Mesas de Trabajo: ASPANM, Oficina de Control Interno	3	Creación de valor público		X		
30	Derechos humanos y reparación colectiva para el sindicalismo	Mesas de Trabajo: ASPANM	3	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Saber Ser	Saber Hacer	Saberes	
31	Proyectos de inversión. Formulación y estructuración de Proyectos de inversión, Seguimiento a proyectos de inversión	Mesas de Trabajo: Oficina de Tecnología e Información, Vicepresidencia Administrativa y Financiera, Oficina de Control Interno	3	Creación de valor público		X		
32	DAMA DMBok – Marco de referencia para la gestión de datos	Encuesta General: Oficina de Tecnología e Información	2	Transformación digital		X		
33	Actualización en el mercado internacional de minerales (níquel, cobre, oro) en el actual contexto postpandemia. Mercado internacional de minerales. Cadenas de producción y comercialización de minerales (debida diligencia).	Encuesta General: VP de Promoción y Fomento. Mesas de Trabajo: VP de Promoción y Fomento.	2	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
34	Curso de implementador ISO 27001. Cursos de auditor interno ISO27001	Encuesta General: Oficina de Tecnología e Información. Mesas de Trabajo: Oficina de Tecnología e Información.	2	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
35	Formación en Auditores y normas de calidad	Encuesta General: VP Administrativa y Financiera. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia Administrativa y Financiera	2	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
36	Gestión de proyectos y evaluación de sistemas. Evaluación y formulación de Proyectos	Encuesta General: VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera. Mesas de Trabajo: PARs.	2	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
37	Capacitación en energías limpias. Migración energética (energías limpias y renovables)	Encuesta General: VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia Administrativa y Financiera	2	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
38	Proyectos de investigación en minería	Encuesta General: VP Administrativa y Financiera	2	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
39	Actualización en Derecho Constitucional	Encuesta General: VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, VP de Contratación y Titulación	2	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
40	Capacitación en lenguaje de señas	Encuesta General: VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera. Mesas de Trabajo: ASPANM.	2	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Saber Ser	Saber Hacer	Saberes	
41	Sistemas de Control Interno - COSO,	Encuesta General: VP Administrativa y Financiera	2	Probidad y ética de lo público		X		
42	MIPG, Cursos De MIPG / Control Interno	Encuesta General: VP Administrativa y Financiera	2	Probidad y ética de lo público		X		
43	Construcción de PAA y distribución de presupuesto	Mesas de Trabajo: Presidencia, Oficina de Tecnología e Información	2	Creación de valor público		X		
44	Relaciones públicas (grupo comunicaciones) - medios de comunicación	Mesas de Trabajo: Presidencia	2	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
45	Minerales para no mineros	Mesas de Trabajo: VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	2	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
46	Carrera administrativa	Mesas de Trabajo: ASPANM	2	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
47	Lenguaje claro	Mesas de Trabajo: Presidencia, Vicepresidencia de Contratación y Titulación	2	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
48	Procesos y procedimientos desde fiscalización, Control de la producción, Evaluación de Instrumentos Técnicos	Mesas de Trabajo: PARs	2	Creación de valor público		X		
49	Análítica de Datos e Inteligencia de Negocios	Encuesta General: VP de Promoción y Fomento	1	Transformación digital		X		
50	Entrenamiento en desarrollo e implementación del Protocolo XROAD	Encuesta General: Oficina de Tecnología e Información	1	Transformación digital		X		
51	ISO / IEC 27035:2011 Tecnología de la información – Técnicas de seguridad – gestión de incidentes de seguridad de la información	Encuesta General: Oficina de Tecnología e Información	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
52	Fortalecer conocimiento a nivel institucional sobre Arquitectura Empresarial y Marcos de referencia como TOGAF	Encuesta General: Oficina de Tecnología e Información	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
53	Planes de Negocios y Valoración de Empresas (de proyectos mineros)	Encuesta General: VP de Promoción y Fomento	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
54	Certificación en Auditor Internacional	Encuesta General: Oficina de Control Interno	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Saber Ser	Saber Hacer	Saberes	
55	Auditoría HSEQ	Encuesta General: Grupo Seguridad y Salvamento Minero	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
56	Curso de Rescate en Vertical.	Encuesta General: Grupo Seguridad y Salvamento Minero	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
57	Curso Sistema Comando de Incidentes Avanzado.	Encuesta General: Grupo Seguridad y Salvamento Minero	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
58	Atención Prehospitalaria Nivel Avanzado.	Encuesta General: Grupo Seguridad y Salvamento Minero	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
59	Sistema de gestión de calidad	Encuesta General: VP de Promoción y Fomento	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
60	Actualización en temas mineros	Encuesta General: VP de Promoción y Fomento	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
61	Capacitación en recursos y reservas	Encuesta General: VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
62	Capacitación SGSST	Encuesta General: Grupo Seguridad y Salvamento Minero	1	Creación de valor público		X		
63	Derecho Público	Encuesta General: VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
64	Capacitaciones en Fortalecimiento Institucional.	Encuesta General: VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	1	Probidad y ética de lo público		X		
65	Derecho Económico	Encuesta General: VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
66	Gestión Pública	Encuesta General: VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	1	Creación de valor público		X		
67	Tecnologías de Información	Encuesta General: VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	1	Transformación digital		X		
68	Resolución de conflictos, pero desde una mirada práctica.	Encuesta General: VP de Promoción y Fomento	1	Creación de valor público		X		
69	Capacitación trabajo seguro en alturas	Encuesta General: Grupo Seguridad y Salvamento Minero	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
70	Gobierno Abierto en la Administración Pública.	Encuesta General: VP Administrativa y Financiera	1	Creación de valor público		X		
71	Manejo del stress	Encuesta General: Grupo Seguridad y Salvamento Minero	1	Creación de valor público		X		
72	Talleres de mecánica automotriz	Encuesta General: VP Administrativa y Financiera	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Saber Ser	Saber Hacer	Saberes	
73	Capacitación en cursos, para comités, de convivencia, acoso laboral, comité de personal, copasst, y los demás con los que cuenta la ANM.	Encuesta General: VP Administrativa y Financiera	1	Probidad y ética de lo público		X		
74	Procedimiento de Cobro coactivo	Mesas de Trabajo: Oficina Asesora Jurídica	1	Creación de valor público		X		
75	Cumplimientos de sentencias	Mesas de Trabajo: Oficina Asesora Jurídica	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
76	Disolución, liquidación de sociedades (títulos en la SAE en proceso de extinción de dominio) e incidencia en proceso minero SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS TÍTULOS MINEROS	Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
77	ITIL V.4 FOUNDATION (TIC)	Mesas de Trabajo: Oficina de Tecnología e Información.	1	Transformación digital		X		
78	Microsoft azure	Mesas de Trabajo: Oficina de Tecnología e Información.	1	Transformación digital		X		
79	Actualización Código General del Proceso	Mesas de Trabajo: Oficina Asesora Jurídica	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
80	Cursos de auditor interno	Mesas de Trabajo: Oficina de Control Interno	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
81	Certificación en Control Interno	Mesas de Trabajo: Oficina de Control Interno	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
82	Presentaciones ejecutivas: canva	Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Contratación y Titulación	1	Transformación digital		X		
83	Régimen pensional	Mesas de Trabajo: ASPANM	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
84	Comunicación digital y comunicación estratégica	Mesas de Trabajo: Presidencia	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
85	Comprensión de lectura	Mesas de Trabajo: ASPANM,	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
86	Ciencias de la tierra	Mesas de Trabajo: PARs	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
87	Mapas de aseguramiento	Mesas de Trabajo: Oficina de Control Interno	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Saber Ser	Saber Hacer	Saberes	
88	Rol de control interno frente al nuevo acto legislativo	Mesas de Trabajo: Oficina de Control Interno	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
89	Conflicto de interés	Mesas de Trabajo: Presidencia	1	Probidad y ética de lo público		X		
90	Seguridad de la información	Mesas de Trabajo: Presidencia	1	Transformación digital		X		
91	Ley de regalías	Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	1	Creación de valor público		X		
92	Liderazgo	Mesas de Trabajo: Vicepresidencia Administrativa y Financiera	1	Creación de valor público		X		
93	Comunicación asertiva	Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Contratación y Titulación	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		
94	Derecho probatorio, argumentación jurídica.	Mesas de Trabajo: Vicepresidencia Administrativa y Financiera	1	Creación de valor público		X		

Análisis e interpretación de la información

Por parte del Grupo de Gestión del Talento Humano se realizaron las siguientes actividades:

1. Se priorizaron en el siguiente orden: solicitudes realizadas únicamente por mesas de trabajo, las que fueron solicitadas en mesa de trabajo y por funcionarios, y por último los que solicitaron solamente los funcionarios.
2. Luego se organizaron temas similares y algunos se unieron en un solo tema.
3. Se organizaron en orden de prioridad los temas que según el procedimiento y el PNFC deben ser abordados, se consideraron algunos temas para los nuevos funcionarios que se vinculan a la ANM como resultado del concurso de méritos, y algunos temas a los que se considera importante darles continuidad.
4. Se tuvieron en cuenta los temas que más pudieran impactar a los funcionarios, y algunos a los que los funcionarios solicitaron dar continuidad.
5. Hubo muchos temas que fueron solicitados solo por un funcionario de la Entidad; sin embargo, algunos de ellos se podrán abordar con apoyo de facilitadores internos, algunos con la red institucional de capacitación.

No.	TEMA	SOLICITANTES	POBLACIÓN OBJETIVO	No. ASIS-TENTES	INTEN-SIDAD (horas)	MODALI-DAD	EJE TEMÁTICO
1	Derecho minero, Nuevo Código de Minas, Normatividad Minera, Legislación de Contratación Minera	VP Administrativa y Financiera, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Grupo Seguridad y Salvamento Minero, VP de Promoción y Fomento, Oficina Asesora Jurídica, VP de Contratación y Titulación, Oficina de Control Interno, PAR, ASPANM.	Servidores Públicos	60	24	Presencial	Creación de valor público
2	"Asociatividad en la actividad Minera": Creación de asociaciones y cooperativas para las organizaciones mineras, Plan de Gestión social, Intervención con comunidades orientándolos para una explotación de minerales del país técnica, económica y responsable.	VP de Promoción y Fomento, Grupo Seguridad y Salvamento Minero	Servidores Públicos	50	24	Presencial	Gestión del Conocimiento y la Innovación
3	Derecho ambiental, Normatividad ambiental y su incidencia en proyectos mineros, Aspectos ambientales y la minería	VP Administrativa y Financiera, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; VP de Promoción y Fomento, Grupo Seguridad y Salvamento Minero, PAR.	Servidores Públicos	60	24	Presencial	Gestión del Conocimiento y la Innovación
4	Normatividad Presupuestal (Nación y SGR), Gestión Financiera, Recaudo y Distribución Regalías	Encuesta General: VP Administrativa y Financiera, VP de Promoción y Fomento, Oficina de Control Interno. Mesas de Trabajo: Oficina de Control Interno, Oficina de Tecnología e Información, Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Servidores Públicos	80	24	Presencial	Gestión del Conocimiento y la Innovación
5	Transición minero energética	VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; VP de Promoción y Fomento, SINTRAMINERALES.	Servidores Públicos	300	16	Virtual	Creación de Valor Público
6	"Relacionamiento y transformación territorial": Intervención Comunitaria en Grupos Étnicos e Indígenas; Reconversión económica, circular y popular para comunidades mineras; Técnicas de Relacionamiento con Comunidades y Territorios, Plan de Gestión social, Intervención con comunidades orientándolos para una explotación de minerales del país técnica, económica y responsable.	VP de Promoción y Fomento	Servidores Públicos	50	16	Virtual	Creación de valor público

No.	TEMA	SOLICITANTES	POBLACIÓN OBJETIVO	No. ASIS-TENTES	INTENSIDAD (horas)	MODALIDAD	EJE TEMÁTICO
7	CPACA (Actualización)	Grupo Seguridad y Salvamento Minero, Oficina Asesora Jurídica, Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Vicepresidencia de Contratación y Titulación	Servidores Públicos	50	24	Presencial	Creación de valor público
8	Sistema Integrado de Gestión (SIG)	PARs, ASPANM, Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Servidores Públicos	50	16	Virtual	Creación de valor público

Posibles facilitadores

En la revisión del diagnóstico se pudo establecer que algunos temas tendrían que ser contratados, otros con facilitadores de la misma entidad y algunos podrían trabajarse con la red institucional de capacitación con entidades como el SENA, la ESAP y el DAFP, o a través de proyectos de aprendizaje organizacional.

La Red Institucional de Capacitación: es la ofrecida por otras instituciones públicas como el DAFP, el SENA, la ESAP, el DNP y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, entre otras, en el marco de sus programas y se hará extensiva la invitación a los funcionarios de la Agencia teniendo en cuenta las invitaciones y la publicación de ofertas en cada una de las entidades, mediante la cual se cubrirán las necesidades de aprendizaje institucional.

En este momento el DAFP, ofrece la capacitación virtual en MIPG (en la cual es obligatorio realizar la capacitación mínima en el módulo de fundamentos generales) y Transparencia y Conflicto de Interés; los gerentes públicos deberán realizar el módulo de inducción a los gerentes públicos a la administración pública colombiana y los responsables de implementar las políticas asociadas al modelo deben tomar la totalidad de los módulos.

Igualmente se promoverá el Bilingüismo a través de la plataforma virtual diseñada por el SENA y el DAFP. Igualmente se cuenta con un convenio con Open English, con tarifas especiales y que deben costear los servidores públicos, para facilitar el aprendizaje de este idioma al interior de la entidad, para los funcionarios interesados.

Proyectos de Aprendizaje Organizacional: Con el fin de crear, capturar y replicar conocimiento al interior de la ANM bajo varios ejes temáticos, los funcionarios con experticia en un tema al interior de la entidad de las diferentes dependencias se encargarán de realizar capacitaciones sobre temas que se han priorizado y que son competencia de la Entidad y que por tanto se pueden desarrollar internamente.

Priorización de Los Temas De Capacitación

Los siguientes son los temas que fueron priorizados para desarrollar en el PIC 2023, los cuales serán objeto de contratación.

Temáticas priorizadas para trabajar con Red Institucional de Capacitación y Facilitadores internos.

Las siguientes temáticas se desarrollarán en la medida en que se presenten ofertas por parte de la Red Institucional de Capacitación, y los temas específicos de la Agencia a través de facilitadores internos.

No.	TEMA	SOLICITANTES	POBLACIÓN OBJETIVO	No. ASISTENTES	INTENSIDAD (horas)	EJE TEMÁTICO	OBSERVACIONES
1	ARCGIS, Sistemas de información geográfica, DWG	VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, VP de Contratación y Titulación, Vicepresidencia de Promoción y Fomento, PARs, ASPANM.	Servidores Públicos	50	Por Definir	Transformación digital	Oficina de Tecnología e Información
2	ANNA Minería, SGD, Websafi, Isolucion, IMAC, Herramientas Tecnológicas de la ANM, Herramienta Fiscalización, WebSafi	VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; VP Administrativa y Financiera, PAR, ASPANM, Oficina de Tecnología e Información.	Servidores Públicos	100	Por Definir	Transformación digital	Coordinación Interna
3	Microsoft Excel (intermedio y avanzado)	VP de Promoción y Fomento, VP Administrativa y Financiera, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; Grupo Seguridad y Salvamento Minero, Vicepresidencia de Contratación y Titulación, PAR	Servidores Públicos	100	Por Definir	Transformación digital	Oficina de Tecnología e Información, Coordinación interinstitucional
4	Contratación Estatal, Supervisión de contratos.	VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; VP Administrativa y Financiera, VP de Contratación y Titulación, Grupo Seguridad y Salvamento Minero, Presidencia, PARs, ASPANM, Oficina de Control Interno, Oficina de Tecnología e Información, Vicepresidencia de Promoción y Fomento	Servidores Públicos	Por Definir	Por Definir	Creación de Valor Público	Grupo de Contratación (VAF)
5	Ofimática, Herramientas tecnológicas para teletrabajo, Herramientas de la nube, Microsoft Word, Office 365 y sus aplicaciones	VP de Promoción y Fomento, VP Administrativa y Financiera, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; Grupo Seguridad y Salvamento Minero, Vicepresidencia de Contratación y Titulación, Oficina de Tecnología e Información, ASPANM, PAR	Servidores Públicos	Por Demanda	Por Definir	Transformación digital	Oficina de Tecnología e Información
6	Power Bi	VP Administrativa y Financiera, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Vicepresidencia de Contratación y Titulación, PAR	Servidores Públicos	Por Demanda	Por Definir	Transformación digital	Oficina de Tecnología e Información

No.	TEMA	SOLICITANTES	POBLACIÓN OBJETIVO	No. ASIS- TENTES	INTEN- SIDAD (horas)	EJE TEMÁTICO	OBSERVACIONES
7	Código Disciplinario	VP Administrativa y Financiera, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; PAR, ASPANM.	Servidores Públicos	Por Demanda	Por Definir	Creación de valor público	Grupo de Control Interno Disciplinario
8	Planeación Estratégica, Administración de riesgos, Gestión de indicadores, Formulación de Indicadores	VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; VP Administrativa y Financiera, Grupo Seguridad y Salvamento Minero	Servidores Públicos	Por Demanda	Por Definir	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Grupo de Planeación (VAF)
9	Idioma Inglés	VP de Promoción y Fomento, VP Administrativa y Financiera, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, VP de Promoción y Fomento, PARs.	Servidores Públicos	Por Demanda	Por Definir	Gestión del Conocimiento y la Innovación	DAFP y SENA
10	Actualización Tributaria, Reforma tributaria, Régimen tributario especial,	VP Administrativa y Financiera, VP de Promoción y Fomento	Servidores Públicos	Por Demanda	Por Definir	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Grupo de Recursos Financieros
11	Normatividad de Contabilidad, NIIF - NIC,	VP Administrativa y Financiera.	Servidores Públicos	Por Demanda	Por Definir	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Grupo de Recursos Financieros
12	Actualización normas de seguridad e higiene en minería.	VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; Grupo Seguridad y Salvamento Minero.	Servidores Públicos	Por Demanda	Por Definir	Creación de valor público	Grupo Seguridad y Salvamento Minero.
13	Capacitación de servicio al cliente. Atención al usuario: inteligencia emocional y habilidades blandas de servicio	VP Administrativa y Financiera, Presidencia, ASPANM.	Servidores Públicos	Por Definir	Por Definir	Creación de valor público	Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones, Coordinación interinstitucional
14	Capacitaciones en trabajo en equipo	VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; Vicepresidencia Administrativa y Financiera, Vicepresidencia de Contratación y Titulación	Servidores Públicos	Por Definir	Por Definir	Creación de valor público	Grupo Gestión del Talento Humano. Se realizará a través del Contrato de Bienestar.
15	Cursos de Gestión Documental, Capacitación en archivo y tablas archivísticas, Actualización en gestión documental y digital.	VP Administrativa y Financiera	Servidores Públicos	Por Definir	Por Definir	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Grupo de Servicios Administrativos
16	Proyectos de inversión. Formulación y estructuración de Proyectos de inversión, Seguimiento a proyectos de inversión	Oficina de Tecnología e Información, Vicepresidencia Administrativa y Financiera, Oficina de Control Interno	Servidores Públicos	Por Definir	Por Definir	Creación de valor público	Grupo de Planeación, Coordinación interinstitucional

No.	TEMA	SOLICITANTES	POBLACIÓN OBJETIVO	No. ASISTENTES	INTENSIDAD (horas)	EJE TEMÁTICO	OBSERVACIONES
17	Capacitación en lenguaje de señas	VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, ASPANM.	Servidores Públicos	Por Definir	Por Definir	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones, Coordinación interinstitucional
18	MIPG	VP Administrativa y Financiera	Servidores Públicos	Por Definir	Por Definir	Probidad y ética de lo público	DAFP, Grupo de Planeación, Coordinación interinstitucional
19	Construcción de PAA y distribución de presupuesto	Presidencia, Oficina de Tecnología e Información	Servidores Públicos	Por Definir	Por Definir	Creación de valor público	Grupo de Planeación, Grupo de Contratación (VAF)
20	Carrera administrativa	ASPANM	Servidores Públicos	Por Definir	Por Definir	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Grupo de Gestión del Talento Humano
21	Lenguaje claro	Presidencia, Vicepresidencia de Contratación y Titulación	Servidores Públicos	Por Definir	Por Definir	Gestión del Conocimiento y la Innovación	DAFP, Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones, Coordinación interinstitucional
22	Procesos y procedimientos desde fiscalización, Control de la producción, Evaluación de Instrumentos Técnicos	PARs	Servidores Públicos	Por Definir	Por Definir	Creación de valor público	VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera
23	Resolución de conflictos, desde una mirada práctica.	VP de Promoción y Fomento	Servidores Públicos	Por Definir	Por Definir	Creación de valor público	Grupo Gestión del Talento Humano. Se realizará a través del Contrato de Bienestar.
24	Capacitación trabajo seguro en alturas	Grupo Seguridad y Salvamento Minero	Servidores Públicos	Por Definir	Por Definir	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Grupo Gestión del Talento Humano
25	Manejo del stress	Grupo Seguridad y Salvamento Minero	Servidores Públicos	Por Definir	Por Definir	Creación de valor público	Grupo Gestión del Talento Humano. Se realizará a través del Contrato de Bienestar.
26	Capacitación SGSST	Grupo Seguridad y Salvamento Minero	Servidores Públicos	Por Definir	Por Definir	Creación de valor público	Grupo Gestión del Talento Humano
27	Conflicto de interés	Presidencia	Servidores Públicos	Por Definir	Por Definir	Probidad y ética de lo público	Grupo de Contratación (VAF), Grupo Gestión del Talento Humano.
28	Seguridad de la información	Mesas de Trabajo: Presidencia	Servidores Públicos	Por Definir	Por Definir	Transformación digital	Oficina de Tecnología e Información

No.	TEMA	SOLICITANTES	POBLACIÓN OBJETIVO	No. ASIS- TENTES	INTEN- SIDAD (horas)	EJE TEMÁTICO	OBSERVACIONES
29	Ley de regalías	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Servidores Públicos	Por Definir	Por Definir	Creación de valor público	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera
30	Liderazgo	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Servidores Públicos	Por Definir	Por Definir	Creación de valor público	Grupo Gestión del Talento Humano. Se realizará a través del Contrato de Bienestar.

8. TEMÁTICAS A DESARROLLAR EN LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN

Conforme a lo establecido en el procedimiento de capacitación se desarrollarán las siguientes temáticas:

A Servidores Públicos

- ✓ Fundamentos constitucionales: fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación ciudadana y democracia, entre otros
- ✓ Funciones principales de la Entidad: Áreas Misionales, Áreas de Apoyo.
- ✓ Sistema Integrado de Gestión.
- ✓ Situaciones Administrativas, nómina y prestaciones sociales
- ✓ Código de Integridad.
- ✓ Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos: Código Disciplinario único, Estatuto anticorrupción, ley de transparencia, derecho de acceso a la información pública y conflicto de interés, para lo cual se utilizarán las capacitaciones virtuales del DAFP y de la ESAP.
- ✓ Conocimiento de las Competencias funcionales y comportamentales establecidas en el Manual de funciones.
- ✓ Aspectos importantes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- ✓ Riesgos asociados a sus procesos y procedimientos.

En temas de inducción se tendrá en cuenta el entrenamiento en puesto de trabajo, en el cual se contemplan algunos de los aspectos anteriormente mencionados, y cuyo formato reposa en la historia laboral del funcionario que ingresa a la entidad.

A Los Contratistas:

- ✓ Generalidades del Sistema Integrado de Gestión (Obligatoria).
- ✓ Código de integridad (Obligatoria).
- ✓ Se realizará Invitación a cursos virtuales organizados por el DAFP o la ESAP, sobre temas de gestión pública, transparencia, lucha contra la corrupción, conflicto de interés, en la medida que sean ofertados por dichas entidades.

9. TEMÁTICAS A DESARROLLAR EN LOS PROGRAMAS DE REINDUCCIÓN

- ✓ Enterar a los funcionarios acerca de las reformas en la organización del Estado y sus funciones
- ✓ Actualizaciones en el Sistema Integrado de Gestión.
- ✓ Situaciones Administrativas, nómina y prestaciones sociales
- ✓ Código de integridad.
- ✓ Reforzar los temas relacionados con la conducta moral y ética de los servidores públicos: Código Disciplinario único (actualización sobre inhabilidades e incompatibilidades) Estatuto anticorrupción, Ley de transparencia, Derecho de acceso a la información pública y conflicto de interés, para lo cual se utilizarán las capacitaciones virtuales del DAFP y de la ESAP
- ✓ Informar sobre las nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos
- ✓ Además, se podrán incluir temas relacionados con participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el PND vigencia para el cuatrienio
- ✓ Riesgos asociados a sus procesos y procedimientos

10. OTRAS CAPACITACIONES

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), establecido a través del Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 y el Anexo Técnico, es el vigente y adoptado por la Agencia Nacional de Minería (ANM).

El Grupo de Gestión del Talento Humano durante la vigencia 2023, de forma directa y a través de la participación de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), llevará cabo capacitaciones para los servidores públicos de carrera administrativa, evaluados y evaluadores, con el fin de fortalecer el conocimiento de los mismos al respecto, y que se realicen adecuada y oportunamente las evaluaciones del desempeño laboral, tanto las Evaluaciones Parciales Semestrales (Primer semestre: 1° de febrero al 31 de julio, y Segundo semestre: 1° de agosto al 31 de enero del año siguiente), las Evaluaciones Parciales eventuales, y la evaluación anual u ordinaria, la evaluación del período de prueba y las evaluaciones extraordinarias.

Así mismo, el Grupo de Gestión del Talento Humano durante la vigencia 2023, de forma directa realizará capacitaciones para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, incluidos los gerentes públicos, con el fin de fortalecer el conocimiento de los mismos al respecto, y que se realicen adecuada y oportunamente las evaluaciones del desempeño laboral de acuerdo con lo establecido en el Procedimiento Evaluación del Desempeño Laboral dispuesto en Resolución para la ANM.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

A través del Grupo de Planeación se desarrollarán actividades de capacitación relacionadas con el

SIG, tanto en las jornadas de inducción y reinducción, como en actividades que se programarán a través del año, dirigida tanto a funcionarios como a contratistas.

En el caso específico del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo se llevará a cabo la ejecución del plan de trabajo proyectado para el año 2023, la cual incluye capacitaciones sobre el sistema.

10. EJECUCIÓN DEL PIC

Para el año 2023, según el PAA se cuenta para el rubro de capacitación con la suma de **ciento diecinueve millones quinientos mil de pesos (\$119.500.000)** para ejecutar los temas del PIC 2023 que serán objeto de contratación. Con el fin de permitir la participación más activa de las regionales se deberán utilizar los medios tecnológicos que permitan la asistencia en modalidad virtual.

11. RESPONSABLES

Los responsables de la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación serán el Coordinador del Grupo Gestión del Talento Humano, el Gestor a cuyo cargo está este tema, la profesional contratada para apoyar la ejecución del PIC y la Comisión de Personal.

Para revisión de ejecución de inducción y reinducción se tendrán en cuenta estos indicadores conforme a lo establecido en el procedimiento de capacitación y artículo primero de la Ley 2016 de 2020.

Servidores Públicos	No. de servidores públicos capacitados en procesos de inducción / No. de servidores públicos objeto de inducción	No. de servidores públicos capacitados en procesos de reinducción / No. de servidores públicos objeto de reinducción
----------------------------	--	--

Contratistas	No. de contratistas que participaron de la inducción / No. de contratistas objeto de inducción
---------------------	--

Los seguimientos y avances se presentarán a la Comisión de Personal en forma trimestral luego de que se dé inicio al contrato de capacitación que se suscriba para tal fin.

12. CRONOGRAMA DE PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

ASUNTO	2022			2023											
	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Identificación de Necesidades de Aprendizaje Institucional	X	X	X												

ASUNTO	2022			2023											
	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Di c
2023															
Tabulación encuesta de necesidades			X	X											
Elaboración documento PIC 2023				X											
Presentación Comisión de Personal PIC 2023				X											
Presentación al Comité Institucional de Gestión y desempeño				X											
Publicación del PIC				X											
Solicitud CDP				X											
Elaboración estudios previos contratación PIC				X	X										
Entrega documentos al Grupo de Contratación para trámite de contratación del PIC 2023					X										
Proceso de Contratación						X	X								
Ejecución del PIC 2023							X	X	X	X	X	X	X	X	
Planeación PIC 2024													X	X	X
Identificación de Necesidades de Aprendizaje Institucional 2024													X	X	X