



**Informe de Resultados Autodiagnósticos
Modelo Integrado de Gestión y Planeación**

**Dimensión Talento Humano
Política Gestión Estratégica de Talento Humano
Política de Integridad**

Bogotá D.C abril 15 de 2019

PBE.

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1 ANTECEDENTES.....	4
2 ALCANCE.....	4
3 RESULTADOS ACTUALIZACIÓN AUTODIAGNOSTICO.....	4
4 OBSERVACIONES.....	5
4.1. Gestión Estratégica de Talento Humano.....	5
4.2. Gestión de Código de Integridad.....	7
5 RECOMENDACIONES.....	8
6 ANEXOS.....	9

INTRODUCCIÓN

En el marco de lo establecido en el Decreto 1499 de 2017, mediante el cual “se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”, y se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG; la Agencia Nacional de Minería (ANM desde el Grupo de Planeación de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera ha venido liderando y trabajando articuladamente con los responsables de proceso de la Entidad desde la vigencia 2018, para poner en marcha lo requerido por la normatividad legal vigente en esta materia.

Con el objetivo de contribuir al fortalecimiento de la gestión y los resultados de la Agencia Nacional de Minería (ANM), en la vigencia 2013, desde la Vicepresidencia Administrativa y Financiera a través del Grupo de Planeación, ha venido trabajando en la planificación, implementación, articulación y mantenimiento de los diferentes Sistemas de Gestión, conforme a lo establecido en las normas nacionales e internacionales que le aplican. En este sentido, y de manera progresiva se ha logrado el mejoramiento de la Entidad, logro que obedece a la implementación del Proyecto de Mejoramiento y desarrollo de la Gestión Institucional ANM – 2012011000187. Este nuevo proyecto está orientado a la actualización del Sistema Integrado de Gestión actual de la ANM, con los nuevos requisitos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) – Decreto 1499 del 11/09/2017 y su Manual Operativo Sistema de Gestión Versión 2 de Agosto de 2018; y los requisitos derivados de la implementación del proyecto “Fortalecimiento institucional del sector minero energético Colombiano”, liderado por el Ministerio de Minas y Energía.

De acuerdo a lo anterior, para la vigencia 2019 y en el marco de la ejecución del Proyecto de Inversión “Integración de los Sistemas: Planeación y Gestión (MIPG) y el Sistema Integrado de Gestión (SIG) de la Agencia Nacional de Minería Bogotá” se elaboró plan de trabajo en el mes de febrero de 2019 con el fin de realizar la actualización de los autodiagnósticos dispuestos por la Función Pública para evaluar el estado de implementación de las políticas del MIPG.

Finalmente, se pone a consideración los resultados obtenidos de la aplicación y actualización de los autodiagnósticos para las políticas de planeación institucional, racionalización de trámites, política seguimiento y evaluación al desempeño institucional y política de integridad (plan anticorrupción), políticas asociadas al Proceso de Planeación Estratégica.

1 ANTECEDENTES

En la vigencia 2018 durante los meses de marzo, abril y mayo se lideró desde el Grupo de Trabajo la realización de mesas de trabajo, en las cuales se presentó a los líderes de proceso y delegados las herramientas dispuestas por la Función Pública para realizar los autodiagnósticos de las políticas del MIGP. En Comité Institucional del 21 de marzo de 2018, se hizo la presentación del nuevo modelo de planeación y gestión, sus herramientas de autodiagnóstico y la propuesta de los líderes por dimensiones.

Durante el mes de junio se procesó la información trabajada y elaborada desde cada uno de los procesos, los resultados de este ejercicio fueron presentados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 29/06/2018.

Para el mes de agosto de 2018, se programaron mesas de trabajo en las cuales se brindó asesoría para la elaboración de los planes de acción que debían ponerse en ejecución para dar tratamiento a las brechas identificadas en la primera etapa del autodiagnóstico. En el mes de septiembre de 2018, se recibieron las propuestas de planes de acción de las políticas de rendición de cuentas, transparencia y acceso a la información pública, integridad, defensa jurídica, evaluación y seguimiento, gestión presupuestal y planeación estratégica, los resultados de este trabajo fueron presentados en Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 20 de septiembre de 2018.

El día 17 de diciembre de 2018 se realizó reunión con la Función Pública para que dieran los lineamientos para implementación de lo establecido en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) para el desarrollo de la dimensión Gestión Estratégica del Talento Humano.

Según los archivos que reposan en el Grupo de Planeación, los resultados obtenidos en 2018 para los autodiagnósticos aplicados en las siguientes políticas fueron:

AUTODIAGNOSTICOS POLITICAS	CALIFICACIÓN AUTODIAGNOSTICO	ACTIVIDADES DE GESTIÓN POR MEJORAR
Gestión del Talento Humano	69,60%	96 aspectos por mejorar
Gestión Código de Integridad	56,40%	13 aspectos por mejorar

2 ALCANCE

La evaluación y seguimiento a las categorías mínimas requeridas en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Gestión y Planeación MIPG versión 2 para las políticas de gestión estratégica del talento Humano e Integridad, comprende el periodo evaluado octubre de 2018 a marzo de 2019.

3 RESULTADOS ACTUALIZACIÓN AUTODIAGNÓSTICO

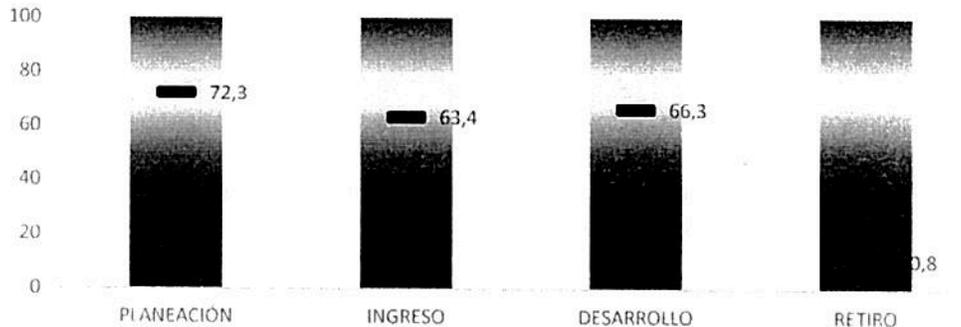
El Grupo de Planeación realizó reuniones los días 19 y 27 de marzo de 2019 con la profesional delegada desde el Grupo de Gestión del Talento Humano para la revisión, actualización y seguimiento los autodiagnósticos de MIPG para las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad, así mismo se identificaron las necesidades de establecimiento de planes de trabajo para dar manejo a las brechas identificadas.

Es importante mencionar que el formato de autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano para la vigencia 2019 fue actualizado por la Función Pública, los cambios obedecen a que se adicionaron treinta y un (31) actividades, lo que afecta la calificación y calificación para la presente vigencia respecto de los resultados obtenidos en 2018.

El resultado de la aplicación de los autodiagnósticos nos arrojaron los siguientes resultados para el periodo evaluado:

AUTODIAGNOSTICOS POLITICAS	CALIFICACIÓN AUTODIAGNOSTICO	ACTIVIDADES DE GESTIÓN POR MEJORAR
Gestión Estratégica de Talento Humano	64,5%	93 aspectos por mejorar

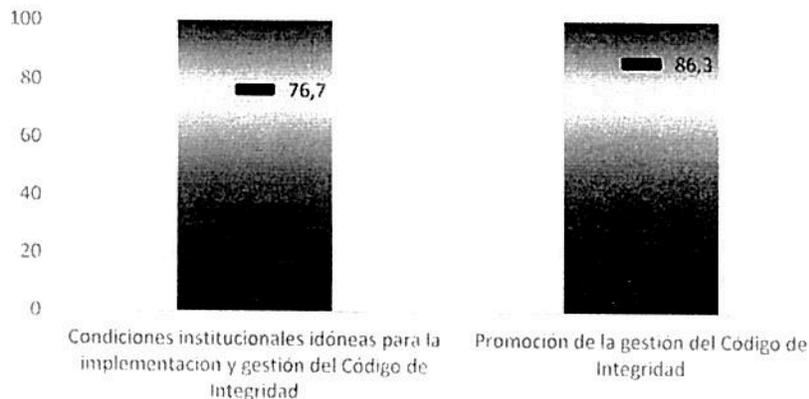
Esta política cuenta con cuatro (4) componentes en los cuales se obtuvieron los siguientes resultados:



El resultado de la actualización del autodiagnóstico de Gestión de Código de Integridad, fue el siguiente:

AUTODIAGNOSTICOS POLITICAS	CALIFICACIÓN AUTODIAGNOSTICO	ACTIVIDADES DE GESTIÓN POR MEJORAR
Gestión de Código de Integridad	80,5%	11 aspectos para mejorar

Esta política cuenta con dos (2) componentes en los cuales se obtuvieron los siguientes resultados:



4 OBSERVACIONES

4.1. Gestión Estratégica de Talento Humano

Se identifica que ninguno de los componentes alcanza el 80% de calificación, motivo por el cual no cumplen con las características mínimas requeridas de acuerdo con los lineamientos establecidos por el MIPG. A continuación, se relacionan cada uno de los componentes y sus respectivas calificaciones:

- El Componente de Planeación cuenta con una calificación de 72,3% en la cual las categorías que obtuvieron una calificación por debajo del 80% son: gestión de la información con calificación del 57% (Categoría más crítica), manual

de funciones y competencia, así como arreglo institucional las dos con calificación del 60% y planeación estratégica con una calificación del 77%.

La categoría de gestión de la información tiene un puntaje crítico ya que los lineamientos de MIPG establecen que es necesario que la Entidad cuente con herramientas y/o mecanismos tecnológicos que permitan visualizar en tiempo real la planta de personal, así como la generación de reportes de temas como:

- Tipos de vinculación, nivel, código y grado.
- Antigüedad en el estado, nivel académico y género.
- Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles.
- Perfiles de empleo.

- El Componente de Ingreso cuenta con una calificación de 63,4% en la cual las categorías que obtuvieron una calificación por debajo del 80% son: gestión del desempeño, así como conocimiento institucional las dos con una calificación del 30% (Categorías más críticas), meritocracia con una calificación del 65%, gestión de la información con una calificación del 70% y provisión del empleo con una calificación del 72%.

Las categorías de gestión del desempeño, así como conocimiento institucional tienen un puntaje crítico ya que los lineamientos de MIPG establecen que es necesario que la Entidad cuente con:

- Verificación adecuada de la evaluación del periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa de acuerdo con la normatividad vigente. De acuerdo a lo evaluado se determina que la Entidad realiza dichas evaluaciones, pero no dentro de los plazos establecidos.
- Planes de mejoramiento individual y mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio ciudadano diferente a las obligatorias.

En la categoría de conocimiento institucional, se obtuvo una calificación baja teniendo en cuenta que se debe fortalecer:

- Realización de inducciones a todo servidor público que se vincule con la Entidad. De acuerdo a lo evaluado se identifica que la Entidad si realiza dichas inducciones, no obstante, no se realizan con todos los lineamientos y plazos establecidos.

- El Componente de Desarrollo cuenta con una calificación de 66,3% en la cual las categorías que obtuvieron una calificación por debajo del 80% son: contratistas con calificación del 1%, (Categoría más crítica), gerencia pública con calificación del 21%, gestión del desempeño con calificación del 31%, gestión de la información con calificación del 40%, clima organizacional y cambio cultural con calificación del 68%, capacitación con calificación del 69% y conocimiento institucional con calificación del 70%.

La categoría de contratista tiene un puntaje muy crítico ya que los lineamientos de MIPG establecen que es necesario que la Entidad:

- Tenga una proporción de menos del 20% de contratistas en relación con los servidores de planta para alcanzar como mínimo un puntaje 80%. Al momento de la realización del autodiagnóstico la relación de contratistas frente a los servidores de planta superó el 30%.

- El Componente de Retiro cuenta con una calificación de 10,8% (Componente más crítico) en la cual las categorías que obtuvieron una calificación por debajo del 80% son: gestión de la información, administración del talento humano, así como gestión del conocimiento las tres categorías con calificación del 1% y desvinculación asistida con calificación del 30,5%.

Las categorías de gestión de la información, administración del talento humano y gestión del conocimiento tienen un puntaje muy crítico ya que los lineamientos de MIPG establecen que la Entidad:

- Cuente con cifras de retiro de servidores con su correspondiente análisis por la modalidad de retiro.
- Realice entrevistas de retiro de tal manera que identifique las razones por las cuales los servidores se retiran de la Entidad.
- Elabore un informe acerca de las razones de retiro de tal manera que se generen insumos para el plan de previsión de talento humano.
- Cuente con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados.

Finalmente, y en cuanto a las Rutas de Creación de Valor, se obtuvieron los siguientes resultados, evidenciando la necesidad de fortalecer y definir acciones que conduzcan a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano de la ANM.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	72	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	70
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	73
		- Ruta para generar innovación con pasión	57
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	60	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	55
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	63
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	61
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	64
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	57	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	51
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	64
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	58	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	57
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	60
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	62	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	62

4.2. Gestión de Código de Integridad

El componente de condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad cuenta con una calificación de 76,7% en la cual las categorías que obtuvieron una calificación por debajo del 80% son: realizar diagnóstico del estado actual en temas de integridad y generar espacios de retroalimentación los dos con calificación del 60%.

Las dos categorías tienen un puntaje bajo ya que los lineamientos de MIPG establecen que es necesario que la Entidad cuente con:

- Identificación y documentación de las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.
- Diagnóstico de la apropiación de los valores del Código de Integridad.
- Diagnóstico de idoneidad de las estrategias de comunicación empleadas por la Entidad para la promoción del Código de Integridad.

- Socialización de los resultados obtenidos en el periodo anterior de la implementación del Código de Integridad.
- Determinación del alcance de las estrategias para la implementación del Código de Integridad.
- Establecimiento de mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos.

Al respecto la Entidad adoptó el Código de Integridad mediante Resolución 195 del 30 de abril de 2018, el cual se publicó y socializó mediante diversas campañas, no obstante, no se alcanza la calificación idónea ya que no se han medido los resultados de divulgación e implementación de este.

5 RECOMENDACIONES

- ✓ Es necesario definir planes de mejoramiento enfocados a reducir brechas que se encuentren por debajo del 80% de cumplimiento de acuerdo a los lineamientos establecidos por MIPG. Sobre el particular, es importante identificar si en la actualidad existen actividades o acciones que ya se encuentren contempladas en las herramientas de planificación y que den solución a tratamiento a las brechas identificadas. En caso de que no existan actividades o acciones es necesario determinar planes de trabajo que sean acordes a las necesidades que permitan el cierre de brechas, dichos planes de trabajo deben ser validados y aprobados por los respectivos funcionarios de acuerdo a los recursos existentes o que sean necesarios gestionar.
- ✓ De acuerdo a los resultados del autodiagnóstico realizado para Gestión Estratégica de Talento Humano en especial al componente de planeación se sugiere destinar recursos para implementar un sistema de información sistemático que permita administrar la información que genera el proceso.
- ✓ Se recomienda fortalecer las acciones definidas en el plan de bienestar e incentivos; seguridad y salud en el trabajo; monitoreo al SIGEP; evaluación de desempeño; procesos de inducción y reinducción; y medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.
- ✓ Se recomienda realizar el proceso de actualización del manual de funciones de la Entidad.
- ✓ Es necesario fortalecer las actividades de control que permitan realizar adecuados procesos de provisión de empleos, de conformidad a las necesidades de las dependencias/procesos; al igual que fortalecer los mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.
- ✓ Se hace necesario fortalecer los controles de cumplimiento de los plazos establecidos para realizar las evaluaciones de periodo de prueba, evaluación de desempeño y acuerdos de gestión.
- ✓ Se recomienda fortalecer los procesos de inducción, reinducción y entrenamiento en puesto de trabajo.
- ✓ Es necesario revisar el componente de capacitación y fortalecerlo a través de la implementación de proyectos de aprendizaje y programas de bilingüismo e incluir dentro del PIC las necesidades de los Puntos de Atención Regional. Dentro de las temáticas del PIC se deben incluir temas de innovación, participación ciudadana, gobierno en línea, servicio al ciudadano, sostenibilidad ambiental.
- ✓ Es importante formular una política de bienestar e incentivos que le permita a todos los colaboradores de la Entidad afianzar su compromiso y participación en las diferentes actividades previstas para cada una de las vigencias.
- ✓ Se debe revisar la pertinencia de lo requerido en el MIPG para el tema de gerencia pública, logrando adaptarla al contexto organizacional y potencializar lo previsto por el mencionado modelo.

- ✓ Se recomienda revisar y fortalecer el procedimiento de retiro de los funcionarios de la Entidad con el fin de garantizar un adecuado tratamiento a la información y gestión del conocimiento.
- ✓ Se recomienda realizar cronograma de socialización, capacitación y difusión del contenido del código de Integridad de la Entidad, con el fin de realizar un diagnóstico del estado actual de la Entidad en temas de integridad. Con el fin de lograr la generación de espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.

6 ANEXOS

- ✓ Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano
- ✓ Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad
- ✓ Listados de asistencia

Elaboró: Juliet Mora Roa – Contratista
Camilo Andrés Cárdenas Díaz – Contratista
Revisó: Yesnith Suárez Ariza Gestor T 1 – 10 Planeación
Revisó y aprobó: Paola Andrea Calderon Vargas – Coordinadora Grupo de Planeación

Vertical line on the left side of the page.