



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2024



## Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN .....	4
CONTEXTO INSTITUCIONAL .....	7
MISIÓN DE LA ANM .....	7
VISIÓN DE LA ANM .....	7
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES .....	7
OBJETIVO ESTRATÉGICO GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	8
MEDICIÓN DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO .....	8
INICIATIVA PROPUESTA .....	9
NORMAS QUE RIGEN NUESTRA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	9
INFORMACIÓN DE BASE .....	10
PLANTA DE PERSONAL ANM.....	10
RECURSOS.....	11
SISTEMAS DE INFORMACIÓN .....	11
RIESGOS .....	11
CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL ANM.....	12
ACUERDOS SINDICALES .....	16
MANUAL DE FUNCIONES.....	16
DIAGNÓSTICO .....	17
ENCUESTA DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (EDI) 2023 .....	17
RESULTADOS DEL INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL – FUNCIÓN PÚBLICA .....	18
AUTODIAGNÓSTICO GETH.....	19
MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL EN LA ANM .....	21
DEFINICIÓN ESTRATÉGICA .....	23
ALCANCE.....	23
POLÍTICA ESPECÍFICA DE TALENTO HUMANO .....	24
OBJETIVO GENERAL .....	24
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	24
PLANES TEMÁTICOS.....	25

PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	25
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	25
PLAN DE CAPACITACIÓN.....	25
PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	26
OTROS TEMAS DEL PETH .....	26
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN .....	26
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO .....	27
GERENCIA PÚBLICA. ACUERDOS DE GESTIÓN .....	27
SIGEP.....	27
CLIMA LABORAL.....	28
NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	28
TELETRABAJO, HORARIO FLEXIBLE Y DESCONEXIÓN LABORAL.....	28
ESTADO JOVEN .....	29
CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD .....	29
CONFLICTO DE INTERÉS.....	29
CONVENIO ICETEX .....	31
DESVINCULACIÓN ASISTIDA .....	31
FORMALIZACIÓN EMPLEO PÚBLICO.....	31
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	32
HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO .....	32
INDICADORES.....	32
RESULTADOS FURAG .....	32
AUTODIAGNÓSTICO GETH.....	33
MEJORAMIENTO CONTINUO.....	33

## INTRODUCCIÓN

4

La **Agencia Nacional de Minería** – ANM, fue creada mediante Decreto 4134 de 2011, como una *“agencia estatal de naturaleza especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, técnica y financiera, adscrita al Ministerio de Minas y Energía”* (artículo 1).

Tiene como objeto *“administrar integralmente los recursos minerales de propiedad del Estado, promover el aprovechamiento óptimo y sostenible de los recursos mineros de conformidad con las normas pertinentes y en coordinación con las autoridades ambientales en los temas que lo requieran., lo mismo que hacer seguimiento a los títulos de propiedad privada del subsuelo cuando le sea delegada esta función por el Ministerio de Minas y Energía de conformidad con la ley”* (artículo 3).

De acuerdo con el artículo 11 del mencionado decreto su estructura está conformada así:

1. Presidencia.
  - 1.1. Oficina Asesora Jurídica.
  - 1.2. Oficina de Control Interno.
  - 1.3. Oficina de Tecnología e Información.
2. Vicepresidencia de Contratación y Titulación.
3. Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera.
4. Vicepresidencia de Promoción y Fomento.
5. Vicepresidencia Administrativa y Financiera.

El Decreto 1681 de 2020, modificó el Decreto 4134 de 2011 en cuanto a las funciones del Consejo Directivo, el presidente de la Agencia, la Vicepresidencia de Contratación y Titulación y la Vicepresidencia de Promoción y Fomento.

5

En relación con la nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos de la Agencia Nacional de Minería, entre otras entidades, se expidió el Decreto 508 de 2012; además mediante Decreto 511 del 2012 se establecieron las equivalencias de los empleos para la ANM y demás Agencias Estatales de naturaleza especial y con Decreto 922 del 2012 se estableció la Planta de Personal para la Agencia Nacional de Minería.

Con Resolución 206 del 22 de marzo de 2013 se crearon los Grupos Internos de Trabajo de la Agencia Nacional de Minería, entre otros el Grupo de Gestión del Talento Humano como parte de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera.

El régimen salarial y prestacional de la ANM se rige por el Decreto 1045 de 1978 y en cuanto a la administración del talento humano, por el Decreto 1083 de 2015 y aquellos que los adicionen o modifiquen.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2024 para la Agencia Nacional de Minería se realiza en cumplimiento del literal a del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, que estableció como una de las funciones de las unidades de personal, en este caso el Grupo de Gestión del Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera de la Agencia Nacional de Minería: *“Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos”*.

Además del artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015 que ordena a *“Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán*

*integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:*

*(...)*

*3. Plan Anual de Vacantes*

*4. Plan de Previsión de Recursos Humanos*

*5. Plan Estratégico de Talento Humano*

*6. Plan Institucional de Capacitación*

*7. Plan de Incentivos Institucionales*

*8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo”*

6

De otra parte, aplicar la Resolución ANM No. 043 del 6 de febrero de 2017 que estableció los instrumentos de planeación de la gestión del talento humano de la Agencia Nacional de Minería a través de la formulación, adopción, organización, ejecución y evaluación de los siguientes planes institucionales:

- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Anual de Vacantes
- Plan Anual de Capacitación
- Plan Anual de Bienestar Social y de Incentivos
- Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Los cuales tienen por objetivo:

- ✓ Contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente, competente, motivado y productivo, en un ambiente laboral que promueve el bienestar físico, mental y social de ellos servidores que la conforman.

- ✓ Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo integral de los servidores públicos.

## CONTEXTO INSTITUCIONAL

Para el desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2024, se tendrá en cuenta la nueva misión, visión y objetivos estratégicos planteados para la Agencia Nacional de Minería en 2023, así:

### MISIÓN DE LA ANM

Administrar los recursos mineros, planear y promover su aprovechamiento en el marco del interés general, el respeto de los Derechos Humanos y los determinantes ambientales, garantizando la responsabilidad social, la coordinación del Estado central y las entidades territoriales para generar desarrollo económico, equidad y paz.

### VISIÓN DE LA ANM

Liderar la transformación de la actividad minera a través del aprovechamiento soberano y eficiente de los recursos mineros para el desarrollo sostenible, incluyente y participativo.

### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Dentro del proceso de rediseño institucional que actualmente adelanta la Agencia Nacional de Minería, se tienen como objetivos estratégicos institucionales:



Gráfica 1. Fuente: Documento Propuesta de Actualización Plan Estratégico Institucional ANM

## OBJETIVO ESTRATÉGICO GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dentro de los objetivos estratégicos propuestos para los grupos de trabajo de cada una de las vicepresidencias, oficinas asesoras y despacho, se ha propuesto para el Grupo de Gestión del Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera: **Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo.**

## MEDICIÓN DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

Para la medición del objetivo propuesto, se han establecido dos variables:

- ✓ Evaluación del desempeño
- ✓ Nivel de satisfacción con las actividades realizadas por el Grupo de Gestión del Talento Humano

## INICIATIVA PROPUESTA

Se estableció como iniciativa para el cumplimiento del objetivo estratégico: el Plan Estratégico del Talento Humano, el cual consolida las líneas estratégicas de la gestión del talento humano en el periodo considerado, en concordancia con el Modelo Integrado de Gestión.

9

## NORMAS QUE RIGEN NUESTRA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Al interior de la ANM se han desarrollado distintas normas que orientan la administración del recurso humano de la Entidad, cómo son:

1. Resolución 206 del 22 de marzo de 2013 Grupos de Trabajo
2. Resolución 296 del 30 de abril de 2013 Distribución de la planta de personal
3. Resolución 905 del 29 de diciembre de 2014 Traslados y reubicaciones
4. Resolución 043 del 6 de febrero de 2017 Establece los instrumentos de planeación de la gestión del talento humano
5. Resolución 287 del 31 de mayo de 2017 Mejores equipos de trabajo
6. Resolución 055 del 1 de febrero de 2019 Adopta el sistema tipo de Evaluación de Desempeño Laboral
7. Resolución 065 del 7 de febrero de 2019 Trabajo suplementario
8. Resolución 167 del 22 de marzo de 2019 Criterios de asignación de prima técnica
9. Resolución 608 del 13 de septiembre de 2019 Adopta políticas laborales respecto de SST
10. Resolución 480 del 5 de noviembre de 2020 Delegación Vicepresidencia Administrativa y Financiera
11. Resolución 034 del 18 de enero de 2021 Manual de funciones (actual)
12. Resolución 081 del 4 de febrero de 2022 Reglamenta apoyo educativo para servidores públicos ANM

13. Resolución 351 del 1 de julio de 2022 Trabajo en casa
14. Resolución 365 del 7 de julio de 2022 Jornada laboral y horario flexible
15. Resolución 410 del 22 de julio de 2022 Política de desconexión laboral
16. Resolución 201 del 14 de febrero de 2023 Política de Teletrabajo
17. Resolución 372 del 17 de abril de 2023 Comisión de personal 2023 – 2025
18. Resolución 445 del 9 de mayo de 2023 Comité de convivencia laboral 2023 – 2025
19. Resolución 446 del 9 de mayo de 2023 COPASST 2023 – 2025
20. Resolución 1073 del 20 de diciembre de 2023 Reglamenta apoyo educativo para hijos de servidores públicos.

## INFORMACIÓN DE BASE

### PLANTA DE PERSONAL ANM

La planta de personal de la ANM está conformada por 393 empleos, de los cuales 25 son de libre nombramiento y remoción y 368 corresponden a la planta global.

<b>CONFORMACIÓN PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL JERÁRQUICO</b>	
<b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>	
<b>NIVEL</b>	<b>EMPLEOS</b>
DIRECTIVO	5
ASESOR	15
PROFESIONAL	3
TÉCNICO	3
<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	
ASESOR	35
PROFESIONAL	233
TÉCNICO	99
<b>TOTAL EMPLEOS</b>	<b>393</b>

Tabla 1. Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano ANM

Con corte a 31 de diciembre de 2023, la planta estaba provista en un 91.3% lo que equivale a 359 empleos.

## RECURSOS

Para el 2024, el Grupo de Gestión del Talento Humano contará con un recurso humano de 18 personas; 11 servidores públicos (1 experto, 7 gestores y 3 técnicos asistenciales) y 7 contratistas (profesionales) para llevar a cabo la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano en sus distintos frentes: Vinculación y retiro, Nómina, Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo y Situaciones Administrativas.

11

Además, le fueron asignados recursos por 3 mil millones de pesos para la ejecución del Plan, incluido el recurso económico para la contratación del personal de apoyo.

## SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Para la ejecución de sus procesos, el Grupo de Gestión del Talento Humano cuenta con los recursos provistos por la Entidad, como son Microsoft 365, Websafi, Isolución, Sisgestión, SGD y GestionA.

## RIESGOS

De acuerdo con el análisis realizado por el Grupo de Gestión del Talento Humano con el apoyo del Grupo de Planeación, identificó los siguientes riesgos de gestión, así como sus posibles causas, los cuales se amplían en la matriz de riesgos de gestión:

RIESGOS DE GESTIÓN		CAUSAS	
Código riesgo de gestión	Riesgo/evento de riesgo de gestión	Código de la Causa	Causas raíz / Fuentes de riesgo
APO5RG0001	Incumplimiento de los términos legales establecidos para realizar el proceso de concertación y seguimiento a la evaluación de desempeño	CAU0203	Inadecuada aplicación de la normatividad y los procedimientos ANM de Evaluación del Desempeño Laboral
APO5RG0002	Errores en la liquidación de la nómina y falta de aplicación de novedades	CAU0204	Debilidades en la parametrización y/o ajustes internos de websaf y/o fallas en el aplicativo y/o fallas en la aplicación de los procedimientos
		CAU0205	Alta demanda de solicitudes de situaciones administrativas
APO5RG0003	Provisión de empleos incumpliendo la normatividad vigente en materia de gestión del talento humano	CAU0207	Inoportunidad en la presentación de los candidatos para proveer los empleos en provisionalidad y libre nombramiento y remoción.
		CAU0208	Incumplimiento de requisitos del manual de funciones de los candidatos para proveer el empleo
		CAU0227	Incumplimiento del orden de provisión de empleos en las plantas temporales que se lleguen a crear
APO5RG0004	Inadecuado fortalecimiento de las competencias de los funcionarios	CAU0209	Deficiencias en los contenidos de las capacitaciones
		CAU0210	Deficiencias en la metodología de capacitación aplicada por parte de los docentes contratados
		CAU0212	Inasistencia a las capacitaciones por parte de los funcionarios
APO5RG0005	Afectación y deterioro del bienestar y el clima laboral de los servidores de la Entidad	CAU0213	Restricción en la cobertura del plan de bienestar
		CAU0214	Baja participación de los funcionarios en las actividades del plan de bienestar de cada vigencia
		CAU0215	Fallas en la efectividad del plan de bienestar e incentivos
APO5RG0006	Incumplimiento de la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo	CAU0216	Debilidades en la apropiación del conocimiento del personal de la ANM frente a sus responsabilidades en el SGSST
		CAU0217	Dificultad en la implementación de la metodología para el control en materia del SGSST con los proveedores.
		CAU0218	Dificultad en la definición de los peligros y riesgos del SGSST; y/o identificación de oportunidades para el SGSST (identificación de otros requisitos)
		CAU0219	Dificultad de la implementación de los controles en todas las sedes de la Entidad, y organización de la documentación del SGSST.
		CAU0226	Debilidades en la elaboración de los planes de preparación y respuesta ante emergencia teniendo en cuenta las situaciones potenciales de emergencias
APO5RG0007	Aumento de accidentes, enfermedades laborales o muertes	CAU0220	Bajos índices de reporte por parte de los colaboradores de condiciones de salud, condiciones inseguras, actos inseguros.
		CAU0221	Debilidades en la identificación de las causas generadoras de los peligros y riesgos del SGSST.
APO5RG0008	Inoportunidad en la atención de solicitudes de situaciones administrativas o certificaciones	CAU0222	Desconocimiento y/o desactualización de la normatividad vigente, y de los procedimientos internos de la Entidad por parte de los solicitantes (tiempos y formatos de solicitud)
		CAU0223	Alta demanda de solicitudes
		CAU0224	Falla en el aplicativo GestiónA
APO5RG0009	Inadecuada actualización del manual de funciones de la ANM	CAU0225	Ausencia de necesidades claras y de fondo que conlleve la actualización del manual de funciones

Tabla 2. Fuente: Grupo de Planeación

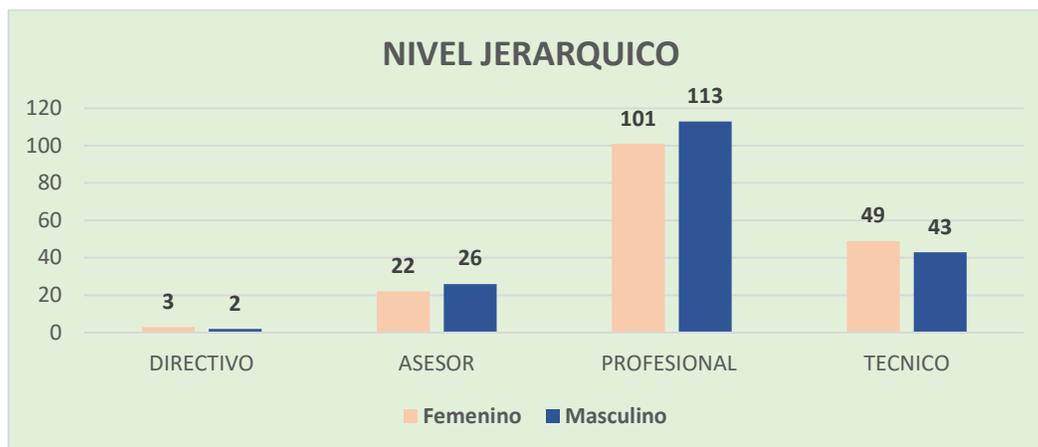
## CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL ANM

A continuación, con base en el siguiente cuadro, haremos algunos análisis que nos permiten ver la caracterización de la planta desde distintas ópticas:

GÉNERO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	TOTAL
Femenino	3	22	101	49	175
Masculino	2	26	113	43	184
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>48</b>	<b>214</b>	<b>92</b>	<b>359</b>

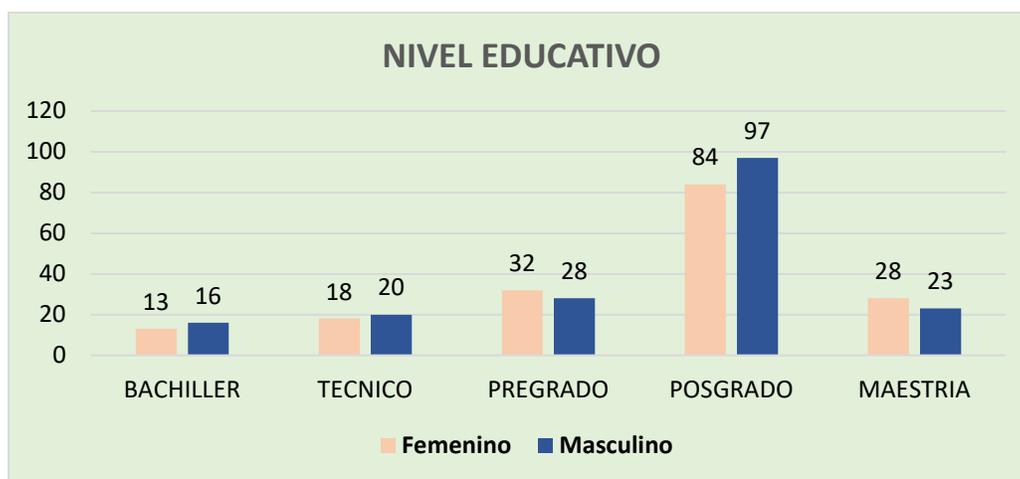
Tabla 3. Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano 2023

De acuerdo con la Tabla 3, la planta de personal está conformada en un 51% de hombres y un 49% de mujeres.



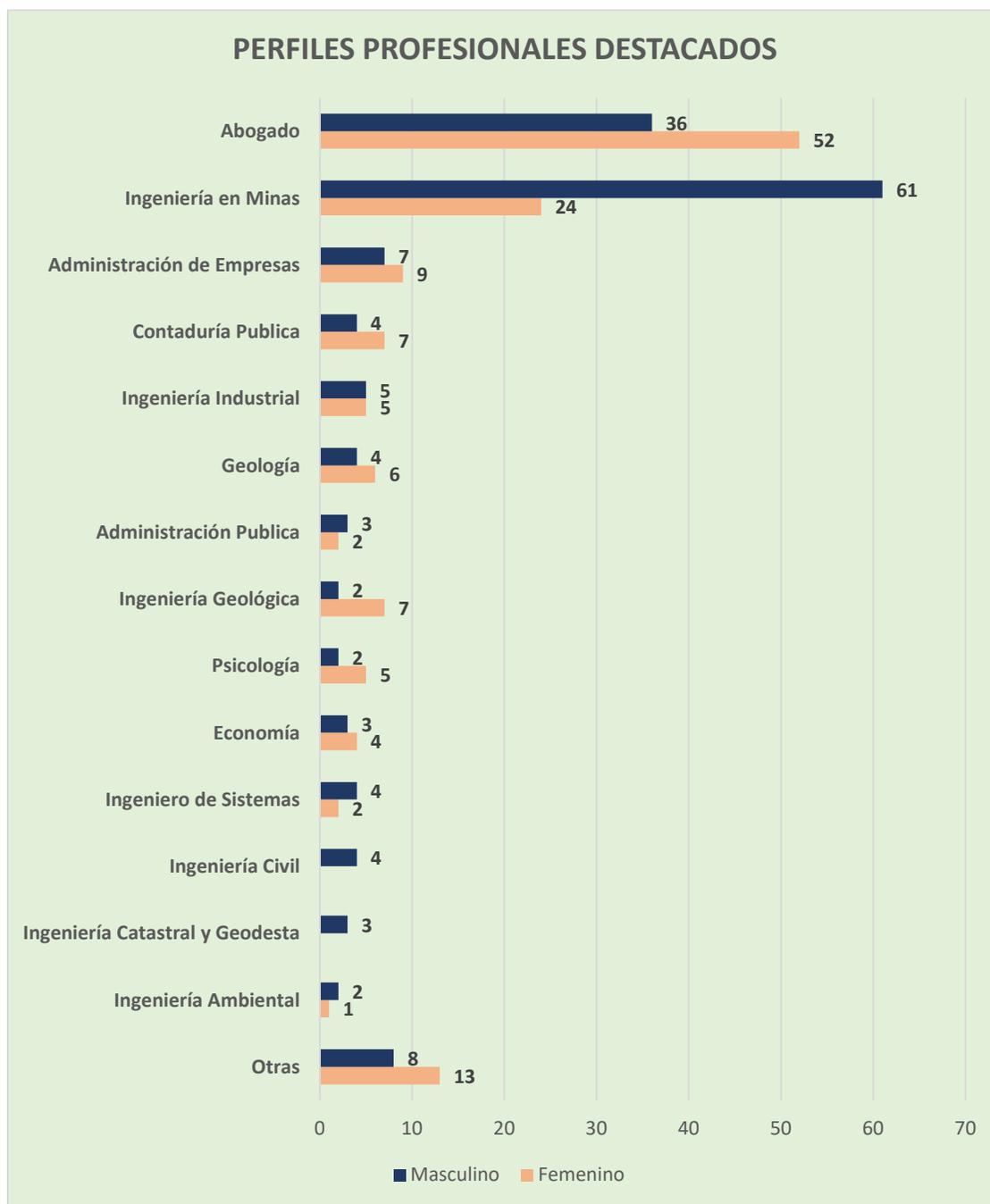
Gráfica 2. Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano 2023

En cuanto a conformación por género solo en los niveles directivo y técnico predominaban las mujeres a 31 de diciembre de 2023.



Gráfica 3. Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano 2023

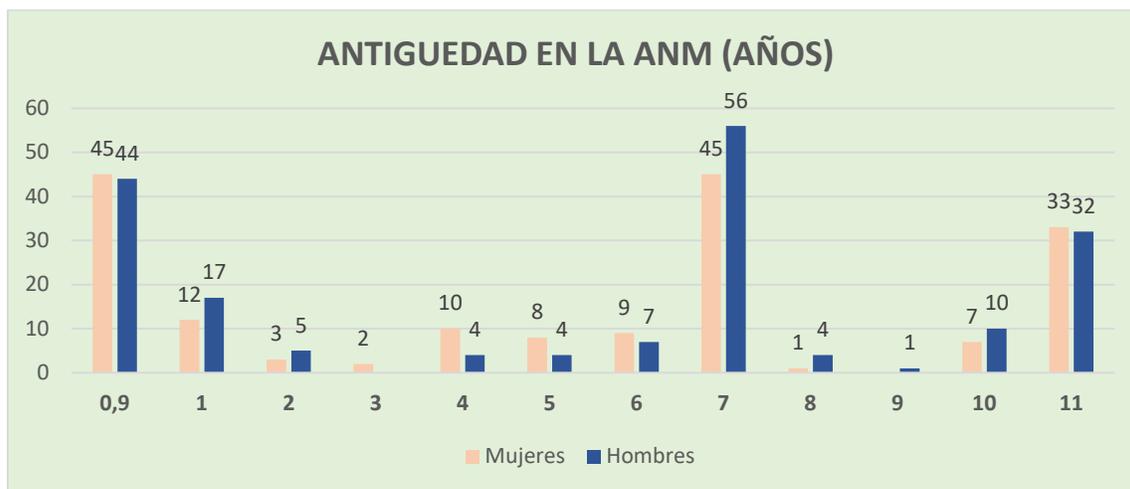
En cuanto a nivel educativo el 17% solo tiene pregrado, el 50% tiene posgrado y el 14% maestría.



Gráfica 4. Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano 2023

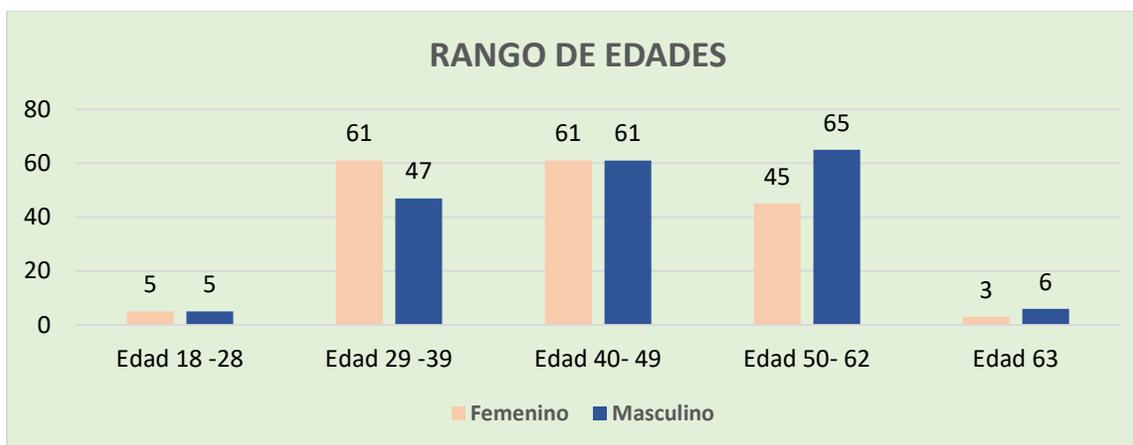
Dentro de 285 profesionales se destacan los abogados con el 31% y los ingenieros de minas con el 30%. En el grupo de otros perfiles aparecen: comunicadores sociales, sociólogos,

ingenieros electrónicos, profesionales en ciencias políticas y administrativas, administradores de negocios internacionales y trabajadores sociales.



Gráfica 5. Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano 2023

En cuanto a la antigüedad de los servidores públicos en la ANM, se puede dividir en 3 momentos: quienes vienen de INGEOMINAS que son el 18%; los que ingresaron por el primer concurso de méritos en 2016, 28%; y quienes ingresaron entre 2022 y 2023 con ocasión del cambio de Gobierno y el concurso Nación 3, 33%.



Gráfica 6. Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano 2023

Se puede afirmar que la planta de personal de la ANM está conformada en su mayoría por personas entre los 40 y 49 años (31%), con un 50% tanto de mujeres como de hombres,

seguido por un 30.6% entre los 50 y 62 años, donde predomina la población masculina y finalmente el grupo de personas entre los 29 y 39 años (30%), donde predominan las mujeres.

## ACUERDOS SINDICALES

En la Agencia Nacional de Minería existen dos organizaciones sindicales, ASPANM y SINTRAMINERALES, con quienes a la fecha se han realizado cinco acuerdos, adoptados mediante las siguientes resoluciones:

- ✓ Resolución 080 del 29 de enero de 2014
- ✓ Resolución 374 del 10 de junio de 2015
- ✓ Resolución 294 del 13 de junio de 2018
- ✓ Resolución 472 del 10 de agosto de 2021
- ✓ Resolución 994 del 24 de noviembre de 2023

El desarrollo y seguimiento a los acuerdos está contenido en la matriz de seguimiento a los acuerdos sindicales.

## MANUAL DE FUNCIONES

En la actualidad la Agencia Nacional de Minería cuenta con la Resolución 034 del 18 de enero de 2021 modificada por la Resolución No. 603 del 25 de octubre de 2022, que establece el manual de funciones de la Entidad.

## DIAGNÓSTICO

### ENCUESTA DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (EDI) 2023

17

La Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI) es una encuesta dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional. Indaga sobre la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño de las entidades a las que prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses<sup>1</sup>.

Vale la pena resaltar que entre los meses de julio y agosto de 2023 el DANE realizó esta encuesta en la cual participa un porcentaje de servidores públicos de cada entidad, calculado de acuerdo con el número de servidores de cada una. Por la Agencia Nacional de Minería participaron 134 servidores públicos y entre otros respondieron al enunciado: “Recomendaría su entidad como un buen lugar para trabajar”, al realizar el análisis por sector, Minas y Energía ocupó el cuarto lugar con un 90.2%, después de la Organización electoral, Hacienda y Crédito Público y Organismos de Control.

Así las cosas, teniendo en cuenta que la Agencia Nacional de Minería es una de las entidades del sector con mayor número de servidores públicos, podemos afirmar que estamos dentro de las entidades catalogadas por sus servidores como un buen lugar para trabajar.

---

<sup>1</sup> [https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucional-edi](https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucional-nacional-edi)

**Gráfico 15. Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo\* con el enunciado, "recomendaría su entidad como un buen lugar para trabajar" por sector administrativo.**

**Total orden nacional y sectores  
2023**

Porcentaje de servidores que están de acuerdo con recomendar su entidad como un buen lugar para trabajar	Porcentaje %	Intervalo de Confianza(+/-)	Diferencia puntos porcentuales 2023-2022
Organización Electoral	93,7	3,2	-4,0
Hacienda y Crédito Público	92,5	1,2	-2,7
Organismos de Control	92,3	2,0	-1,7
<b>Minas y Energía</b>	<b>90,2</b>	<b>2,1</b>	<b>-5,5</b>
Comercio Industria y Turismo	90,1	1,7	-4,2
Entes universitarios autónomos	88,8	1,2	-6,9
Rama Legislativa	88,1	4,0	-7,0
Rama Judicial	87,4	1,9	-5,9
Organismos Autónomos	85,5	3,5	-9,6
Transporte	85,4	2,5	-9,7
<b>Total Nacional</b>	<b>85,0</b>	<b>0,5</b>	<b>-8,8</b>
Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	85,0	4,0	-8,2
Educación Nacional	84,2	2,5	-9,0
Vivienda, Ciudad y Territorio	83,7	3,9	-10,4
Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	83,1	1,6	-10,4
Estadísticas	82,6	3,8	-10,3
Defensa Nacional	81,2	1,6	-13,5
Ambiente y Desarrollo Sostenible	80,9	3,4	-14,8
Salud y Protección Social	80,7	2,2	-11,4
Planeación	80,2	3,3	-13,6
Función Pública	78,7	4,3	-11,5
Presidencia de la República	78,4	3,7	-13,3
Justicia y del Derecho	78,2	2,6	-11,9
Agricultura y Desarrollo Rural	78,0	3,1	-16,7
Trabajo	77,7	3,3	-15,2
Interior	77,3	4,3	-14,7
Cultura	72,5	5,2	-18,0
Relaciones Exteriores	70,9	4,5	-17,9
Ciencia y Tecnología	68,1	11,2	-22,0
Inclusión Social y Reconciliación	65,4	3,8	-19,4
Deporte	54,8	10,4	-36,8

**Fuente:** DANE, EDI – EDID 2023.

Pr: 63.506 servidores del orden nacional

Nota: Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Gráfica 7. Fuente: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EDI/bol-EDI-2023.pdf](https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EDI/bol-EDI-2023.pdf)

## RESULTADOS DEL INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL – FUNCIÓN PÚBLICA

Este resultado corresponde a la evaluación del FURAG 2022 evaluado en 2023, según el cual la Política 1, Gestión Estratégica del Talento Humano obtuvo una calificación de 92.3% y como Dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión obtuvo un promedio de 86.7% y en cuanto al índice se tuvo el siguiente resultado:

NO. INDICE	POLITICA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	PUNTAJE
<b>I01</b>	CALIDAD DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	<b>91,7</b>
<b>I02</b>	EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA SELECCIÓN MERITOCRÁTICA DEL TALENTO HUMANO	<b>81,7</b>
<b>I03</b>	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD	<b>98,8</b>
<b>I04</b>	DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO GENERADO POR EL TALENTO HUMANO	<b>85,7</b>

Tabla 4. Fuente: Resultados FURAG 2022. Grupo de Planeación

Con base en esta medición la Oficina de Control Interno propuso como oportunidades de mejora:

1. Trabajar en la eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano, para proveer las vacantes por concurso para los empleos de carrera administrativa; así como adelantar procesos de selección meritocrática para los empleos de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.
2. Realizar una revisión integral del proceso de desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano, a fin de lograr preparar para el retiro del servicio o readaptación laboral a los servidores públicos próximos a desvincularse.

## AUTODIAGNÓSTICO GETH

Como resultado de la autoevaluación hecha por la Coordinadora del Grupo de Gestión del Talento Humano y los Gestores de Bienestar, Capacitación, SST, Nómina y Situaciones Administrativas, respecto del Plan Estratégico 2023, se obtuvo un puntaje de 84.3, calificación que nos impone un enorme reto para 2024, planteando oportunidades de mejora para llevar el talento humano de la ANM a otro nivel.

 modelo integrado de planeación y gestión				 INICIO	 GRÁFICAS	 DISEÑO DE ACCIONES
<b>RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</b>						
<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>						
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>89</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>91</b>			
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>90</b>			
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>85</b>			
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>90</b>			
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>80</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>81</b>			
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>81</b>			
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>81</b>			
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>78</b>			
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>84</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>89</b>			
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>78</b>			
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>88</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>90</b>			
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>85</b>			
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>80</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>80</b>			

Tabla 5. Fuente: Función Pública

Como se aprecia, la ruta de valor con mayor puntaje corresponde a la Ruta de la Felicidad, donde se destaca la Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.

Sin embargo, en el 2024 debemos enfocarnos en las rutas del crecimiento y del análisis de datos; dentro de la primera en lo relacionado con la ruta de la formación para capacitar servidores que saben lo que hacen, y en la segunda en la ruta para entender a las personas a través del uso de los datos, esto sin descuidar las demás rutas de valor.

## MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL EN LA ANM

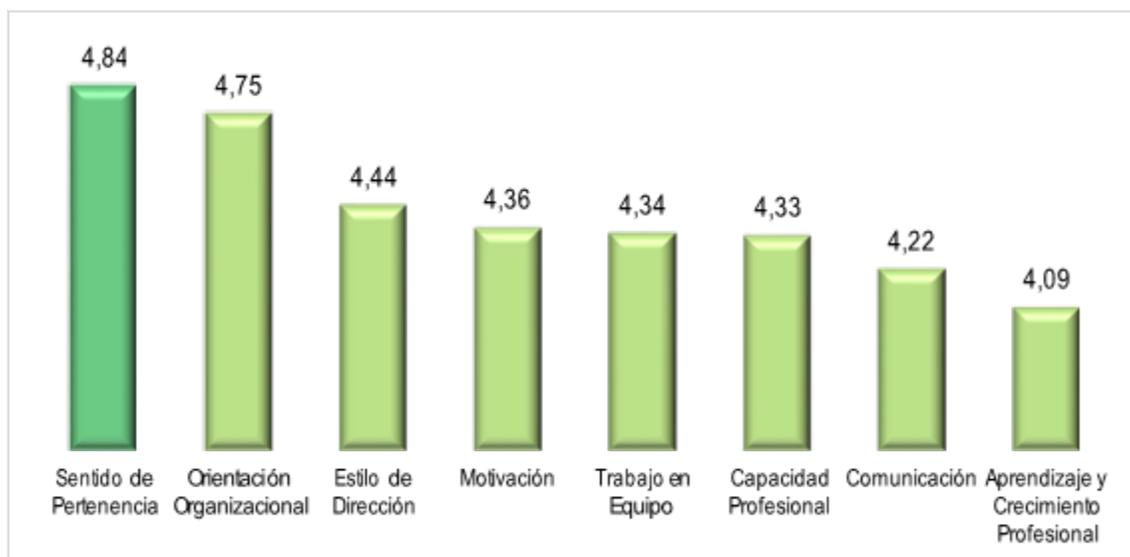
En la vigencia 2023 la empresa E&P Consultoría Empresarial, contratada por la Agencia Nacional de Minería, realizó la medición de clima laboral en la cual intervinieron servidores públicos y contratistas, arrojando los siguientes resultados:

21

### Resultados por Dimensiones Evaluadas a nivel Entidad

Nombre Dimensión	Promedio Percepción del Clima	Interpretación	Descripción de la Valoración
Sentido de Pertenencia	4,84	Muy Alto	Muy Satisfactorio
Orientación Organizacional	4,75	Alto	Satisfactorio
Estilo de Dirección	4,44	Alto	Satisfactorio
Motivación	4,36	Alto	Satisfactorio
Trabajo en Equipo	4,34	Alto	Satisfactorio
Capacidad Profesional	4,33	Alto	Satisfactorio
Comunicación	4,22	Alto	Satisfactorio
Aprendizaje y Crecimiento Profesional	4,09	Alto	Satisfactorio
<b>Promedio General</b>	<b>4,42</b>	<b>ALTO</b>	<b>SATISFACTORIO</b>

Tabla 6. Fuente: Informe Medición Clima Laboral ANM 2023 E&P Consultoría Empresarial



Gráfica 8. Fuente: Informe Medición Clima Laboral ANM 2023 E&P Consultoría Empresarial

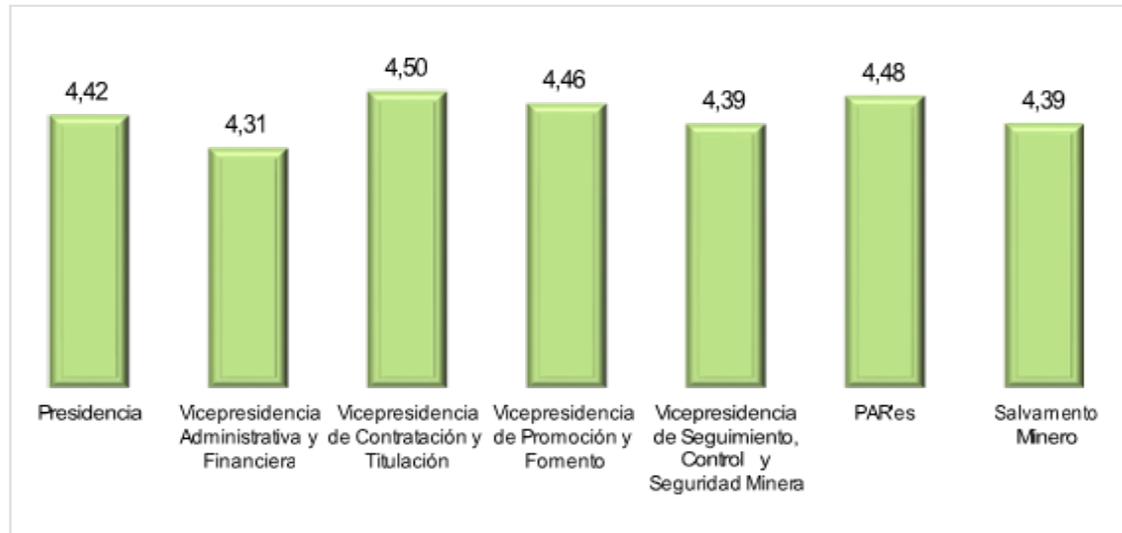
“A nivel Entidad podemos analizar que hay una buena percepción del Clima Laboral, principalmente en las dimensiones de Sentido de Pertenencia y Orientación Organizacional. Sin embargo, las demás dimensiones evaluadas también presentan una muy buena percepción por parte de los funcionarios evaluados.

En términos generales la percepción del Clima Laboral de la Agencia Nacional de Minería es ALTA, lo que significa que el nivel de percepción, según la escala de valoración, es SATISFACTORIO, ya que se encuentra valorada con una puntuación de 4,42 puntos sobre 5”.

### Resultados por Presidencia, Vicepresidencias y PAR

Presidencia/Vicepresidencias/PAR	Promedio Percepción del Clima	Interpretación	Descripción de la Valoración
Presidencia	4,42	Alto	Satisfactorio
Vicepresidencia Administrativa y Financiera	4,31	Alto	Satisfactorio
Vicepresidencia de Contratación y Titulación	4,50	Alto	Satisfactorio
Vicepresidencia de Promoción y Fomento	4,46	Alto	Satisfactorio
Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	4,39	Alto	Satisfactorio
PAR	4,48	Alto	Satisfactorio
Salvamento Minero	4,39	Alto	Satisfactorio
<b>Promedio General</b>	<b>4,42</b>	<b>ALTO</b>	<b>SATISFACTORIO</b>

Tabla 7. Fuente: Informe Medición Clima Laboral ANM 2023 E&P Consultoría Empresarial



Grafica 9. Fuente: Informe Medición Clima Laboral ANM 2023 E&P Consultoría Empresarial

*“Tal como se observa en la gráfica anterior, tanto la Presidencia como las Vicepresidencias de la entidad, así como cada los diferentes Puntos de Atención Regional y el grupo de Salvamento Minero, tienen una percepción del Clima Laboral de la entidad en un nivel ALTO, lo cual significa que su nivel de valoración es SATISFACTORIO, destacando principalmente la Vicepresidencia de Contratación y Titulación, que tiene la percepción más alta, con una calificación de 4.50, seguido por la puntuación de los PAR'es, con un 4.48”.*

## DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

### ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2024 tiene como grupo objetivo, de acuerdo con las normas vigentes, a los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería en cuanto a sus planes de Vacantes, Capacitación, Bienestar e Incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo en este último a los contratistas por prestación de servicios.

## POLÍTICA ESPECÍFICA DE TALENTO HUMANO

El Grupo de Gestión del Talento Humano es consciente de su responsabilidad administrativa y de gestión para con el talento humano de la Agencia Nacional de Minería, por ello se compromete a ejecutar el plan estratégico con responsabilidad y eficiencia a fin de contribuir permanentemente para que el talento humano de la ANM sea cada día más feliz, comprometido y productivo, en concordancia con lo propuesto en el plan estratégico institucional, eje de Aprendizaje e innovación.

24

## OBJETIVO GENERAL

Gestionar y fortalecer el talento humano y la cultura organizacional con el fin de generar un ambiente laboral armónico para lograr un desempeño laboral eficiente, contribuyendo así al desarrollo integral del servidor público en su ciclo de vida laboral.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y la calidad 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.
- ✓ Promover la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos de carrera administrativa bien sea en vacancia definitiva o temporal, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes.
- ✓ Consolidar el fortalecimiento institucional a través del diseño, desarrollo y ejecución de programas y actividades que contribuyan a generar sentido de pertenencia y compromiso de los servidores públicos.

- ✓ Promover actividades para el mejoramiento de la salud física y mental de los colaboradores, como medida de prevención y control de los peligros asociados para evitar accidentes y enfermedades laborales.

## PLANES TEMÁTICOS

### PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Este instrumento busca sustentar la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos vacantes principalmente definitivos de carrera administrativa así como de libre nombramiento y remoción, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables para la provisión de vacantes de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC y los instrumentos de gestión estratégica del talento humano del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. (Anexo 1)

### PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Tiene como propósito promover acciones y actividades de bienestar laboral para los servidores que promueva el equilibrio entre las esferas personal, familiar y laboral fomentando así la productividad; su enfoque orientado a la familia, gestionado a través de la motivación y el reconocimiento de su gestión lo convierte en una herramienta valiosa para promover el buen servicio al ciudadano. (Anexo 2)

### PLAN DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación pretende fortalecer y desarrollar los conocimientos, habilidades y las competencias de los servidores públicos de la Agencia Nacional Minería,

fomentando sus valores éticos y 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, al desempeño eficaz del empleo y al desarrollo integral de la persona. (Anexo 3)

26

## PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Agencia Nacional de Minería, que permita proporcionar a sus servidores públicos y contratistas condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo, por medio de la identificación y eliminación de peligros, así como valoración y reducción de los riesgos laborales, generando espacios de consulta y participación de los trabajadores y sus representantes y mejorar continuamente su desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (Anexo 4)

## OTROS TEMAS DEL PETH

### INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Teniendo en cuenta que durante la vigencia 2023 ingresaron nuevos servidores públicos como resultado del Concurso de méritos Nación 3, así como por la llegada de una nueva administración, es urgente plantear una propuesta de inducción holística, que abarque no solo los temas administrativos, sino que se extienda a los misionales. En cuanto a la reinducción, también es necesario fortalecer el proceso toda vez que, en los últimos años, la ANM ha establecido nuevas políticas administrativas y ha replanteado su quehacer misional, adaptándose a un nuevo Plan Nacional de Desarrollo.

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Además del proceso propio de la EDL: capacitación, sensibilización, acompañamiento, concertación de compromisos hasta la evaluación final 2024 – 2025; para el 2024 nos proponemos la formulación de un nuevo modelo de evaluación de desempeño para la Agencia Nacional de Minería, un modelo sencillo, dinámico y bajo la premisa del trabajo por resultados, con el fin de hacer de la ANM, una Entidad más comprometida con su quehacer. Este nuevo modelo entraría en producción para el periodo 2025 – 2026.

27

## GERENCIA PÚBLICA. ACUERDOS DE GESTIÓN

En el marco de la nueva gerencia pública se realizarán los acuerdos de gestión, el cual involucra a los servidores públicos del nivel directivo, de libre nombramiento y remoción y que el ejercicio de su cargo conlleve la responsabilidad directiva.

Para ello les será necesario entender el MIPG y sus siete dimensiones, lo que les permitirá a los gerentes públicos tomar decisiones estratégicas para mejorar el desempeño misional de las entidades públicas y la relación Estado-ciudadanía.

## SIGEP

Para el año 2024, estará como tarea la revisión y seguimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público II – SIGEP II, incluyendo los procesos de actualización de la Declaración de Bienes y Rentas y de Hoja de Vida de los servidores públicos ANM, de acuerdo con las disposiciones establecidas en la Ley 2013 de 2019, y las que lo modifiquen o adicionen, esto con el fin de garantizar una información real y consistente sobre la Entidad y sus servidores públicos.

## CLIMA LABORAL

Teniendo en cuenta el resultado de la medición de clima laboral realizada en 2023, es necesario revisar y aplicar las recomendaciones del informe Medición de Clima Laboral ANM 2023 entregado por la empresa E&P Consultoría Empresarial:

28

*“Según los resultados obtenidos en la Medición del Clima Laboral de la entidad **AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA**, se debe realizar un plan de intervención orientado a fortalecer las dimensiones de **Comunicación** (Alto, 4.22) y **Aprendizaje y Crecimiento Profesional** (Alto, 4.09), teniendo en cuenta que estas son las que más baja valoración obtuvieron respecto a todas las dimensiones evaluadas, y teniendo en cuenta que en algunas vicepresidencias la percepción obtenida fue de nivel Medio, con una valoración de Medianamente Satisfactorio”.*

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En 2024 se debe implementar el nuevo acuerdo adoptado con Resolución No. 994 del 24 de noviembre de 2023, lo cual implica la revisión de actos administrativos de la gestión del talento humano, para adaptarlos al cumplimiento de los acuerdos y de igual forma mantener el seguimiento a los anteriores acuerdos.

## TELETRABAJO, HORARIO FLEXIBLE Y DESCONEXIÓN LABORAL

Teniendo en cuenta que en 2023 el Teletrabajo se formalizó en la Agencia Nacional de Minería a través de la Política de Teletrabajo adoptada mediante Resolución No. 201 del 14 de febrero de 2023, es necesario revisar dicha política y evaluar los resultados del primer año, a fin de hacer los ajustes que sean necesarios en busca de la mejora de la política para el bienestar de los servidores públicos de la ANM.

De igual forma es necesario revisar la política de desconexión laboral, adoptada con Resolución No. 410 del 22 de julio de 2022, con el fin de hacerla más efectiva y eficiente para los servidores públicos de la ANM.

29

Se continuará con la aplicación del horario flexible, de acuerdo con los lineamientos de la Resolución No. 365 del 7 de julio de 2022.

### ESTADO JOVEN

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1780 de 2016, adicionada por la ley 2119 de 2021, y toda la normatividad relacionada, se continuará con la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio, Programa Estado Joven o directamente con la Entidad.

### CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

En cumplimiento con el Decreto 2011 de 2017, se adelantarán las estrategias institucionales e interinstitucionales pertinentes para proveer vacantes de empleo para personas en condición de discapacidad.

### CONFLICTO DE INTERÉS

La Agencia Nacional de Minería, mediante la Resolución 195 del 30 de abril de 2018 “Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano para la Agencia Nacional de Minería” y se dictan otras disposiciones, adoptó el mencionado código expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, fijando como valores

que rigen las actuaciones de los servidores públicos de la entidad, los mencionados a continuación: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.

Aunado a lo anterior, en concordancia con el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la entidad y en cumplimiento de los lineamientos dictados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la normatividad vigente en materia de inhabilidades e incompatibilidades del servidor público y el Código Único Disciplinario, se hace necesario implementar la estrategia sobre el manejo de los conflictos de interés dentro de la entidad.

Para este fin, se designó al Grupo de Gestión del Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera como líder de la implementación de dicha estrategia, teniendo como base los instrumentos y guías brindados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, cuyo objetivo es, principalmente, definir las directrices y mecanismos al interior de la entidad para prevenir la ocurrencia de conflictos de interés o violación al régimen de inhabilidades e incompatibilidades asegurando el cumplimiento de las normas de integridad.

Dentro de la mencionada estrategia se han identificado las siguientes actividades a realizar dentro de la vigencia 2024

- ✓ Incorporar la estrategia para la gestión del conflicto de intereses y publicarla en el sitio web.
- ✓ Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de intereses.
- ✓ Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilizaciones relacionadas con los temas de código de Integridad y conflicto de intereses.

- ✓ Implementar acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del PIC.
- ✓ Garantizar que el 100% de servidores públicos y contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública.

### CONVENIO ICETEX

Con una disponibilidad de 600 millones de pesos para todos los servidores que deseen realizar su primer posgrado o su primer posgrado e incluye a hijos de servidores públicos, hasta 100% condonables según promedio del semestre anterior, se ajustará de acuerdo con lo establecido en el acuerdo sindical 2023 – 2024.

### DESVINCULACIÓN ASISTIDA

Como parte de las mejoras que tendremos que implementar al interior de la Agencia Nacional de Minería es la aplicación del procedimiento de desvinculación asistida, para facilitar el retiro de las personas prepensionadas o de quienes serán retirados con ocasión de los concursos de méritos, actual, Nación 3 y el que ya está en curso, Nación 6.

### FORMALIZACIÓN EMPLEO PÚBLICO

El Grupo de Gestión del Talento Humano apoyará el proceso de estudios técnicos para el fortalecimiento institucional de la Agencia Nacional de Minería – ANM, que lidera actualmente el despacho de la Presidencia de la ANM, el cual incluye la modificación de su estructura administrativa, planta de empleos y ajustes al Manual específico de funciones y competencias laborales de la Agencia.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

32

Las herramientas de seguimiento a utilizar serán:

- El cronograma del Plan Estratégico
- Cuadros temáticos de seguimiento
- Reuniones de grupo
- Los indicadores registrados en el POA y el PEI.
- Los resultados del FURAG
- El seguimiento al Mapa de Riesgos, publicado en la página web de la Agencia (<https://www.anm.gov.co/?q=mapasderiesgosdegestion>).
- Autodiagnóstico GETH

### INDICADORES

Los indicadores del Plan Estratégico de Talento Humano corresponderán a los que se establezcan en el POA 2024 para el Grupo de Gestión del Talento Humano.

### RESULTADOS FURAG

Uno de los principales datos a analizar para el seguimiento de las mejoras aplicadas son los resultados del FURAG y su seguimiento año a año. Estos resultados permiten conocer los avances en la implementación de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano y sus componentes, y adicionalmente ubica a la entidad en un ranking comparativo con otras entidades pares, lo que permite realmente comprender el posicionamiento de la entidad y sus avances concretos.

Dado lo anterior, el FURAG será una de las herramientas principales del Plan Estratégico de Talento Humano, no solo como insumo y línea base, sino como instrumento de seguimiento y evaluación de la gestión estratégica del talento humano.

33

## AUTODIAGNÓSTICO GETH

En el mes de julio se realizará nuevamente el autodiagnóstico para analizar los avances obtenidos y de esa manera revisar la eficacia de las acciones adelantadas y tomar las decisiones necesarias para el segundo semestre del año.

## MEJORAMIENTO CONTINUO

A lo largo del proceso se hará el seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico usando como instrumentos principales: el cronograma unificado de actividades, los cuadros temáticos de seguimiento y las reuniones mensuales del grupo. En caso de que los avances no sean los esperados se tomarán las acciones de mejora pertinentes.

Bogotá D. C. 23 de enero de 2024

Documento elaborado por:

**Grupo de Gestión del Talento Humano**  
Vicepresidencia Administrativa y Financiera  
Agencia Nacional de Minería

**Esperanza Cáceres Salamanca**  
Coordinadora

**Freddy Maurice Cortés Zea**  
Experto

**Catherine Ladino Ramírez**  
Gestor de Situaciones Administrativas

**Susana Patiño Chía**  
Gestor de Seguridad y Salud en el Trabajo

**Elkin Alberto Moreno Crespo**  
Gestor de Bienestar e Incentivos

**Jorge Serrato Salazar**  
Gestor Capacitación y EDL



AGENCIA NACIONAL DE

**MINERÍA**

[www.anm.gov.co](http://www.anm.gov.co)