

Plan Institucional de Capacitación 2019

Agencia Nacional de Minería

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

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).

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 actividades 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 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”.

De conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público de mayo de 2017 y la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) de diciembre de 2017, expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, la Agencia Nacional de Minería atiende estos lineamientos y suscribe el Plan Institucional de Capacitación para el 2019.

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 (DNAO).

Con el fin de determinar los temas de capacitación para la vigencia 2019, el Grupo Gestión del Talento Humano se reunió con los Vicepresidentes, Jefes de Oficina y algunos Coordinadores para levantar el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, y con base en la información recolectada se establecerán las necesidades reales de los funcionarios de la Agencia Nacional de Minería.

Con base en lo anterior, es fundamental ejecutar un Plan Institucional de Capacitación que dé soporte a la gestión del desarrollo de esta dimensión del MIPG, en tanto que en la política de gestión estratégica del talento humano busca la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad, dentro de los siguientes ejes temáticos: Eje 1: Gobernanza para la Paz, Eje 2: Gestión del Conocimiento y, Eje 3: Creación de Valor Público.

Por último, dando cumplimiento a la normatividad vigente, este plan incluye los programas de inducción y reinducción.

2. OBJETIVOS

2.1. ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El objetivo estratégico general al que apunta el Plan Institucional de Capacitación, en el marco del Proceso de Gestión del Talento Humano es “Consolidar el Fortalecimiento Institucional”.

2.2. GENERAL

Mejorar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la calidad de prestación del servicio de la entidad, a través del desarrollo de estrategias de aprendizaje organizacional orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos.

2.3 ESPECÍFICOS

- Orientar la capacitación de los funcionarios de la Agencia con el fin de mejorar sus capacidades y competencias en el marco de los ejes temáticos establecidos en la Resolución 390 del 30 de mayo del 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Dar cumplimiento a la Resolución N° 141 de 2017 “Por medio de la cual se fija el Reglamento Interno de Capacitación de la Agencia Nacional de Minería”.
- Adelantar la inducción y reinducción para todos los funcionarios de la Agencia Nacional de Minería.
- Fortalecer y complementar los conocimientos y el desarrollo de habilidades de los funcionarios de la Agencia Nacional de Minería.
- Incentivar a las dependencias con conocimientos y experticia en temas de interés de la Agencia, a que los multipliquen al interior de la entidad.
- Maximizar el uso de los recursos asignados para alcanzar el mayor número de servidores capacitados tanto del nivel central como especialmente del nivel regional.

- Aumentar el grado de satisfacción de los usuarios con las actividades ejecutadas en el marco del PIC.
- Establecer una línea base para aplicar herramientas de seguimiento y evaluación de la capacitación.
- Consolidar toda la información relacionada con capacitación que permita la toma de decisiones necesaria para la eficaz implementación del plan, sin importar la fuente de los recursos o la dependencia que la gestione.

3. ALCANCE

El presente Plan inicia con la recolección de la información para el Diagnóstico de necesidades de Aprendizaje Organizacional de manera presencial con los Vicepresidentes, Jefes de Oficina y algunos Coordinadores de Grupo en el instrumento diseñado para tal fin, y finaliza con la Evaluación de Impacto de la Capacitación y su correspondiente análisis e implementación de acciones de mejora.

4. DIAGNÓSTICO

A través de un instrumento de aplicación presencial de identificación de necesidades de aprendizaje organizacional, el Grupo de Gestión del Talento Humano se reunirá con el cuerpo directivo y algunos coordinadores de Grupos internos, así como a los sindicatos, con el fin de determinar las necesidades reales de capacitación en la Agencia. El formato es el siguiente:

**AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA
VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA - GRUPO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019**

Agradecemos el diligenciamiento del presente formulario con el fin de establecer las necesidades de formación y capacitación para los funcionarios de la Agencia Nacional de Minería para el próximo año. Así mismo, esta información será el insumo para la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2019.

DEPENDENCIA

CARGO

Por favor para establecer las necesidades de capacitación y formación tenga en cuenta los siguientes criterios:

Pertinencia Se refiere a que el tema que esté solicitando esté relacionado con las funciones de la dependencia

Especificidad Hace referencia a la concreción del tema propuesto

Asequibilidad Se debe tener en cuenta que el tema propuesto sea asequible en cobertura y presupuesto.

1. Por favor diligencie los temas específicos que considera que las personas de su dependencia deben conocer o reforzar para lograr los objetivos estratégicos. Esta información se debe diligenciar en orden de importancia.

I T E M	TEMAS PROPUESTOS	PROFUNDIDAD	
		Seminario	Diplomado
a)			
b)			
c)			

2. Qué temas considera que a nivel general de todas las áreas de la Agencia deben reforzarse a los funcionarios. Esta información se debe diligenciar en orden de importancia:

I T E M	TEMAS PROPUESTOS	PROFUNDIDAD	
		Seminario	Diplomado
a)			
b)			
c)			

3. Qué temas de capacitación tiene planeados realizar directamente para los funcionarios de sus dependencias, bien sean con recursos nación o regalías?

I T E M	TEMAS PROGRAMADOS	RECURSOS	
		Propios / Nación	Regalías
a)			
b)			
c)			

Firma _____

La tabulación y el análisis de estos temas formarán parte de la planeación y cronograma de ejecución de los temas de capacitación para la presente vigencia. Estos temas se clasificarán en los ejes temáticos descritos anteriormente: 1) Gobernanza para la Paz, 2) Gestión del Conocimiento, 3) Creación de Valor Público. Igualmente estarán articulados con las líneas estratégicas de la entidad para garantizar que la capacitación contribuya a su cumplimiento.

5. RIESGOS

Los mapas de riesgos permiten evidenciar las causas y consecuencias de no dar cumplimiento al presente plan, así como tener los controles preventivos y correctivos necesarios para evitar que esto suceda. Los riesgos se ven reflejados en el anexo 1.

6. ESTRATEGIAS

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

Este plan está enmarcado dentro del objetivo estratégico de la Agencia “Consolidar el Fortalecimiento Institucional” y dentro del objetivo de la vigencia para el Grupo de Gestión del Talento Humano “Contribuir al logro de los objetivos institucionales a través de la realización de los procesos de planeación, ingreso, desarrollo y desvinculación del mejor talento humano posible para la Agencia Nacional de Minería”, adicionalmente articulados con la política MIPG y Plan Estratégico de Talento Humano.

EJES TEMÁTICOS

De conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación suscrito por el Departamento Administrativo de la Función Pública (2017), las capacitaciones que realice la Agencia Nacional de Minería, se priorizarán y consolidarán en los siguientes tres ejes temáticos:

- **EJE 1: GOBERNANZA PARA LA PAZ**

Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual y propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado. Este eje le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. Los servidores orientan su gestión en enfoque de derechos, se fortalecen las competencias y capacidades para generar y promover espacios de participación. Fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos.

- **EJE 2: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para

generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.

- **EJE 3: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO**

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos, alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública, orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. Los anteriores ejes se trabajarán en las tres dimensiones de competencias: Ser, Saber, Hacer, con el fin de garantizar la consolidación del aprendizaje y el impacto esperado.

Cabe resaltar que el desglose de los temas específicos que se formulen dentro de los presentes ejes corresponderá principalmente a los temas misionales que resulten de la aplicación del Diagnóstico de necesidades de Aprendizaje Organizacional, los cuales harán parte del proceso de contratación y serán incorporados al presente plan.

IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

A partir de la vigencia 2018 se dio inicio a la medición de impacto de las capacitaciones superiores a diez y seis (16) horas tres meses después de la finalización del curso, las cuales de conformidad con el PIC 2018 iniciaron en el mes de junio.

Para esta vigencia se trabajará la medición de impacto de manera que se identifiquen los resultados obtenidos y con base en ellos se apliquen las acciones de mejora a que haya lugar.

BENEFICIARIOS

El Plan Institucional de Capacitación que contemple recursos está destinado para los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, sin embargo, se permitirá la participación de todos los funcionarios en las capacitaciones que no impliquen presupuesto, salvo disponibilidad de cupos por cubrir.

Los funcionarios de asistan a las capacitaciones financiadas por la Agencia, deberán diligenciar para formalizar su inscripción el Acta de Compromiso de conformidad con el procedimiento vigente y comprometerse a multiplicar el aprendizaje adquirido.

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Programa de inducción

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional de la entidad y debe realizarse dentro de los cuatro meses siguientes a su vinculación. A este programa tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Ésta se realiza en tres etapas, de las cuales dos le corresponden a la entidad a través del Grupo de Gestión del Talento Humano y otra al jefe inmediato de la dependencia donde desarrollará sus labores.

El Grupo de Gestión del Talento Humano desarrolló con el acompañamiento de la Oficina de Tecnología e Información, un programa de Inducción y Reinducción virtual, que debe implementarse formalmente en la presente vigencia.

Etapas de inducción

Primera: Grupo de Gestión del Talento Humano

- Entrega de comunicación al funcionario que ingresa notificándole sus funciones y un CD que contiene los siguientes documentos:
 - Cartilla de inducción que contiene los temas relacionados con el funcionamiento de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera.
 - Presentaciones de las vicepresidencias misionales, donde se señalan los aspectos más importantes de las actividades desarrolladas por cada una de ellas.
 - Documentos normativos importantes para el funcionamiento de la Entidad.
- Comunicación de presentación al jefe inmediato del nuevo funcionario, suministrándole la información básica del nuevo servidor que ha sido nombrado.

Segunda: Jefe inmediato

El jefe inmediato realizará la inducción en el puesto de trabajo en la dependencia conjuntamente con su equipo de trabajo; de esto se dejará constancia en el formato establecido para tal fin. Se incluye en dicha inducción temas del área del desempeño, funciones, presentación en la dependencia, entrega de instrumentos y puesto de trabajo, objetivos del cargo con sus funciones y labores a desarrollar. Una vez diligenciado el formato respectivo debe ser remitido al Grupo de Gestión del Talento Humano para archivo en la historia laboral.

Tercera: Grupo Gestión del Talento Humano

Se realizará una capacitación de inducción general dentro de los cuatro meses siguientes a su posesión, la cual se podrá realizar presencial o virtual a través de la plataforma que para tal fin cuente la entidad. En este espacio se realizará la presentación de la ANM y sus dependencias, así como la misión, visión, valores y principios de gobernabilidad, Código de Integridad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, estructura organizacional, código disciplinario, bienestar, sistema de seguridad y salud en el trabajo, capacitación y sistema prestacional.

Programa de reinducción

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en razón a los cambios que se van produciendo continuamente en la entidad y se realizará a todos los empleados por lo menos cada dos años. A este programa tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y provisionales y se llevará a cabo con apoyo de la ESAP o el Ministerio de Minas y Energía como cabeza del sector administrativo de minas y energía, cuando esté disponible.

Tanto en los programas de inducción como de reinducción se pueden incluir temas transversales relacionados con el MECI, Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como otros temas relacionados con el plan nacional de desarrollo vigente.

La participación en los programas de inducción y reinducción deberá tener registro y se dejará constancia a estas actividades a través de una certificación expedida por la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano.

- **RED INTERINSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

La Red Interinstitucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas, 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.

- **EJECUCIÓN DEL PIC**

A través de los recursos asignados se realizará con el acompañamiento del Grupo de Contratación de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera un proceso de contratación directa para ejecutar los temas del PIC 2019, en modalidad de seminario y diplomado. Con el fin de permitir la participación más activa de las regionales se deberán desarrollar cursos virtuales.

7. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN

ASUNTO	2019											
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Identificación de Necesidades de Aprendizaje Institucional 2019	X											
Tabulación encuesta de necesidades	X											
Elaboración documento PIC 2019	X											
Presentación Comisión de Personal PIC 2019	X											
Elaboración Resolución PIC	X											
Solicitud CDP		X										
Elaboración estudios previos contratación PIC		X										
Entrega documentos al Grupo de Contratación para trámite de contratación del PIC 2017		X										
Ejecución del PIC		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Capacitación en Evaluación del Desempeño		X										
Presupuesto y Planeación PIC 2019											X	
Identificación de Necesidades de Aprendizaje Institucional 2020											X	
Cierre y entrega de informes												X

8. RESPONSABLES

Los responsables de la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación serán el Coordinador del Grupo Gestión del Talento Humano y la profesional contratada para tal fin.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Como estrategia para la presente vigencia se medirá la satisfacción de los asistentes a las capacitaciones programadas, por lo tanto, el indicador de efectividad es el siguiente:

NOMBRE	ALCANCE	FÓRMULA
% de impacto de las capacitaciones programadas en el PIC	Lograr medir el impacto de las capacitaciones superiores a diez y seis (16) horas	$\frac{\text{\% de impacto de las capacitaciones}}{\text{\% de impacto esperado de las capacitaciones}}$

Igualmente, de conformidad con el procedimiento vigente y como se manifestó anteriormente, se aplicará tres (3) meses después de realizadas las capacitaciones superiores a veinticuatro (24) horas, una Evaluación de Impacto, las cuales servirán como insumo para la formulación del PIC de la siguiente vigencia, en el siguiente formato:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	EVALUACIÓN DE IMPACTO	CÓDIGO: APO5-P-002-F-004 VERSIÓN: 2 PÁGINA DE	
NOMBRE DEL SERVIDOR PÚBLICO:			
NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO:			
DEPENDENCIA:			
TEMA DE CAPACITACIÓN:			
FECHA DE CAPACITACIÓN		FECHA DE EVALUACIÓN DE IMPACTO	
DD	MM	AAAA	DD
1. ¿Considera usted que la capacitación en mención, le sirvió a su colaborador en el mejoramiento de su desempeño?			
SI		NO	
2. ¿Considera usted que esta Capacitación le sirve a otro(s) de sus colaboradores?			
¿Quien o quiénes?			
3. Califique de 1 a 5 (siendo 1 el mínimo y 5 el máximo), cuánto considera que ésta capacitación le sirvió a su colaborador			
1	2	3	4
FIRMA JEFE INMEDIATO			

Por último, en todas las capacitaciones superiores a cuatro (4) horas, se evaluará la satisfacción de la misma con un formato destinado para tal fin.

10. ACCIONES DE MEJORA

Cabe anotar que la formulación, de este Plan incluye el ciclo P (Planear), H (Hacer), V (Verificar) y A (Actuar), en el marco de MIPG, con el fin de poder formular, hacer seguimiento y establecer planes de mejora como factores estratégicos para las capacitaciones que se realicen a los funcionarios de la ANM.

Elaboró: Paola Mariana Vivas, Contratista GGTH
Revisó: Alexander Márquez Ríos, Coordinador GGTH
Aprobó: Aura Isabel González Tíga, Vicepresidente Administrativa y Financiera