

**República de Colombia**



**AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA**

**RESOLUCIÓN NÚMERO 78 DE 31 ENE 2022**

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Minería para la vigencia 2022”

**EL VICEPRESIDENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO DE LA AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA - ANM**

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 4134 de 2011 modificado por el Decreto 1681 de 2020, las Resoluciones Nos. 480 del 5 de noviembre de 2020 y la Resolución No. 58 del 28 de enero de 2021, y

**CONSIDERANDO:**

Que la Agencia Nacional de Minería fue creada mediante Decreto Ley 4134 de 2011 como 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.

Que la Ley 909 de 2004 establece en su artículo 15 que las unidades de personal o quienes hagan sus veces, se constituyen en la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública, y determina dentro de sus funciones específicas la elaboración de los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el artículo 2.2.22.3.14. del Decreto 1083 de 2015 fija las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado y determina la obligatoriedad de publicar los planes institucionales y estratégicos en la página web de cada entidad, a más tardar el 31 de enero de cada año, incluyendo en el numeral 5) el Plan Estratégico de Talento Humano.

Que el Decreto 1499 de 2017 actualizó el modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), del que trata el Título 22 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015 y estableció que el nuevo Sistema de gestión debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo y siendo la dimensión de Talento Humano parte fundamental de este modelo, se debe adelantar la implementación de las políticas de Gestión Estratégica de Talento Humano y de Integridad.

Que en virtud de lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, los siguientes planes deben formar parte del Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Minería para la vigencia 2022.

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

Que de conformidad con lo dispuesto en el numeral 7º del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, el empleador está obligado a la protección de la seguridad de los trabajadores y por tanto “(...) *Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales*”.

Que el artículo 2.2.4.6.17 del Decreto 1072 de 2015 estableció que el empleador o contratante debe adoptar los mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito, para ello debe establecer un plan de trabajo anual en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables,

cronograma, responsables y recursos necesarios, con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos.

Que en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, el Grupo de Gestión del Talento Humano elaboró el Plan de Trabajo Anual de Programas para el Desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Agencia Nacional de Minería para la vigencia fiscal 2022, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 establece el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de bienestar social e incentivos, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Que adicionalmente en el artículo 19 del citado Decreto, señala que *“Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto Ley están en la obligación de garantizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar e incentivos.”*

Que el artículo 30 del Decreto ibídem define los tipos de planes de incentivos así: *“Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.*

*Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.”*

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 establece que *“(…) Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.”*

Que el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 define como beneficiaria de programas de protección y servicios sociales también a la familia del funcionario público.

Que el artículo 1º del Decreto 894 de 2017, por el cual se modifica el [literal g](#)) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, señala: *“Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”*

Que el Sistema Nacional de Capacitación creado por el Decreto Ley 1567 de 1998 tiene por objetivo incrementar la capacidad de aprendizaje y de acción de los servidores públicos del Estado y en consecuencia, lograr mayor eficiencia y eficacia de la administración pública.

Que de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, cada entidad debe formular con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación, lo cual fue establecido en la Resolución No. 141 del 29 de marzo de 2017 *“Por medio de la cual se fija el reglamento interno de capacitación de la Agencia Nacional de Minería”*.

Que mediante Resolución No. 208 del 16 de abril de 2021 se conformó la comisión de personal de la Agencia Nacional de Minería para el período 2021-2023, organismo que de acuerdo con el literal h) del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 deberá *“participar en la elaboración del Plan Anual de Formación y Capacitación y en el de Estímulos y su seguimiento.”*

Que el 21 de enero de 2022, fue presentado ante la Comisión de Personal los planes de capacitación y de bienestar e incentivos y el 27 de enero de 2022 fue presentado y aprobado el Plan Estratégico de Talento Humano y sus anexos por el Comité de Gestión y Desempeño de la Agencia Nacional de Minería.

Que el Plan Estratégico de Talento Humano que se adopta en el presente acto administrativo de la Agencia Nacional de Minería, obedece a los criterios establecidos por el Gobierno Nacional orientados a una gestión institucional eficiente y eficaz, enfocados a la consecución de logros y metas institucionales.

En virtud de lo anterior,

#### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1. Adopción.** Adóptese el Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Minería para la vigencia 2022, cuyos documentos técnicos adjuntos hacen parte integral del presente acto administrativo:

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

**ARTÍCULO 2. Ajustes.** En caso que el Departamento Administrativo de la Función Pública actualice las normas sobre la materia, se procederá a realizar los ajustes al Plan Estratégico de Talento Humano.

**ARTÍCULO 3. Seguimiento.** De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal participará activamente en la evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación.

**ARTÍCULO 4.** Serán beneficiarios de las actividades de bienestar social, los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería y sus familias.

**ARTÍCULO 5.** Los planes aquí descritos quedan supeditados en su ejecución a la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente para la presente vigencia, de acuerdo con lo programado en el Plan Anual de Adquisiciones.

**ARTÍCULO 6.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLIQUESE Y CUMPLASE**

Dado en Bogotá D.C., a los 31 días del mes de enero de 2022



**FELIPE ANDRES PLAZAS GOMEZ**

Elaboró: Catherine Ladino Ramirez.  
Revisó: Juan Armando Miranda, Esperanza Caceres Salamanca.  
Aprobó: Adriana Milena Lopez Vasquez

# Plan Estratégico de Talento Humano 2022

Agencia Nacional de Minería

Grupo de Gestión del Talento Humano

*En cumplimiento del Decreto 612 del 4 de abril de 2018, "...las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), 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", el Grupo de Gestión de Talento Humano de la Agencia Nacional de Minería, publica el Plan Estratégico de Talento Humano contenido en este documento correspondiente a la vigencia 2021.*

## Contenido

<b>1. Contexto</b> .....	5
<b>1.1 Referentes estratégicos orientadores</b> .....	5
<b>1.2 Objetivos Estratégicos</b> .....	7
<b>1.3 Marco Legal</b> .....	7
<b>1.4 Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano</b> .....	7
<b>2. Información de Base</b> .....	8
<b>2.1 Planta de personal actual</b> .....	8
<b>2.2 Recursos requeridos</b> .....	8
<b>2.3 Sistemas de información</b> .....	8
<b>2.4 Riesgos</b> .....	9
<b>2.5 Caracterización del Talento Humano</b> .....	9
<b>2.6 Acuerdos sindicales</b> .....	9
<b>2.7 Manual de funciones</b> .....	9
<b>3. Diagnósticos</b> .....	10
<b>3.1 Matriz GETH</b> .....	10
<b>3.2 Rutas de Creación de Valor</b> .....	10
<b>3.3 Necesidades de capacitación</b> .....	10
<b>3.4 Necesidades de bienestar</b> .....	10
<b>3.5 Análisis de la Caracterización del Talento Humano</b> .....	11
<b>3.6 Resultados de la Evaluación de Desempeño</b> .....	11
<b>3.7 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</b> .....	11
<b>3.8 Medición de clima organizacional</b> .....	12
<b>3.9 Diagnóstico de Riesgo Psicosocial</b> .....	12
<b>3.10 Encuesta de ambiente y desempeño institucional - EDI</b> .....	13
<b>3.11 Otros Diagnósticos</b> .....	13
<b>4. Definición Estratégica</b> .....	13
<b>4.1 Alcance</b> .....	14
<b>4.2 Política de calidad</b> .....	14
<b>4.3 Políticas específicas de talento humano de la entidad</b> .....	14

<b>4.4</b>	<b>Objetivos</b> .....	15
<b>4.5</b>	<b>Estrategias</b> .....	15
<b>5.</b>	<b>Planes temáticos</b> .....	16
<b>5.1</b>	Plan de vacantes -Ver anexo 1 .....	16
<b>5.2</b>	Plan de previsión de recursos humanos- Ver anexo 2 .....	16
<b>5.3</b>	Plan Institucional de capacitación - Ver anexo 3 .....	16
<b>5.4</b>	Plan de incentivos -Ver anexo 4 .....	16
<b>5.5</b>	Plan Anual de seguridad y salud en el trabajo- Ver anexo 5.....	16
<b>6.</b>	<b>Temáticas adicionales a planear</b> .....	16
<b>6.1</b>	<b>Inducción y reinducción</b> .....	16
<b>6.2</b>	<b>Evaluación de desempeño</b> .....	16
<b>6.3</b>	<b>SIGEP</b> .....	16
<b>6.4</b>	<b>Clima organizacional - Cultura organizacional – Valores ELKIN</b> .....	16
<b>6.5</b>	<b>Negociación Colectiva</b> .....	17
<b>6.6</b>	<b>Teletrabajo y Trabajo en Casa</b> .....	17
<b>6.7</b>	<b>Encuesta de ambiente y desempeño institucional – DANE</b> .....	18
<b>6.8</b>	<b>Estado Joven</b> .....	18
<b>6.9</b>	<b>Condición de discapacidad</b> .....	19
<b>6.10</b>	<b>Conflicto de Interés</b> .....	19
<b>7.</b>	<b>Seguimiento y evaluación</b> .....	20
<b>7.1</b>	<b>Herramientas de seguimiento</b> .....	20
<b>7.2</b>	<b>Indicadores</b> .....	20
<b>7.3</b>	<b>Resultados FURAG</b> .....	20
<b>7.4</b>	<b>Revisión de la eficacia de las Acciones del Plan Estratégico</b> .....	20
<b>7.5</b>	<b>Recalificación de la Matriz GETH</b> .....	21
<b>8.</b>	<b>Mejoramiento continuo</b> .....	21
<b>8.1</b>	<b>Correcciones, acciones correctivas y mejoras.</b> .....	21
<b>9.</b>	<b>Conclusiones y recomendaciones</b> .....	21
<b>10.</b>	<b>Anexos</b> .....	21

## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Minería tiene como propósito principal enmarcar los lineamientos de planeación, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las actividades destinadas a contribuir, desde el Grupo de Gestión del Talento Humano, al logro de los objetivos estratégicos de la Entidad.

El Plan ha sido elaborado en el marco de la planificación estratégica de la ANM, de los parámetros de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y de la normatividad vigente. Contiene y articula las diferentes temáticas relacionadas con talento humano y plantea el contexto, los objetivos, y las acciones a seguir para identificar las actividades que, con base en los diagnósticos adelantados, permitan lograr el máximo aporte posible de Talento Humano al logro de los propósitos misionales de la ANM.

En ese sentido, a nivel nacional, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, brindan los antecedentes normativos para la adopción de los Planes Estratégicos del Talento Humano en las entidades públicas, estableciendo también los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública y los lineamientos en torno a la provisión de empleo público y su desarrollo administrativo.

Para esta vigencia 2022 es relevante considerar todo lo que conlleva el proceso de vinculación a la Agencia Nacional de Minería teniendo en cuenta que actualmente se adelanta proceso de concurso de méritos para provisión de vacantes, que según lo previsto por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, expedirá listas de elegibles en el segundo semestre de esta anualidad; es por ello, que es necesario generar en cada uno de los nuevos servidores, así como en quienes ya se encuentran vinculados, el compromiso por ejercer sus funciones basados en los valores contenidos en el Código de Ética, fortaleciendo lo referente al ser y al hacer de cada uno de los funcionarios, logrando que se refleje en el cumplimiento de las metas institucionales.

Es por ello que el presente Plan Estratégico abarca todo el ciclo del servidor público en la Entidad desde su ingreso a través del plan de vacantes y previsión de empleos, vinculación e inducción; luego en su permanencia se desarrollarán procesos de bienestar, estímulos, capacitación, evaluación, entre otras; finalmente su retiro, incluyendo allí su percepción de haber laborado en la Agencia.

De igual manera, el Grupo de Gestión del Talento Humano está comprometido con el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores de la Agencia, mediante la implementación de planes, programas, estrategias y actividades que le apunten a su

desarrollo integral como ser humano, en su contexto laboral, personal, familiar y social, velando por su cuidado tanto físico como psicosocial.

De acuerdo con lo expuesto y teniendo como eje transversal el cumplimiento de los objetivos y retos institucionales a los servidores de la Agencia Nacional de Minería, busca promover una visión estratégica basado en el ciclo del servicio activo del servidor público en la Entidad, en donde se tenga en cuenta la provisión de empleo, el desarrollo integral de los servidores, la permanencia y el retiro del servicio.

Es importante anotar que los elementos relacionados con proyectos, estrategias, acciones, metas, recursos, responsables, cronogramas, indicadores, riesgos, productos y recursos, están inmersos en cada uno de los programas y planes que hacen parte integral del presente Plan Estratégico.

Para la anualidad 2022, seguiremos considerando dentro de los factores intervinientes tanto en este Plan Estratégico como en todos los ámbitos laborales, la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional con ocasión de la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud a raíz de la propagación de la COVID-19. En virtud de lo anterior, y en consonancia con las disposiciones del Ministerios de Salud y Protección, del Ministerio de Trabajo y del Departamento Administrativo de la Función Pública, bajo el modelo de alternancia, priorizando el teletrabajo y subsidiariamente el trabajo en casa y la presencialidad.

## **1. Contexto**

### **1.1 Referentes estratégicos orientadores**

Para la construcción del Plan se contemplaron los lineamientos de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y particularmente de las políticas públicas de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH y de Integridad.

El abordaje conceptual del Plan se enmarca en el ciclo PHVA y en las etapas de la Dimensión de Talento Humano en MIPG. Los lineamientos de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano son los principales referentes estratégicos orientadores del Plan, siguiendo las etapas de la Dimensión:

- 1.** Disponer de información
- 2.** Diagnosticar el estado de la Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH) en la entidad
- 3.** Diseñar acciones para avanzar en la GETH
- 4.** Ejecutar las acciones
- 5.** Evaluar las acciones e implementar mejoras

La estructura de este Plan se basa en la integración y ejecución de las etapas de la Dimensión en cada una de las temáticas y planes específicos que conforman este documento, de manera que se garantice que el ciclo PHVA se materializa tanto en la planeación como en la ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades a realizar.

La planeación estratégica del Talento Humano se enmarca dentro del Sistema Integrado de Gestión - SIG, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la Entidad.

Para la entidad el desarrollo estratégico de la gestión del talento humano se considera como factor crítico de éxito para el cumplimiento de las metas institucionales, señalando que la gestión de este talento, conduce a los siguientes resultados: servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso; mayor efectividad de la entidad; incremento en los niveles de confianza de la ciudadanía en el servicio público e incremento en los índices de satisfacción de los demás grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.

Este Plan Estratégico se plantea en consonancia con el Sistema de Gestión Integrado de Calidad adoptado por la Entidad y bajo el cumplimiento de todos los parámetros técnicos y normativos que nos permitan aportar a la ratificación de las certificaciones con que cuenta la Entidad actualmente.

En lo referente a la gestión del conocimiento, basados en los resultados del autodiagnóstico de la política establecida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se plantea afianzar junto con el Grupo de Planeación los mecanismos implementados para transferir el conocimiento tanto de los servidores públicos que se retiran de la Entidad a quienes ingresan o ya están vinculados, como entre los servidores públicos al interior de las áreas de la Agencia.

Se afianzará dentro pilares de este Plan Estratégico lo referente a equidad de género cuya finalidad será garantizar que las servidoras públicas de la Agencia tengan las mismas oportunidades para el goce efectivo de sus derechos, y por ende ninguna sufra discriminación en razón de su género, mediante la planificación y proposición de acciones orientadas a este fin. Además, en atención a las nuevas políticas adelantadas por el Gobierno Nacional, como la vinculación de jóvenes dentro de la estrategia del primer empleo y personas en condición de discapacidad, se procurará aumentar la vinculación de estos grupos minoritarios.

Finalmente, todas las actuaciones y actividades a desarrollar se enmarcan en el Plan Estratégico de Talento Humano, dentro de los parámetros del Plan Anticorrupción y del Servicio al Ciudadano implementado por la Entidad.

## 1.2 Objetivos Estratégicos

Para la década 2020- 2030, la Agencia Nacional de Minería ha planteado 9 objetivos estratégicos relacionados con el aprendizaje y la innovación, la excelencia operacional y el posicionamiento; entre ellos se encuentran tres objetivos en los que el Plan Estratégico de Talento Humano enfocará sus acciones con el fin de contribuir al objetivo institucional:

1. Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia.
2. Modernizar los procesos con un enfoque integral de servicio oportuno
3. Contribuir a la prevención en materia de riesgos laborales, de seguridad y salvamento minero.

## 1.3 Marco Legal

La normatividad relacionada con los procesos de talento humano que aplica a la ANM incluye principalmente a la Ley 909 de 2004 y al Decreto 1083 de 2015 y sus modificaciones. El detalle de la normatividad a tener en cuenta se encuentra en la herramienta de autodiagnóstico de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en la hoja “Referencias”. Es necesario que el Grupo de Gestión de Talento Humano de la ANM permanezca atento a eventuales modificaciones o cambios normativos para garantizar la adecuada aplicación de la normatividad vigente. Esto incluye la revisión constante de las circulares, guías, conceptos y demás directrices que puedan expedir el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Presidencia de la República, principalmente.

## 1.4 Orientaciones estratégicas generales del Grupo de Talento Humano

La Gestión Estratégica de Talento Humano debe construirse todos los días entendiendo que es un tema integral, que requiere que todas sus actividades estén articuladas y enmarcadas en un solo plan que conduzca hacia los mismos propósitos.

Independiente de los énfasis temáticos a los que apunta cada actividad que se incluya en el Plan, el objetivo fundamental de cada una de ellas es el mismo: **contribuir a los objetivos institucionales fortaleciendo el talento humano y potenciando su productividad**. Por lo tanto, es necesario como punto de partida propiciar la articulación permanente de las temáticas a trabajar, priorizando el trabajo en equipo, la comunicación permanente, el seguimiento a los resultados y el énfasis en la integración, de manera que se logre cada vez mayor eficiencia en los procesos y eficacia en los resultados.

Para lograr este propósito, es absolutamente prioritario construir estrategias que permitan contar con la información confiable y suficiente para la toma de decisiones basada en

evidencia y disponible para todo el equipo de Talento Humano. Por esta razón, el principal propósito de este Plan estará enfocado en fortalecer y ampliar significativamente la información y los métodos para recopilarla y analizarla, de manera que se cumpla totalmente con la etapa 1 de la Dimensión de Talento Humano de MIPG. Esto en virtud de que el Grupo de Talento Humano coincide plenamente con los planteamientos de la política de GETH en el sentido de que es necesario contar con una caracterización detallada y amplia del personal de la entidad para gestionar adecuadamente el talento humano.

Es también importante considerar para el Plan Estratégico, en el marco del principio de MIPG de articulación interinstitucional, la coordinación con el Sector Minas, para optimizar los recursos, la logística y el alcance de las actividades, en un esquema de beneficio mutuo y de multiplicación de buenas prácticas.

## **2. Información de Base**

### **2.1 Planta de personal actual**

La planta de personal de la Agencia Nacional de Minería está compuesta por 393 empleos, de los cuales 25 son de Libre Nombramiento y Remoción y 368 son de Carrera Administrativa. Actualmente existen 24 cargos no provistos y 27 no costeados. Para el 2022 la ANM continuará con el curso del concurso de méritos en las modalidades de ascenso y abierto, en asociación con la Comisión Nacional del Servicio Civil, concurso que a la fecha se encuentra en etapa de verificación de requisitos mínimos y en espera del cumplimiento de las demás etapas que culminará con la expedición de listas de elegibles y la vinculación a la Agencia de los ganadores.

### **2.2 Recursos requeridos**

Para la vigencia 2022 se han identificado las necesidades básicas de recursos que fueron incluidos en el Plan Anual de Adquisiciones. Además de estos recursos, se buscará maximizar la gestión adelantada con la Caja de Compensación Familiar y la Administradora de Riesgos Laborales, así como con otras entidades que eventualmente pueden proveer los servicios requeridos de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo.

### **2.3 Sistemas de información**

El Grupo de Gestión de Talento Humano cuenta con un software de nómina, en el que también se encuentra información básica de la hoja de vida de los funcionarios, adicionalmente el aplicativo dará paso a producción de los procedimientos de vacaciones, permisos y retiro. Esta información será el punto de partida para la recolección de información para la toma de decisiones, que será el objetivo principal de este Plan Estratégico.

De igual manera, se encuentra un aplicativo para el proceso de generación y suscripción de actos administrativos, capacitaciones, Generación de Certificados de retiro, el cual para la anualidad 2022 se tiene contemplada la ampliación de su rango de acción y desarrollar otras funcionalidades dentro del mismo.

## **2.4 Riesgos**

Los riesgos existentes en la gestión de talento humano se encuentran identificados y se han venido adelantando acciones para disminuir la probabilidad de que se materialicen. El Mapa de Riesgos de Talento Humano se puede consultar en el siguiente link: <https://www.anm.gov.co/?q=mapas-de-riesgos-y-politica>, de la página web de la entidad.

## **2.5 Caracterización del Talento Humano**

Actualmente se dispone de una base de datos que ha permitido identificar y caracterizar la información del talento humano de la ANM, sin embargo, uno de los propósitos principales de la gestión 2022 será continuar en el desarrollo de la caracterización y sistematización a fondo para contar con información amplia y suficiente que permita tomar decisiones basadas en evidencia.

## **2.6 Acuerdos sindicales**

En el año 2021 se adelantó el proceso de negociación entre la Agencia Nacional de Minería y las organizaciones ASPANM y Sintraminales, dando como resultado la expedición del acta de acuerdos firmada por las partes el 19 de julio de 2021, con un total de 41 puntos concertados. Este acuerdo fue adoptado mediante Resolución No. 472 del 10 de agosto de 2021 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

Para la presente vigencia se continuará con el seguimiento al cumplimiento de cada uno de los puntos acordados, así como la aplicación de lo pactado en negociaciones anteriores de conformidad con la apropiación presupuestal de la Entidad.

## **2.7 Manual de funciones**

El Manual de Funciones de la ANM fue establecido mediante Resolución No. 034 del 18 de enero de 2021, el cual de oficio o a solicitud de las diferentes dependencias podrá ser modificado siempre y cuando no se vulnere la normatividad al respecto, especialmente en lo referente a aquellos empleos que se encuentran actualmente en concurso de méritos.

### **3. Diagnósticos**

#### **3.1 Matriz GETH**

Desde la perspectiva de MIPG, la herramienta de autodiagnóstico y los resultados del FURAG permiten establecer una línea de base para continuar la planificación de los cambios en el proceso de Talento Humano. Es por esto que, como parte de las actividades a desarrollar, se revisarán los datos que genera el FURAG en lo concerniente a talento humano y se diligenciará la Matriz GETH para establecer el estado actual de la gestión y así identificar prioridades dentro de la planeación de talento humano.

#### **3.2 Rutas de Creación de Valor**

Una vez se obtengan los resultados de la Matriz GETH se analizarán los resultados relacionados con las rutas de creación de valor para identificar las prioridades a incluir en los planes de talento humano.

#### **3.3 Necesidades de capacitación**

A finales de 2021, se realizó un Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional para la vigencia 2022, a partir de mesas de trabajo con los directivos y coordinadores de grupo de la ANM, y la participación de los Sindicatos ASPANM y SINTRAMINERALES. De igual manera, se realizó una encuesta a todos los servidores públicos, en la cual se recogió la información de las necesidades de aprendizaje organizacional por ellos manifestadas. Así mismo, se tendrán en cuenta las necesidades evidenciadas en las auditorías de la Oficina de Control Interno, los planes de mejoramiento producto de las evaluaciones del desempeño, las sugeridas por el Grupo de Planeación, así como las capacitaciones pactadas en los acuerdos sindicales. Esto, junto con los resultados de la capacitación de años anteriores y con las solicitudes directas de las áreas y la revisión previa de la comisión de personal, permitió construir el componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano.

#### **3.4 Necesidades de bienestar**

Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño institucional y genere valor a lo público para la ciudadanía.

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Minería busca generar sentido de pertenencia en sus servidores públicos y pretende fortalecer la motivación hacia el cumplimiento de las metas institucionales, consolidando una cultura orientada al servicio y al fortalecimiento institucional.

Para la construcción del Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2022, se tuvieron en cuenta los siguientes insumos:

- ✓ Los resultados de la medición de factores de riesgo psicosocial realizada en la vigencia 2021.
- ✓ La medición de clima realizada en la vigencia 2021.
- ✓ los resultados de las mediciones asociadas a la satisfacción de las actividades realizadas durante la vigencia 2021.
- ✓ Las necesidades del Plan Institucional de Capacitación PIC
- ✓ El código de integridad de la entidad.
- ✓ Los resultados de la encuesta de satisfacción del plan de bienestar 2021

### **3.5 Análisis de la Caracterización del Talento Humano**

Dado que uno de los propósitos principales del Grupo de Gestión de Talento Humano para esta vigencia es continuar con la estructuración e implementación de una herramienta que le permita administrar la información relacionada con la caracterización del personal, como parte de este proceso se trabajará en el diseño de alternativas tecnológicas para el análisis de la información y la toma de decisiones basada en evidencia.

### **3.6 Resultados de la Evaluación de Desempeño**

Dentro de la planificación anual quedará contemplada la programación de las actividades correspondientes a la evaluación de desempeño, a la luz del Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC. Dado que los resultados de la fase de evaluación actual se recopilan en el mes de febrero de 2022, sus resultados serán insumo para los planes de capacitación, de bienestar e incentivos a los servidores de la ANM.

### **3.7 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El sistema está construido conforme al ciclo PHVA, como lo define el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, además responde a los requerimientos planteados por la ISO 45001:2018, en la cual, la Agencia Nacional de Minería se encuentra certificada.

El SGSST está conformado por dos grandes temas, el primero es la prevención de accidentes laborales, el cual contiene los programas de prevención contra caídas, inspecciones, seguridad, orden y aseo, prevención de riesgo químico, seguridad vial, prevención y atención de emergencias, espacios confinados, trabajo seguro en alturas y ahora teletrabajo.

Por otra parte, el sistema cuenta con la prevención de enfermedades laborales, donde se encuentran los siguientes sistemas y programas, reincorporación laboral, prevención de riesgo psicosocial, conservación visual, prevención de riesgo biológico, desordenes musculoesqueléticos, medicina laboral, conservación de salud auditiva, prevención de riesgo cardiovascular y estilos de vida y trabajo saludable.

Todos los programas cuentan con actividades, que son desarrolladas en el transcurso del año, los que atienden riesgos significativos, son medidos periódicamente, conforme a los objetivos, metas e indicadores propuestos.

El plan de trabajo anual del año 2022, contempla, además, las acciones de mejora derivadas de las auditorías realizadas durante el año 2021 y las desviaciones identificadas dentro del sistema.

### **3.8 Medición de clima organizacional**

En 2021 se realizó una medición de clima organizacional, que generó unos resultados en los que se identificaron aspectos puntuales a trabajar en el marco de los programas de seguridad y salud en el trabajo y de bienestar; para la vigencia 2022 se tiene previsto dentro del Plan Estratégico, con base en dicha medición del clima laboral, la intervención a través de actividades que repercutan en la felicidad de los servidores públicos y su impacto en la productividad y en la visibilización de la gestión del Grupo de Talento Humano.

### **3.9 Diagnóstico de Riesgo Psicosocial**

Desde Seguridad y Salud en el Trabajo se han venido adelantando acciones relacionadas con la disminución del riesgo psicosocial de los servidores públicos, mediante la identificación de peligros, valoración de riesgos, determinación de controles y oportunidades.

Para 2022 es necesario adelantar acciones particulares para quienes se encuentran en categoría de riesgo I, en desorden músculo – esquelético y riesgo psicosocial. Por esa razón, dentro del Plan Estratégico están contempladas acciones que mitiguen estos riesgos y que generen alternativas de mejoramiento para las personas que laboran en la ANM, en articulación con los procesos de intervención y mejoramiento del clima organizacional, así como hacer seguimiento a la salud de los trabajadores a través de los programas de vigilancia epidemiológica de los riesgos significativos.

Se continuará con la identificación y seguimiento de grupos focales con el fin de llevar a cabo entrevistas y recopilar información para generar alternativas en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos.

### **3.10 Encuesta de ambiente y desempeño institucional - EDI**

La EDI es una encuesta que aplica el DANE en las entidades públicas y que recoge información sobre la percepción de los servidores públicos sobre algunos aspectos puntuales de la gestión. Dentro de esos aspectos, existen algunos relacionados con el ambiente laboral, con ergonomía y en general con temas que pueden convertirse en un insumo importante de este Plan Estratégico, dado que es la retroalimentación directa de los destinatarios de los servicios de Talento Humano. Por lo tanto, se analizará la información que provee este instrumento y se revisará si es pertinente considerar esos resultados como fuente para identificar posibles acciones.

### **3.11 Otros Diagnósticos**

Se tomarán en cuenta como información diagnóstica todas aquellas alternativas que los profesionales del Grupo consideren pertinente con base en su conocimiento y experiencia y de esta manera asegurar que el Plan Estratégico recoja todas las fuentes de insumos posibles para generar eventuales actividades y programas que sean relevantes para la entidad.

## **4. Definición Estratégica**

Dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se concibe el Talento Humano como un eje central al ser el activo más importante de las entidades públicas, siendo la primera dimensión para tener en cuenta y el corazón del modelo.

En ese sentido, se busca promover los valores del servidor público dentro de la organización y reconocer todas aquellas herramientas que lleva implícito el ciclo de vida del talento humano. Como lo señala el MIPG, *“para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente 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.”*<sup>1</sup>.

El artículo 2.2.22.3.2 del Decreto 1083 de 2015, define: *“El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es 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”*.

<sup>1</sup>MIPG- Dimensión Talento Humano <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

#### **4.1 Alcance**

El Plan Estratégico busca integrar y articular la gestión del talento humano de la Agencia Nacional de Minería, en el marco de la normatividad vigente y de los recursos existentes.

#### **4.2 Política de calidad**

La Política de Calidad de Talento Humano se enmarca dentro de la Política de Calidad de la ANM, propendiendo por el cumplimiento de cada uno de los estándares establecidos para tal fin.

De igual forma, adoptamos los principios orientadores de MIPG como marco de calidad para nuestra actuación cotidiana:

1. Orientación a resultados
2. Excelencia y calidad
3. Articulación interinstitucional
4. Toma de decisiones basada en evidencia
5. Aprendizaje e innovación
6. Integridad y valores

#### **4.3 Políticas específicas de talento humano de la entidad**

El Grupo de Gestión del Talento Humano es consciente de su responsabilidad administrativa y de gestión para con la Entidad y su talento humano. Por ello se compromete a cumplir con los principios de MIPG, con las políticas de la Entidad y con su misión de contribuir permanentemente a que el talento humano de la ANM sea cada día más feliz y productivo.

La Dimensión de Talento Humano busca ofrecerle a la Entidad las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público desde su ingreso, durante su permanencia y hasta su retiro, de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, así como las normas que les rigen en materia de Talento Humano, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Para este propósito, cada integrante del Grupo adquiere en el 2022 el compromiso de estar atento a los cambios normativos que se puedan generar en los temas que le corresponden liderar, de manera que se garantice el cumplimiento a la normatividad vigente.

Dada la relevancia de la alimentación del archivo digital para el manejo de la información, cada integrante del Grupo debe estar pendiente de cualquier nuevo requisito de información que se pueda generar y que contribuya a consolidar en la ANM la etapa 1 de la Dimensión de Talento Humano de MIPG: disponer de toda la información necesaria para la adecuada toma de decisiones.

#### **4.4 Objetivos**

##### **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.

##### **Específicos:**

1. Contribuir al 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. Promover la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, dando cumplimiento a las disposiciones legales.
3. 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 funcionarios.
4. 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.

#### **4.5 Estrategias**

Las estrategias a seguir para el cumplimiento de los objetivos se desagregan en cada plan (anexos 1 al 4). Allí se plasma el despliegue de actividades, la fuente diagnóstica de cada una, el responsable y la población objetivo. Sin embargo, una vez se establezcan las actividades se elaborará un cronograma unificado que permitirá hacer el seguimiento de las estrategias y de las actividades puntuales por temática.

## **5. Planes temáticos**

- 5.1** Plan de vacantes y previsión de empleos- Ver anexo 1
- 5.2** Plan institucional de capacitación - Ver anexo 2
- 5.3** Plan de bienestar e incentivos -Ver anexo 3
- 5.4** Plan Anual de seguridad y salud en el trabajo- Ver anexo 4

## **6. Temáticas adicionales a planear**

### **6.1 Inducción y reintucción**

Dentro de la planificación se incluirán, en el marco del Plan Institucional de Capacitación, las modalidades de inducción y reintucción para los servidores de la ANM.

### **6.2 Evaluación de desempeño**

La planificación de todas las fases de la evaluación de desempeño, desde la capacitación, sensibilización, acompañamiento, concertación de compromisos hasta la evaluación final, serán incluidas en este Plan Estratégico, en el marco del Acuerdo 6176 de 2018.

### **6.3 SIGEP**

Para el año 2022 dentro de la planificación se incluirán todas las labores relacionadas con la actualización, seguimiento y verificación 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 el seguimiento a las hojas de vida de los servidores públicos, de acuerdo con la migración del SIGEP I al SIGEP II, así como las disposiciones establecidas en la Ley 2013 de 2019, y las que lo modifiquen o adicionen.

### **6.4 Clima organizacional - Cultura organizacional – Valores**

Como complemento a la implementación de las mejoras definidas (acciones) que apuntarán a cerrar las brechas que se hayan identificado en el autodiagnóstico, se enfocará el plan de Bienestar e incentivos hacia las Rutas de Creación de Valor.

Entre estas rutas definidas por el MIPG está definida la ruta de crecimiento, esta permite encaminar las acciones a implementar y avanzar de manera progresiva en la Gestión Estratégica del Talento Humano, a partir de los siguientes elementos:

- ✓ Implementación de una cultura de Liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento.
- ✓ Cultura de liderazgo a partir del bienestar del talento a pesar de estar orientado al logro.
- ✓ Liderazgo basado en valores.

- ✓ Ruta de fortalecimiento de habilidades blandas (trabajo equipo, comunicación, etc.).
- ✓ Efectuar actividades para el fortalecimiento del clima organizacional y fortalecer la comunicación, la relaciones, la innovación, el sentido de pertenencia y la estabilidad.

### **6.5 Negociación Colectiva**

Se proseguirá con el seguimiento al cumplimiento de los puntos del Acuerdo en lo que corresponda al Grupo de Gestión del Talento Humano.

### **6.6 Teletrabajo y Trabajo en Casa**

El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información -TIC, para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse de la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Con esta implementación de la metodología de Teletrabajo se pretende el mejoramiento de la productividad de los servidores que participen dentro del proceso familiarizándolos con el uso de nuevas tecnologías, aumento del sentido de pertenencia de los servidores con su institución y sus equipos de trabajo al permitir que se desarrollen nuevas dinámicas de trabajo dentro de la entidad., mejoramiento de la calidad de vida de los servidores que participan en el proceso al darles la oportunidad de concertar su vida personal con su vida laboral, contribuir a la reducción de los desplazamientos de los servidores de la ANM, contribuyendo a la movilidad de la ciudad, aportar en el mejoramiento de las condiciones medio ambientales de la capital al reducir la cantidad de trayectos en vehículos de combustión por parte de los funcionarios, optimizar la utilización de espacios de trabajo en la ANM.

Las fases de la implementación del Teletrabajo son las siguientes:

1. Compromiso Institucional
2. Planeación
3. Autoevaluación
4. Prueba Piloto
5. Apropiación y Adopción

La ANM una vez surtidas las etapas 1, 2 y 3 que finaliza con la autoevaluación y el informe de conclusiones, procedió a iniciar la Prueba Piloto con las siguientes etapas:

1. Definición de la población objetivo del piloto y modalidad a aplicar.
2. Convocatoria de participación
3. Proceso de Selección de los Participantes

4. Capacitación para el Teletrabajo
5. Preparación de las Herramientas de Tecnología, Recursos y Documentación

Actualmente la ANM se encuentra desarrollando la prueba piloto cuya duración es de 6 meses y termina en los meses de abril y junio de 2022 con 40 teletrabajadores con quienes se llevan a cabo:

1. Seguimiento y Medición de Indicadores Durante la Ejecución
2. Socialización del Piloto Ejecución Prueba Piloto
3. Evaluación del Piloto

Una vez realizada la evaluación y presentación de resultados al equipo líder de la prueba piloto conforme lo identificado se espera proceder con la implementación del teletrabajo de manera oficial en la ANM.

Así mismo y teniendo en cuenta la situación de emergencia sanitaria por la cual atraviesa el mundo por el COVID 19, se continuará con la aplicación del trabajo en casa como alternativa no presencial para el desarrollo de las funciones de nuestros servidores públicos bajo los parámetros establecidos en la Ley 2088 de 2021, el Decreto 1062 de 2021 y las Circulares expedidas por el Ministerio de Salud y Protección Social entre ellas la Circular 04 del 13 de enero de 2022 que se implementaran y adoptaran en la ANM.

### **6.7 Encuesta de ambiente y desempeño institucional – DANE**

El Departamento Administrativo de Estadística – DANE, adelanta anualmente a algunos servidores públicos del orden nacional la encuesta de ambiente y desempeño institucional con el fin de medir la percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades, como una aproximación para la medición del desarrollo institucional del país.

### **6.8 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.

Igualmente, con el fin de que los beneficiarios de este programa gubernamental puedan hacer parte de la planta de personal de la Entidad, en el manual de funciones y competencias laborales adoptado mediante Resolución No. 34 del 18 de enero de 2021 se incluyeron las equivalencias en los requisitos de experiencia y educación de que trata la Ley 1780 de 2016.

## **6.9 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.

## **6.10 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 código expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, fijando como valores que rigen las actuaciones de los servidores públicos de la entidad: 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 hizo 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.

Como parte de la estrategia se han identificado las siguientes actividades a realizar durante la vigencia 2022:

- Incorporar al Plan Estratégico de Talento Humano la estrategia para la gestión del conflicto de intereses y publicarlo 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 sensibilización 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 al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación institucional.
- 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.

## **7. Seguimiento y evaluación**

### **7.1 Herramientas de seguimiento**

Las herramientas de seguimiento a utilizar serán:

- El cronograma del Plan Estratégico
- Los indicadores registrados en el POA
- Los resultados del FURAG y la comparación año a año (ver punto 7.3)
- El seguimiento al Mapa de Riesgos (<https://www.anm.gov.co/?q=mapas-de-riesgos-y-politica>).
- Revisión de la eficacia de las acciones del Plan Estratégico (ver punto 7.4)

### **7.2 Indicadores**

Los indicadores del Plan Estratégico de Talento Humano, corresponderán a los que se establezcan en el POA 2022 para el Grupo de Gestión del Talento Humano.

### **7.3 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.

### **7.4 Revisión de la eficacia de las Acciones del Plan Estratégico**

Cada uno de los planes específicos (anexos 1-4) contará con procesos de evaluación de eficacia que permitirán monitorear los resultados obtenidos e implementar oportunamente las mejoras a que haya lugar. Esos procesos son diferentes para cada plan y se desagregan en cada uno de ellos.

Para ello se tiene contemplado un indicador para medir la satisfacción del cliente interno es decir de los servidores públicos de la ANM, con el fin de identificar el impacto de las actividades ejecutadas por el GGTH y de esta forma valorar su pertinencia e impacto en la vida profesional y personal de los servidores públicos.

### **7.5 Recalificación de la Matriz GETH**

Como parte final de todo el proceso, una vez finalice la vigencia del Plan Estratégico se recalificará el autodiagnóstico para analizar los avances obtenidos y de esa manera revisar la eficacia de las acciones adelantadas.

## **8. Mejoramiento continuo**

### **Correcciones, acciones correctivas y mejoras.**

A lo largo del proceso se hará el seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico usando como instrumento principal el cronograma unificado de actividades. En caso de que los avances no sean los esperados se tomarán las acciones de mejora pertinentes.

## **9. Conclusiones y recomendaciones**

Al final de la vigencia se establecerán las conclusiones del proceso de diseño, implementación y evaluación del Plan Estratégico y se establecerán las recomendaciones a que haya lugar a nivel presupuestal, logístico, estratégico y funcional.

## **10. Anexos**

Anexo 1. Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

Anexo 2. Plan Institucional de Capacitación

Anexo 3. Plan de Incentivos

Anexo 4. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

Presentado por:

**Adriana Milena López Vásquez**  
Coordinadora Grupo de Gestión de Talento Humano

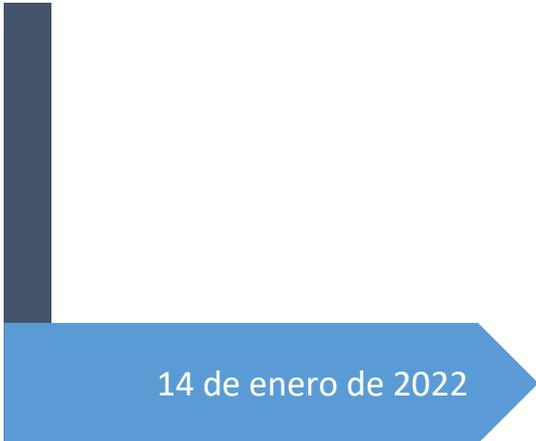
Aprobado por:

**Felipe Andrés Plazas Gómez**  
Vicepresidente Administrativo y Financiero

Bogotá D. C., enero 2022

Elaborado por:

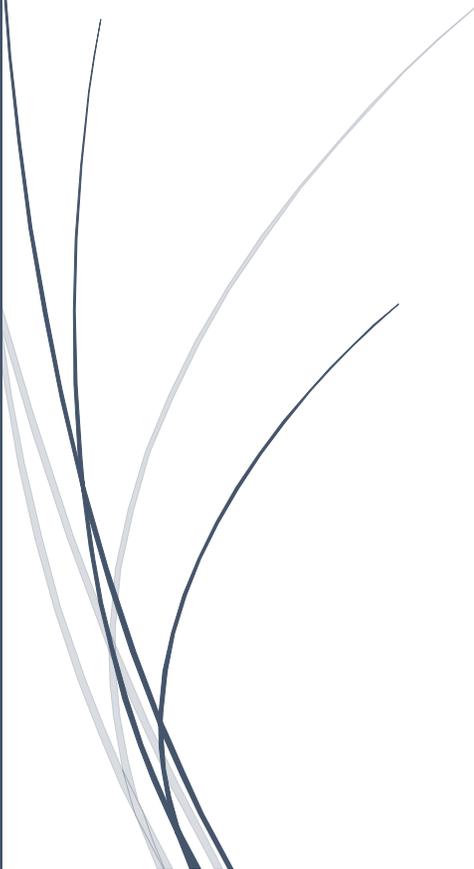
Martha Viviana Páramo  
Jorge Serrato Salazar  
Paola Mariana Vivas Arango  
Elkin Alberto Moreno Crespo  
Liliana Pulido Ramírez  
Nora Angélica Ayala  
Esperanza Cáceres Salamanca  
Catherine Ladino Ramírez  
Laura Agudelo Rivera

A dark blue vertical bar on the left side of the page. A blue arrow-shaped graphic points to the right from the bar, containing the date.

14 de enero de 2022

# Anexo 1. Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Talento Humano 2022

Agencia Nacional de Minería

A decorative graphic consisting of several thin, curved lines in shades of blue and grey, originating from the bottom left and extending upwards and to the right.

Grupo de Gestión del Talento Humano

## 1. INTRODUCCIÓN

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que *“Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”*

Dado lo anterior, se establece el presente Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2022 con el fin de plantear las acciones tendientes a la provisión de los empleos de la planta de personal establecida para la Agencia nacional de Minería.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan Estratégico Institucional de la Agencia Nacional de Minería contiene un objetivo estratégico denominado *“Consolidar el fortalecimiento institucional”*, al cual contribuye este plan de previsión.

### 2.2 GENERAL

Este instrumento busca sustentar la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos vacantes principalmente definitivas de carrera administrativa, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables para la provisión de vacantes establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC y los instrumentos de gestión estratégica del talento humano propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

Además, busca servir como herramienta fundamental para lograr el cubrimiento de las necesidades de personal en las dependencias de la Agencia, en un contexto de alta rotación de personas en los cargos públicos como el que se presenta en el sector público actualmente.

### 2.3 ESPECÍFICOS

1. Exponer en un cuadro resumen el diagnóstico actual de las vacantes de la entidad en la planta de personal.

2. Resaltar los aspectos importantes de las vacantes temporales y definitivas presentes en la información.
3. Definir las estrategias para cubrir las vacantes definitivas en este periodo.
4. Determinar un cronograma de actividades.
5. Evidenciar un esquema de seguimiento para evitar los riesgos de incumplimiento de las actividades propuestas o de la aprobación de una planta temporal.

### 3. ALCANCE

El presente plan se realiza para ser ejecutado en la vigencia 2022 para los empleos vacantes de la Agencia Nacional de Minería.

### 4. DIAGNÓSTICO DE LOS EMPLEOS EN VACANCIA

#### Cálculo de los empleos necesarios de la planta global permanente

A la fecha de corte del presente documento, se tiene un número de 252 empleos en vacancia no ocupados por el titular del empleo; entre los cuales 156 son vacantes definitivas y 91 vacancias temporales que corresponden a cargos en los cuales su titular se encuentra en alguna situación administrativa que genera la vacancia. A continuación, se exponen los detalles de esta distribución:

Nivel	Denominación	Ocupados por su titular	Vacante definitiva	Vacante temporal	Total general
Directivo	Presidente de Agencia (libre nombramiento y remoción)	1			1
	Vicepresidente de Agencia (libre nombramiento y remoción)	4			4
<b>Total Directivo</b>		<b>5</b>			<b>5</b>
Asesor	Jefe de Oficina de Agencia (libre nombramiento y remoción)	3			3
	Gerente de Proyectos (libre nombramiento y remoción)	7			7
	Experto (Carrera y libre nombramiento y remoción)	24	5	6	35
<b>Total Asesor</b>		<b>34</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>45</b>
Profesional	Gestor (Carrera administrativa y libre nombramiento y remoción)	78	89	48	215 **
	Analista (Carrera administrativa)	2	12	7	21
<b>Total Profesional</b>		<b>80</b>	<b>101</b>	<b>55</b>	<b>236</b>
Técnico	Técnico Asistencial (carrera y libre nombramiento y remoción)	22 ***	50	30	102 ***
<b>Total general</b>		<b>141</b>	<b>156</b>	<b>91*</b>	<b>393 (total LNR+carrera)</b>

Tabla. Empleos ocupados por su titular y vacantes, por nivel jerárquico y empleo.

Dentro de las cifras marcadas con un asterisco \* existen noventa y un (91) vacantes temporales generadas por diferentes situaciones, tales como encargos en empleos de mayor jerarquía o comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción. En relación con estos últimos, existe alta probabilidad de que estos empleos

se conviertan en vacancias definitivas una vez los funcionarios superen el periodo de prueba en el empleo para el cual fueron nombrados.

Los marcados con doble asterisco \*\* del nivel profesional, un cargo (1) es de libre nombramiento y remoción. Dentro de los marcados con triple asterisco \*\*\* del nivel técnico, tres cargos (3) son de libre nombramiento y remoción.

Por otro lado, es importante mencionar que, a la fecha de elaboración del presente plan, 87 funcionarios de carrera administrativa se encuentran encargados en empleos de mayor jerarquía, correspondiente al 23.7% de la planta de personal. Asimismo, el número de funcionarios vinculados con carácter provisional, es de 108 personas, correspondiente al 29.5 % de la planta de personal.<sup>1</sup>

## 5. RIESGOS

Del total de empleos en vacancia temporal o definitiva, algunos no se encuentran costeados para el año 2022 de acuerdo a lo informado por la Vicepresidencia Administrativa y Financiera dentro del presupuesto de la ANM aprobado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público; por ende, algunos no pueden proveerse de manera temporal a través de encargo o nombramiento provisional.

En el mismo sentido, teniendo en cuenta que se espera iniciar el trámite de la provisión de vacantes definitivas a través de concurso de méritos se debe contar con el respaldo presupuestal para asegurar el costo mensual de los salarios y prestaciones sociales de las vacantes que se espera sean provistas mediante dicho concurso.

## 6. ESTRATEGIAS

121 vacantes definitivas reportadas en la OPEC hasta febrero de 2020 son actualmente objeto de concurso de méritos con el fin de realizar su provisión definitiva, para lo cual la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo 0355 del 28 de noviembre de 2020 Acuerdo 0355 de 2020 *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA -ANM- identificado como Proceso de Selección No. 1500 de 2020 - Nación 3”*, en la modalidad de concurso de ascenso y abierto.

Así mismo, mientras se surte el concurso de méritos con una proyección al año 2022, los empleos en vacancia definitiva y temporal en cargos de carrera administrativa pueden ser cubiertos mediante encargos o nombramientos provisionales.

### A. Provisión de los empleos

---

<sup>1</sup> Estas cifras corresponden al número de empleos costeados.

La provisión de los empleos vacantes en la Agencia Nacional de Minería, en tanto se surta el proceso de provisión mediante concurso de méritos ante la CNSC, se realizará de acuerdo con las etapas que se señalan a continuación:

1. Determinación de la viabilidad presupuestal y necesidad del servicio.

La dependencia origen de la vacante deberá analizar, con el acompañamiento del Grupo de Gestión del Talento Humano (GGTH), la determinación de la necesidad del servicio para la provisión del empleo vacante.

Igualmente, deberá verificarse la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión.

2. Determinación del tipo de provisión.

Cada caso puede analizarse de manera particular y en este sentido determinarse otras formas de garantizar la prestación del servicio. Entre las medidas a adoptar y de acuerdo con cada caso, puede contemplarse por ejemplo la reubicación de funcionarios y/o cargos que se encuentren en otras dependencias y que permitan satisfacer las necesidades en el servicio sin realizar nuevas vinculaciones en la Entidad.

Otras medidas pueden estar relacionadas con la realización de actividades de capacitación que permitan desarrollar y mejorar las habilidades o conocimientos requeridos para el desempeño de las funciones de los servidores, permitiendo así cubrir la necesidad en el servicio.

Igualmente, en el caso de provisión de empleos de libre nombramiento y remoción (LNR), puede plantearse la posibilidad de otorgar comisiones para el desempeño de estos empleos a funcionarios de la entidad que hayan demostrado las calidades requeridas para su desempeño, sin afectar la discrecionalidad propia de estos empleos.

3. Análisis de perfiles.

De acuerdo con la naturaleza de la vacante (libre nombramiento y remoción, o carrera administrativa), el GGTH inicia los trámites establecidos en el procedimiento de vinculación de personal, así como en la normativa aplicable vigente para la provisión del empleo.

Para la modalidad de provisión mediante encargo, se verifican las calidades acreditadas por los funcionarios con el fin de confrontarlas con el cumplimiento de los requisitos mínimos de desempeño de acuerdo con el empleo. Así mismo, de conformidad con el *“Criterio unificado provisión de empleos públicos mediante encargo”* del 13 de agosto de 2019 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se realizará la medición de las habilidades por psicometría generadas a partir de la aplicación de las pruebas para el nivel pertinente

Para los nombramientos provisionales u ordinarios, de acuerdo con los lineamientos dados por la alta gerencia de la entidad, debe aplicarse el procedimiento de selección de personal establecido en la *estrategia para la retención del mejor talento en el sector Minas y Energía* por la Ministra de Minas y Energía en oficio del 7 de diciembre de 2018, antes de la vinculación para el desempeño de empleos públicos.

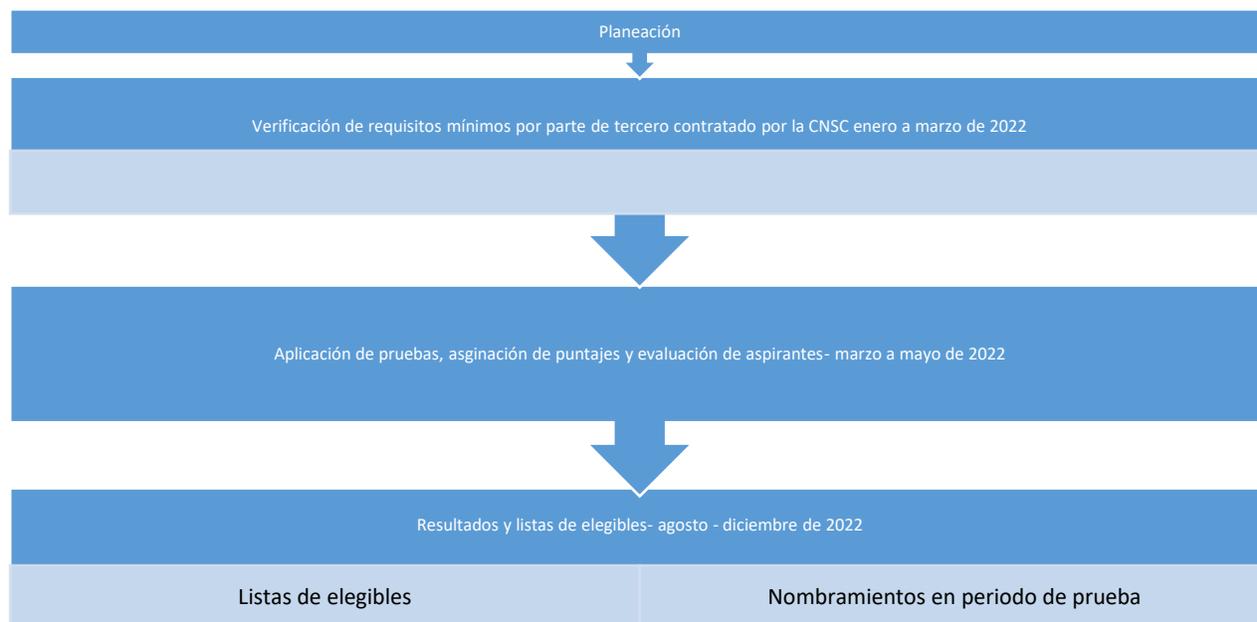
## B. Financiación

Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público establezca para cada vigencia. En todo caso, la Agencia Nacional de Minería realiza anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como de la nómina de la misma, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

Los costos establecidos, así como las proyecciones realizadas para cada vigencia se plasman en los documentos oficiales que son remitidos al Ministerio de Hacienda y Crédito Público por parte del Grupo de Planeación de la Agencia Nacional de Minería.

## 7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Preliminarmente se tiene la siguiente propuesta de cronograma de trabajo para la planeación del concurso de méritos destinado a cubrir las vacantes definitivas que se incluyan en la OPEC, para los empleos de la planta permanente:



## **8. RESPONSABLES**

El Grupo de Gestión del Talento Humano es responsable de identificar las vacantes, liderar la actualización del manual de funciones, planeación de las actividades y gestionar ante las autoridades competentes la contratación y consecución de los recursos necesarios, tarea última en la que colaboran el Grupo de Planeación y el Grupo de Recursos Financieros de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera.

## **9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Para la provisión temporal mediante encargo o nombramiento provisional de las vacantes definitivas y temporales se puede usar un indicador de efectividad medido en diferentes periodos, tal como *número de vacantes costeadas no provistas / Total empleos costeados de la planta de personal*.

## **10. ACCIONES DE MEJORA**

Para la vigencia 2022 se tiene contemplada la actualización de los procedimientos internos establecidos para la vinculación y retiro del personal de planta, así como del instructivo de encargos en empleos de carrera administrativa.

## **Anexo 2**

# **Plan Institucional de Capacitación 2022**

**Agencia Nacional de Minería**

Grupo de Gestión del Talento Humano

Enero de 2022

## 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).

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 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”.

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 2022, 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 Grupo 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 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigencia en el mes de marzo de 2022.
- 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 generan 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 100-10 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 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 2022**

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 cargo 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).

## **6.12 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”.*

### **6.13 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.

#### **6.13.1 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 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 cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

#### **6.13.2. 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.

#### **6.13.3 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 2021, se realizaron mesas de trabajo coordinadas por el Grupo 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			ESPECIFICIDAD Relacionado ( R ) Complementario ( C )	OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Ser	Hacer	Saber		
1	ANNA Minería, SGD, Websafi	VP de Contratación y Titulación, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Encuesta general	9	Transformación digital		X		R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
2	Actualización Derecho Minero	Oficina Asesora Jurídica, VP de Contratación y Titulación, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Sintraminerales, Encuesta general	8	Creación de valor público			X	R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			ESPECIFICIDAD Relacionado ( R ) Complementario ( C )	OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Ser	Hacer	Saber		
3	Contratación Estatal	VP Administrativa y Financiera, Sintraminerales, Oficina de Tecnología e Información, Encuesta General	8	Creación de valor público		X		C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
4	CPACA modificación de 2021: Ley 2080 de 2021	Oficina Asesora Jurídica, VP de Contratación y Titulación, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Sintraminerales, Encuesta general	7	Creación de valor público		X		R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
5	ARCGIS	Encuesta general	7	Transformación digital		X		C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
6	Trabajo en equipo, adaptación al cambio, manejo de conflictos, liderazgo	VP Administrativa y Financiera, Encuesta general, Encuesta general	6	Gestión del Conocimiento y la Innovación	X			R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
7	Inglés	Oficina de Tecnología e Información, Encuesta general	6	Gestión del Conocimiento y la Innovación	X			R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
8	PQRS	Oficina de Control Interno, Oficina Asesora Jurídica, Grupo de Participación Ciudadana y Comunicaciones, VP Activa y Financiera, ASPANM	5	Creación de valor público			X	R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			ESPECIFICIDAD Relacionado ( R ) Complementario ( C )	OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Ser	Hacer	Saber		
9	Excel, word y power point	VP de Contratación y Titulación, Encuesta General	5	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
10	Redacción Profesional	Presidencia, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, VP Administrativa y Financiera, Oficina de Tecnología e Información	5	Creación de valor público			X	R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
11	Código General Disciplinario: nueva ley y aplicación interna del proceso	VP Administrativa y Financiera, Sintraminerales, Encuesta general	5	Creación de valor público			X	R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
12	Normas Internacionales de Contabilidad, Presupuesto, Cartera	VP Administrativa y Financiera, Encuesta general	5	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
13	Seguridad y salud en el trabajo	Encuesta general	5	Creación de valor público	X			C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
14	Acoso Laboral y sexual	Encuesta general	5	Creación de valor público	X			C	Consolidar una transformación digital al servicio de las partes interesadas
15	Evaluación del Desempeño Laboral	Encuesta general	5	Creación de valor público			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			ESPECIFICIDAD Relacionado ( R ) Complementario ( C )	OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Ser	Hacer	Saber		
16	Relacionamiento con el Territorio - POT, componente minero en el POT	VP de Contratación y Titulación, VP de Promoción y Fomento, Encuesta General	4	Gestión del Conocimiento y la Innovación	X			R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
17	Ordenamiento ambiental	VP de Promoción y Fomento, Encuesta general	4	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
18	Atención al Usuario	Presidencia, VP Administrativa y Financiera, Encuesta General	4	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
19	Ficha de Riesgos de gestión y Corrupción	Oficina de Control Interno, Encuesta General	3	Probidad y ética de lo público		X		C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
20	Actualización en Recursos y Reservas	VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Encuesta general	3	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
21	Situaciones administrativas desde TH	Presidencia, Encuesta General	3	Creación de valor público			X	C	Consolidar una transformación digital al servicio de las partes interesadas
22	Archivística y sistemas	Encuesta general	3	Transformación digital		X		C	Consolidar una transformación digital al servicio de las partes interesadas
23	Temas tributarios	Encuesta general	3	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			ESPECIFICIDAD Relacionado ( R ) Complementario ( C )	OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Ser	Hacer	Saber		
24	MIPG	Oficina de Control Interno, Encuesta General	2	Probidad y ética de lo público	X			C	Consolidar una transformación digital al servicio de las partes interesadas
25	Protección de Datos Personales (SIC)	Oficina de Tecnología e Información, VP Activa y Financiera	2	Transformación digital			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
26	Office 365 (Nube)	Oficina de Tecnología e Información, ASPANM	2	Transformación digital		X		C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
27	Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas (DAFP)	Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones, Encuesta General	2	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
28	Nuevas prácticas / explotación minera para ingenieros	VP de Contratación y Titulación, Encuesta General	2	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
29	Resolución de conflictos y papel del facilitador en los mismos en la actividad minera	VP de Promoción y Fomento, Encuesta general	2	Creación de valor público	X			C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
30	Formación de auditores líderes, auditor interno	VP Administrativa y Financiera, Oficina de Tecnología e Información	2	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
31	Capacitación para coordinadores	Sintraminerales, ASPANM	2	Gestión del Conocimiento y la Innovación	X			C	Consolidar una transformación digital al servicio de las partes interesadas

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			ESPECIFICIDAD Relacionado ( R ) Complementario ( C )	OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Ser	Hacer	Saber		
32	Derechos Humanos	Encuesta general	2	Probidad y ética de lo público	X			C	Consolidar una transformación digital al servicio de las partes interesadas
33	Bigdata y analítica de datos	Oficina de Tecnología e Información, Encuesta general	2	Transformación digital		X		C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
34	Sistemas de Información Geográfica	Encuesta general	2	Transformación digital			X	R	Consolidar una transformación digital al servicio de las partes interesadas
35	Derecho Laboral	Encuesta general	2	Probidad y ética de lo público			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
36	Neurolingüística	Encuesta general	2	Gestión del Conocimiento y la Innovación	X			C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
37	Derecho Comercial	Encuesta general	2	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
38	Normas Internacionales de Auditoría	Oficina de Control Interno	1	Probidad y ética de lo público		X		R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
39	Guía de auditoría interna basada en riesgos para las entidades públicas y DNP	Oficina de Control Interno	1	Probidad y ética de lo público		X		R	Consolidar una transformación digital al servicio de las partes interesadas

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			ESPECIFICIDAD Relacionado ( R ) Complementario ( C )	OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Ser	Hacer	Saber		
40	Código de Integridad - Conflicto de Interés	Oficina de Control Interno	1	Probidad y ética de lo público	X			C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
41	Cobro coactivo, nivel tributario, estatuto, jurisprudencia	Oficina Asesora Jurídica	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
42	Litigios (ANM)	Oficina Asesora Jurídica	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		R	Consolidar una transformación digital al servicio de las partes interesadas
43	Reacción jurídica y oralidad para abogados	Oficina Asesora Jurídica	1	Creación de valor público	X			C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
44	ISO27001	Oficina de Tecnología e Información	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
45	Gestión de Incidentes: 27035	Oficina de Tecnología e Información	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
46	Gobierno Digital - Amenazas Cibernéticas (SENA)	Oficina de Tecnología e Información	1	Transformación digital			X	R	Consolidar una transformación digital al servicio de las partes interesadas
47	Actualización normativa - imagen y página web (MINTIC)	Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones	1	Transformación digital			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			ESPECIFICIDAD Relacionado ( R ) Complementario ( C )	OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Ser	Hacer	Saber		
48	Fortalecimientos misionales internos	Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
49	Actualización procedimientos internos	Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
50	Comunicación asertiva en el marco de las herramientas digitales y ambiente laboral	VP de Contratación y Titulación	1	Transformación digital	X			C	Consolidar una transformación digital al servicio de las partes interesadas
51	Comprensión de lectura	VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación	X			C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
52	Especialización en Atmósferas Explosivas y Polvo de Carbón con el proyecto de inversión (continuación PI)	VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
53	Reglamento de seguridad en labores mineras subterráneas y a cielo abierto dirigido a quienes hacen visitas a campo	VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
54	Lineamientos jurídicos para resolución de trámites	VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			ESPECIFICIDAD Relacionado ( R ) Complementario ( C )	OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Ser	Hacer	Saber		
55	Gestión documental - Manejo del FUID (Formato único de Inventario Documental)	VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
56	Imágenes satelitales	VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	1	Transformación digital		X		R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
57	Seguridad Vial para Conductores (técnico y comportamental)	VP Administrativa y Financiera	1	Probidad y ética de lo público	X			R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
58	Planeación Estratégica para nivel directivo y asesor (Coach) (líderes, empoderamiento)	Presidencia	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación	X			R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
59	Minería sostenible, legal y responsable	Presidencia	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
60	Estatuto Anticorrupción	Presidencia	1	Probidad y ética de lo público	X			C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
61	Ejecución presupuestal	Presidencia	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			ESPECIFICIDAD Relacionado ( R ) Complementario ( C )	OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Ser	Hacer	Saber		
62	Responsabilidad disciplinaria. Capacitación no para abogados, con campañas y píldoras. Tanto para funcionarios como Contratistas	Presidencia	1	Probidad y ética de lo público	X			C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
63	Fiscalización minera	Encuesta general	1	Probidad y ética de lo público		X		R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
64	Gestión de calidad	Encuesta general	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
65	NIF	Encuesta general	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
66	Ley 1437/11 Notificaciones	Encuesta general	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
67	Derecho laboral	Encuesta general	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	C	Consolidar una transformación digital al servicio de las partes interesadas
68	Herramientas eléctricas y circuitos eléctricos	Encuesta general	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		C	Consolidar una transformación digital al servicio de las partes interesadas
69	Resiliencia	Encuesta general	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación	X			C	Consolidar una transformación digital al servicio de las partes interesadas

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			ESPECIFICIDAD Relacionado ( R ) Complementario ( C )	OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Ser	Hacer	Saber		
70	Teletrabajo	Encuesta general	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
71	Comunicación Digital	Encuesta general	1	Transformación digital			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
72	Cibersecurity profesional + voucher	Oficina de Tecnología e Información	1	Transformación digital		X		R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
73	Administración en Windows server	Oficina de Tecnología e Información	1	Transformación digital		X		R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
74	Metodologías comunitarias participativas	Encuesta general	1	Probidad y ética de lo público			X	C	Consolidar una transformación digital al servicio de las partes interesadas
75	ITIL v4 foundation y ITIL MP (Managing Professional) de Axelos, incluyendo curso y certificación, para mejorar las competencias en gestión de servicios de TI	Encuesta general	1	Transformación digital		X		C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			ESPECIFICIDAD Relacionado ( R ) Complementario ( C )	OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Ser	Hacer	Saber		
76	Pentesting de DragonJar: Diplomado de Seguridad Ofensiva y seguridad defensiva, para mejorar las competencias relacionadas con ciberseguridad para los servicios de TI	Encuesta general	1	Transformación digital		X		C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
77	Gestión del Conocimiento	Encuesta general	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
78	Cambio climático y sector minero	Encuesta general	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
79	Negocio Minero	Encuesta general	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
80	Desarrollo Territorial Comunitario	Encuesta general	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
81	Mercado mundial de energéticos	Encuesta general	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
82	Diseño de incentivos para la ciudadanía	Encuesta general	1	Probidad y ética de lo público			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			ESPECIFICIDAD Relacionado ( R ) Complementario ( C )	OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Ser	Hacer	Saber		
83	Administración Pública	Encuesta general	1	Probidad y ética de lo público			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
84	Derecho Constitucional	Encuesta general	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
85	Nueva Ley de Regalías	Encuesta general	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
86	Código General del Proceso	Encuesta general	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
87	Curso de modelación de recursos mineros mediante programa SURPAC	Encuesta general	1	Transformación digital		X		R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
88	Auditoría Forense	Encuesta general	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
89	Control Social	Encuesta general	1	Probidad y ética de lo público			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
90	Innovación en el Sector Público	Encuesta general	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			ESPECIFICIDAD Relacionado ( R ) Complementario ( C )	OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Ser	Hacer	Saber		
91	PDF	Encuesta general	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación		X		C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
92	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Encuesta general	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
93	Plan Nacional de Desarrollo	Encuesta general	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
94	Derecho Administrativo	Encuesta general	1	Gestión del Conocimiento y la Innovación			X	C	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia

### 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, y algunos 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.

### **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, 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 2022, algunos de los cuales serán objeto de contratación y otros se realizarán a través de la red institucional de capacitación y facilitadores internos.

No.	NOMBRE CAPACITACIÓN	SOLICITANTES	POBLACIÓN OBJETIVO	No ASISTENTES	INTENSIDAD (horas)	EJE TEMÁTICO
1	Actualización Derecho Minero	Oficina Asesora Jurídica, VP de Contratación y Titulación, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Sintraminerales, Encuesta general. Acuerdo sindical (numeral 22 del Art. 1 de la Resolución ANM 472 de 10 de Agosto de 2021).	Funcionarios VP Promoción y Fomento, Seguimiento Control y Seguridad Minera, Contratación y Titulación y Oficinas Asesora Jurídica y Control Interno	Hasta 40	16	Creación de Valor Público
2	Contratación Estatal (para no abogados)	VP Administrativa y Financiera, Sintraminerales, Oficina de Tecnología e Información, Encuesta General. Acuerdo sindical (numeral 22 del Art. 1 de la Resolución ANM 472 de 10 de Agosto de 2021).	Funcionarios que adelantan procesos de contratación al interior de sus dependencias	Hasta 40	24	Creación de Valor Público
3	CPACA modificación de 2021: Ley 2080 de 2021	Oficina Asesora Jurídica, VP de Contratación y Titulación, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Sintraminerales, Encuesta general	Abogados de cada dependencia	Hasta 40	16	Creación de Valor Público
4	Redacción Profesional	Presidencia, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, VP Administrativa y Financiera, Oficina de Tecnología e Información	Todos los funcionarios	150	16	Gestión del Conocimiento
5	Código General Disciplinario: nueva ley y aplicación interna del proceso	VP Administrativa y Financiera, Sintraminerales, Encuesta general. Acuerdo sindical (numeral 22 del Art. 1 de la Resolución ANM 472 de 10 de Agosto de 2021).	Todos los funcionarios	300	8	Probidad y Ética de lo público
6	Relacionamiento con el Territorio - POT, componente minero en el POT y Ordenamiento Ambiental	VP de Contratación y Titulación, VP de Promoción y Fomento, Encuesta General	Funcionarios VP Promoción y Fomento, Seguimiento Control y Seguridad Minera, Contratación y Titulación	Hasta 40	24	Creación de Valor Público
7	Capacitación Sindical	Acuerdo sindical (numeral 9 del Art. 1 de la Resolución ANM 472 de 10 de Agosto de 2021).	ASPANM y SINTRAMINERALES	Hasta 40	32	Gestión del Conocimiento

### 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.	NOMBRE CAPACITACIÓN	SOLICITANTES	POBLACIÓN OBJETIVO	No ASISTENTES	INTENSIDAD (horas)	OBSERVACIONES	EJE TEMÁTICO
1	ANNA Minería, SGD, Websafi	VP de Contratación y Titulación, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Encuesta general	Todos los funcionarios	100	NA	Coordinación Interna	Gestión del Conocimiento
2	ARCGIS	Encuesta general	VP de Contratación y Titulación	Hasta 40	Por definir	Oficina de Tecnología e Información	Transformación Digital
3	Trabajo en equipo, adaptación al cambio, manejo de conflictos, liderazgo	VP Administrativa y Financiera, Encuesta general, Encuesta general	Todos los funcionarios	Hasta 40	Por definir	Se realizará a través del Contrato de Bienestar. Tema contenido en el Acuerdo Sindical.	Gestión del Conocimiento
4	Inglés	Oficina de Tecnología e Información, Encuesta general		Por demanda	Por definir	DAFP y SENA	Gestión del Conocimiento
5	PQRS	Oficina de Control Interno, Oficina Asesora Jurídica, Grupo de Participación Ciudadana y Comunicaciones, VP Admitiva y Financiera, ASPANM	Todos los funcionarios	Por demanda	Por definir	Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones	Gestión del Conocimiento
6	Excel, word y power point	VP de Contratación y Titulación, Encuesta General	Todos los funcionarios	Por demanda	Por definir	Oficina de Tecnología e Información	Transformación Digital
7	Normas Internacionales de Contabilidad, Presupuesto, Cartera	VP Administrativa y Financiera, Encuesta general	Funcionarios Grupo de Recursos Financieros y quienes adelanten este tema en sus dependencias	Hasta 40	Por definir	Coordinación interinstitucional	Gestión del Conocimiento
8	Seguridad y salud en el trabajo	Encuesta general	Todos los funcionarios	363	Por definir	Grupo Gestión del Talento Humano	Gestión del Conocimiento
9	Acoso Laboral y sexual	Encuesta general	Todos los funcionarios	363	Por definir	Grupo Gestión del Talento Humano	Probidad y ética de lo público
10	Evaluación del Desempeño Laboral	Encuesta general	Todos los funcionarios de carrera administrativa y evaluadores	363	Por definir	Grupo Gestión del Talento Humano	Creación de Valor Público

No.	NOMBRE CAPACITACIÓN	SOLICITANTES	POBLACIÓN OBJETIVO	No ASISTENTES	INTENSIDAD (horas)	OBSERVACIONES	EJE TEMÁTICO
11	Atención al Usuario	Presidencia, VP Administrativa y Financiera, Encuesta General	Todos los funcionarios	363	Por definir	SENA y Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones	Creación de Valor Público
12	Ficha de Riesgos de gestión y Corrupción	Oficina de Control Interno, Encuesta General	Todos los funcionarios	363	Por definir	Grupo de Planeación	Gestión del Conocimiento
13	Situaciones administrativas desde TH	Presidencia, Encuesta General	Todos los funcionarios	363	Por definir	Grupo Gestión del Talento Humano	Creación de Valor Público
14	Archivística y sistemas	Encuesta general	Todos los funcionarios	363	Por definir	Grupo de Servicios Administrativos	Gestión del Conocimiento
15	MIPG	Oficina de Control Interno, Encuesta General	Todos los funcionarios	363	Por definir	DAFP	Probidad y Ética de lo público
16	Protección de Datos Personales (SIC)	Oficina de Tecnología e Información, VP Administrativa y Financiera	Todos los funcionarios	363	Por definir	Oficina de Tecnología e Información	Transformación Digital
17	Office 365 (Nube)	Oficina de Tecnología e Información, ASPANM	Todos los funcionarios	363	Por definir	Oficina de Tecnología e Información	Transformación Digital
18	Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas (DAFP)	Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones, Encuesta General	Todos los funcionarios	363	Por definir	Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones	Creación de Valor Público

## 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, 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**

1. Enterar a los funcionarios acerca de las reformas en la organización del Estado y sus funciones
2. Actualizaciones en el Sistema Integrado de Gestión.
3. Situaciones Administrativas, nómina y prestaciones sociales
4. Código de integridad.
5. 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
6. Informar sobre las nuevas disposiciones en materia de administración de recurso humano
7. 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
8. 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 2022, 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 2022, 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 2022, la cual incluye capacitaciones sobre el sistema.

### **GRUPO DE SEGURIDAD Y SALVAMENTO MINERO**

Sobre el particular es importante señalar que debido a la especificidad del tema, el mismo Grupo realiza su diagnóstico de necesidades y su programación de capacitaciones con base en estos resultados, por la misma razón los recursos presupuestales corresponden a los asignados a ese Grupo de Trabajo para el desarrollo de estas actividades y su población objetivo son los funcionarios de Seguridad y Salvamento Minero de todo el país, aunque

eventualmente el curso de trabajo seguro en alturas se puede hacer extensivo a todos los funcionarios que lo requieran.

Los siguientes son los temas proyectados a desarrollar por parte del Grupo de Seguridad y Salvamento Minero en la vigencia 2022:

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN ESTÁNDARES DE COMPETENCIA DEL GRUPO DE SEGURIDAD Y  
SALVAMENTO MINERO AÑO 2022**

N	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA DE CAPACITACIÓN	ENTIDAD CAPACITADORA	INTENSIDAD HORARIA	MODALIDAD	PUBLICO OBJETIVO	# DE PERSONAS
1	Laboratorio de Simulación de Incendios y Explosiones	Formación especializada en ingeniería contra incendios y explosiones	Primer semestre 2022	Universidad Nacional de Colombia	64 horas	Virtual	Ingenieros gestores, mecánicos de equipos.	39
2	Ventilación avanzada	Formación especializada en ingeniería contra incendios y explosiones	Primer semestre 2022	Universidad Nacional de Colombia	64 horas	Virtual	Ingenieros gestores, abogadas, mecánicos de equipos.	39
3	Evolución en la formación en Atención Pre Hospitalaria (APH) hacia el componente de instructores	Taller de dos días en el que cada uno de los participantes debe llegar con sus clases preparadas para dictar el curso en APH dentro de los estándares de la ANM, y al azar dictará uno de los temas en el encuentro a los demás compañeros, el listado de temas se les recomendará previamente.	Actividades de APH y rescate con cuerdas se realizaran en una misma semana Grupo 1: 14 al 18 de marzo Grupo 2: 28 de marzo al 1 de abril	ANM-GSSM, Bomberos Colombia	16 horas	Presencial (Mosquera, Cundinamarca)	Ingenieros gestores, mecánicos de equipos.	39
4	Rescate con cuerdas y sistemas de ventaja mecánica	Taller de dos días teórico práctico enfocado a la realidad de la implementación de un rescate en vertical en un escenario minero subterráneo	Grupo 3: 25 al 29 de abril	ANM-GSSM, Bomberos Colombia	20 horas	Presencial (Mosquera, Cundinamarca)	Ingenieros gestores, mecánicos de equipos.	39
5	Reentrenamiento o trabajo seguro en alturas.	Acorde a los requerimientos y tiempos establecidos en la norma (Resolución 1409 de 2012, MinTrabajo)	Por definir	SENA	20 horas	Presencial	Ingenieros gestores, mecánicos de equipos.	38
6	Mantenimiento de equipos de salvamento minero	-Talleres de reentrenamiento acordados previamente con los fabricantes.	Por definir	Fabricantes de equipos	20 a 32 horas	Semi presencial (sedes de SSM)	Ingenieros gestores, mecánicos de equipos.	25

N	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA DE CAPACITACIÓN	ENTIDAD CAPACITADORA	INTENSIDAD HORARIA	MODALIDAD	PUBLICO OBJETIVO	# DE PERSONAS
7	V Encuentro Nacional de Socorredores Mineros	“Con el compromiso de proteger la vida del minero”. Es una jornada de dos días con secciones de conferencias y visita técnica. Temas: Control de riesgos geomecánicos. Control de riesgos por explosiones. Experiencias exitosas de atención de emergencias en escenarios complejos. Requisitos de seguridad mecánica y eléctrica para equipos bajo tierra.	20 y 21 de octubre de 2022	ANM-GSSM	16 horas	Virtual y Presencial (Lugar: Santander (Reconocimiento geológico cañón de Chicamocha)	Todo el grupo de SSM	50
8	Participación en IMRC 2022 y preparación IMRC Colombia 2024.	Participar en calidad de competidores en el IMRC 2022 en Estados Unidos. (IMRC – International Mines Rescue Competitions – por sus siglas en inglés)	09 al 17 de septiembre de 2022	ANM-GSSM, IMRC	40 horas	Presencial (Estados Unidos)	Ingeniero y mecánico campeón en el año 2019. Gerente participa como juez.	3
9	Evaluación de riesgos y APH con realidad virtual	Capacitación en el uso y operación de la herramienta para impartir los cursos	Noviembre del 2022	ANM-GSSM	16 horas	Presencia.- Virtual (Bogotá)	Todo el grupo de SSM	50
10	Comités técnicos del grupo de SSM	En cada comité se aborda un tema de capacitación.	Enero a diciembre del 2022	ANM-GSSM	10 horas	Virtual	Todo el grupo de SSM	50

Adicionalmente, como parte de la actividad misional, el Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, conforme a la disponibilidad de recursos presupuestales, tiene también planeado realizarlas siguientes actividades de capacitación:

- 152 cursos de salvamento minero,
- 30 seminarios de seguridad minera,
- Formación de 80 empresas en cursos de 60 horas en diseño de planes de prevención de atmosferas explosivas,
- Reentrenamiento en atención pre hospitalaria con el médico del grupo, y
- 11 jornadas de autocuidado del programa “Por mi familia cuidó mi vida”.

Algunas de estas actividades podrán hacerse extensivas a otros funcionarios de la ANM, así como algunos cupos a los cursos programados para los funcionarios del grupo.

## 10. EJECUCIÓN DEL PIC

Para el año 2022, según el PAA se aprobó para el rubro de capacitación la suma de ciento cinco millones seiscientos veinte mil de pesos (\$105.620.000); los cuales se ejecutarán con el acompañamiento del Grupo de Contratación de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera un proceso de contratación directa para ejecutar los temas del PIC 2022 que son objeto de contratación. Con el fin de permitir la participación más activa de las regionales se deberán utilizar los medios tecnológicos que permitan desarrollar cursos virtuales o mediante video conferencia.

## 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

<b>Servidores Públicos</b>	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
<b>Contratistas</b>	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	2021			2022											
	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Identificación de Necesidades de Aprendizaje Institucional 2022	X	X													
Tabulación encuesta de necesidades		X	X												
Elaboración documento PIC 2022			X	X											
Presentación Comisión de Personal PIC 2022				X											
Presentación al Comité Institucional de Gestión y desempeño				X											
Publicación del PIC				X											
Solicitud CDP				X											
Elaboración estudios previos contratación PIC				X											
Entrega documentos al Grupo de Contratación para trámite de contratación del PIC 2022					X										
Ejecución del PIC						X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Presupuesto y Planeación PIC 2023													X	X	
Identificación de Necesidades de Aprendizaje Institucional 2023														X	
Cierre y entrega de informes															X

El presente documento fue revisado por la comisión de personal en reunión del 21 de enero de 2022, y presentado y aprobado por el Comité de gestión y desempeño el día XX de enero de 2022.

Elaborado por:

Jorge Serrato Salazar, Gestor GGTH  
Paola Mariana Vivas Arango, Psicóloga Contratista

# **Anexo 3. Plan de Bienestar e Incentivos 2022**

**Agencia Nacional de Minería**

Grupo de Gestión del Talento Humano

## INTRODUCCIÓN

El mundo sigue enfrentándose a la pandemia de causada por la COVID 19, la manera de trabajar y de vivir de toda la población mundial han repercutido tanto en esferas personales como en las laborales, cada día aparecen nuevos desafíos para el cumplimiento de las metas en gestión de todas las empresas a nivel global. Para lograr el cumplimiento de estos propósitos y garantizar la transformación y modernización de la ANM, mejorar su gestión administrativa y su servicio al ciudadano es necesario contar con un talento humano dispuesto y comprometido.

Por esta razón, es necesario implementar y ejecutar políticas y estrategias que impacten positivamente a sus servidores, para fortalecer su calidad de vida y retener sus talentos. El plan de bienestar de la Agencia Nacional de Minería tiene como objetivo principal promover un clima laboral positivo y asegurar que los logros de los funcionarios y equipos de trabajo sean exaltados, a través de diferentes actividades y dinámicas que favorezcan su crecimiento desde el ser integral y lograr estos propósitos.

Todas las personas que laboran en la ANM contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión institucional, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

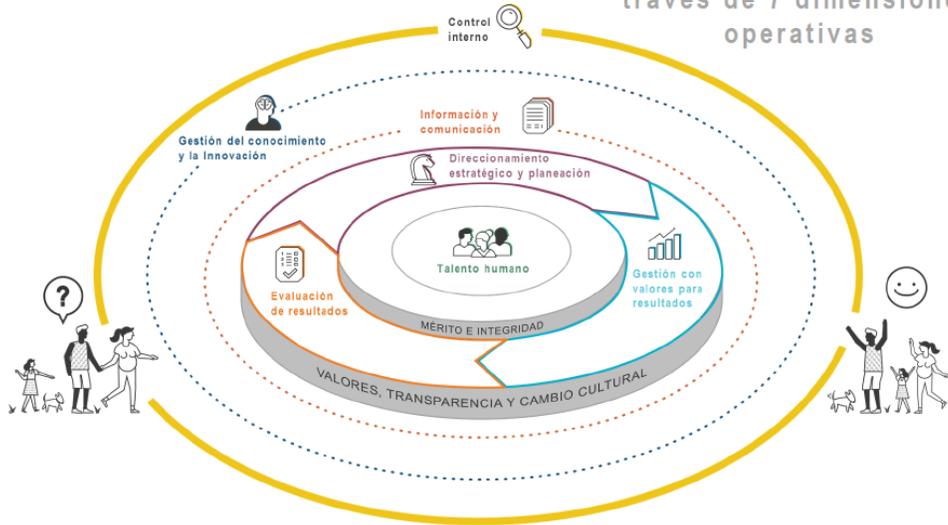
Para mejorar continuamente el servicio que se le presta a la ciudadanía es necesario mejorar el desempeño institucional y agregar valor al sentido de lo público, es por ello que el plan de bienestar e incentivos busca entre otros objetivos favorecer un ambiente laboral integral a través de la planificación basada en las necesidades y expectativas de los servidores y el direccionamiento estratégico establecido en nuestro código de integridad, los resultados obtenidos de la encuesta de clima laboral y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, por tanto, el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

En esta misma línea, el MIPG define La gestión estratégica de talento Humano como: *El conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.*

De las dimensiones MIPG dentro de las cuales el plan de bienestar aporta son: Talento Humano, Gestión con Valores y Gestión del Conocimiento (habilidades blandas).

**MIPG** se implementa a través de 7 dimensiones operativas



La Gestión Estratégica de Talento Humano se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere bienestar y la satisfacción de los ciudadanos a través de la respuesta y atención que le brinde la ANM a sus necesidades y demandas, a través del:

- ✓ Fortalecimiento del liderazgo y el talento humano de las entidades públicas y de sus servidores.
- ✓ La seguridad en la gestión pública, mediante conductas acordes al código de integridad, basado en las actuaciones de los servidores.
- ✓ La demostración de valores como la integridad y la confianza en las actuaciones de todo servidor público mediante el desarrollo de actividades pedagógicas e informativas con temas asociados al código de integridad y los valores del servicio.

La planeación estratégica del “Talento Humano” para la vigencia 2022 en la Agencia Nacional de Minería, tiene dentro de uno de sus componentes mejorar la percepción de los servidores públicos con respecto a su bienestar y desarrollo, fortaleciendo su compromiso institucional de cara al ciudadano.

Estos son los atributos de calidad de la dimensión de Talento Humano a los que el plan de bienestar e incentivos de la ANM tiene estrecha influencia:

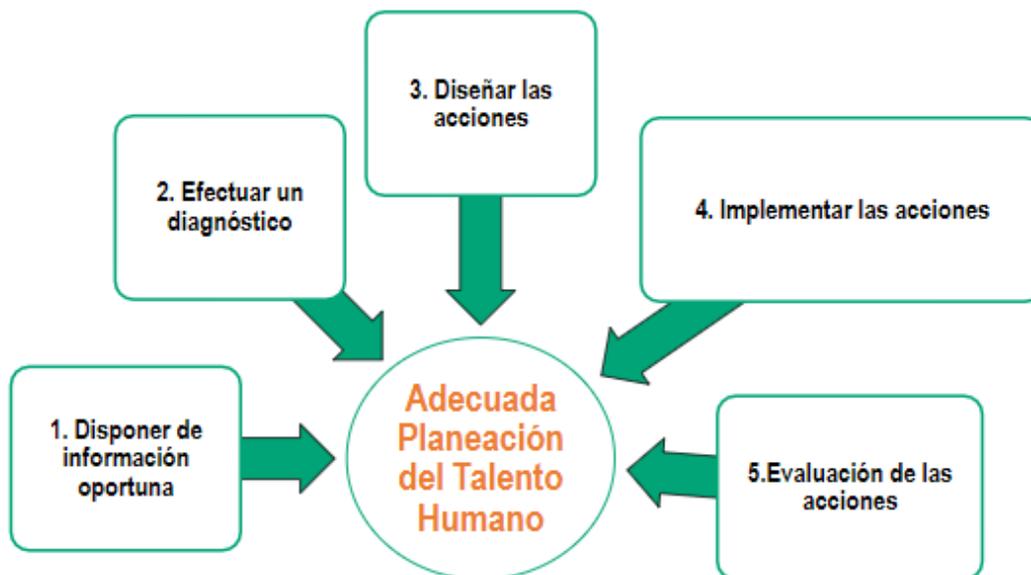
- ✓ TH comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servicio público
- ✓ TH con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
- ✓ TH preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.

El Grupo de Gestión de Talento Humano, a través del mejoramiento de las capacidades, conocimientos, habilidades, conductas de autoprotección y calidad de vida, pretende aportar al fortalecimiento institucional, evidenciado en un aumento de la motivación y el compromiso de los vinculados, que se vea reflejado en la prestación de servicios superiores a las expectativas de la ciudadanía.

Adicionalmente el Grupo de Gestión de Talento Humano cumple con lo establecido en los subcomponentes de la gestión Estratégica de Talento Humano en referencia al subcomponente de desarrollo al realizar medición de clima laboral (al menos cada dos años) y la correspondiente intervención de mejoramiento.

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Minería 2022 hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y guarda relación con los lineamientos del plan estratégico institucional.

Para definir el Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Minería se tiene en cuenta los pasos establecidos en la gestión estratégica así:



Para la construcción de este documento se realizó el diagnóstico a partir de los resultados de las mediciones asociadas a la satisfacción de las actividades de bienestar e incentivos realizadas durante la vigencia 2021, los resultados de la encuesta de clima organizacional de la vigencia 2021, la medición de clima organizacional, las necesidades del plan institucional de capacitación PIC, el código de integridad de la entidad y los acuerdos pactados entre la Entidad y las organizaciones sindicales.

Desde el Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Minería se pretende fomentar una cultura de prevención del riesgo y para esto es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo unido a una fuerte cultura del autocuidado (me quiero, me cuido).

A nivel del plan de bienestar es posible crear una ruta de felicidad realizando acciones que contribuyan a:

1. Mejoramiento del entorno físico del trabajador con estrategias de orden y aseo, archivo, etc.
2. Modelos de organización del tiempo para obtener espacios de ocio, tiempo para para la familia, estudio y trabajo.
3. Incentivos basados en el salario emocional.
4. Ruta para generar innovación con Pasión.



Las actividades que se plantean para la vigencia 2022 involucran a los servidores públicos y a sus familias, la oferta incluye programas culturales, institucionales y recreativos y de conectar la participación en actividades o programas institucionales con el acceso a experiencias de bienestar que apuntan a los intereses característicos de las personas según el momento de vida que atraviesan.

En este documento se describe el marco operativo para el desarrollo de las actividades previstas para la vigencia. En la tabla anexa se puede observar el detalle de la programación. (Esta tabla podrá modificarse de acuerdo con las necesidades de la Entidad y los recursos para este fin, además podrán variar de lo virtual a lo presencial dependiendo de las indicaciones del Gobierno Nacional dentro del marco de la emergencia sanitaria por COVID 19).

## 1. OBJETIVOS

Los objetivos del presente plan de bienestar e incentivos son:

### 1.1 Objetivo General:

Consolidar el fortalecimiento institucional a través del diseño, desarrollo, ejecución y evaluación de programas y actividades que contribuyan a generar sentido de pertenencia y compromiso de los funcionarios a través de espacios de reflexión sobre la aplicación de los valores, espacios de aprendizaje, entretenimiento e integración familiar.

### 1.2 Objetivos Específicos:

- Exaltar la labor de los servidores públicos por medio del Sistema General de Estímulos e Incentivos, para recompensar el desempeño y fortalecer la cultura de la excelencia.
- Promover actividades que fomenten buenas prácticas del liderazgo, que promuevan ambientes de conciliación y de respeto al interior de la Entidad,
- Promover formas novedosas de ofrecer salario emocional y mejorar las relaciones interpersonales de los diferentes grupos al interior de la entidad.
- Fortalecer las buenas relaciones familiares en los servidores públicos buscando espacios de trabajo diseñados para promoverlas mejores relaciones a través de conductas asertivas y de adecuada comunicación (infantil, adolescente, adulto, adulto mayor)
- Incentivar la participación en programas institucionales de acuerdos de beneficios vinculándolas a las actividades complementarias del plan de bienestar
- Fomentar la cultura de equidad de género al interior de la Entidad, para que esta cultura trascienda a esferas familiares y comunitarias.
- Aplicar estrategias para fortalecer el clima laboral a través de la ejecución de actividades de formación y capacitación en habilidades blandas.
- Fomentar el ejercicio de los valores establecidos en código de integridad de la Entidad a través de actividades experienciales que se fortalezca su interiorización y se visibilicen en la práctica de los comportamientos esperados.

## 2. ALCANCE

El alcance del Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Minería está dirigido a los funcionarios y sus familias (cónyuges, padres e hijos hasta los 25 años, o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor)

## 3. MARCO NORMATIVO

NORMA	CONTENIDOS RELACIONADOS CON BIENESTAR
-------	---------------------------------------

Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social.
Ley 734 de 2002	En los numerales 4 y 5 del artículo 33: Derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado
Decreto 1083 de 2015	ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
	Artículo 2.2.5.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial
	Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos

#### 4. DIAGNÓSTICOS

El diagnóstico de bienestar está basado en varios elementos, a saber:

- ✓ Los diagnósticos de los resultados de satisfacción de las actividades 2021
- ✓ Los resultados de la última encuesta de clima organizacional
- ✓ Las necesidades del Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Los resultados de la encuesta de desempeño institucional
- ✓ Los ejercicios de diálogo desarrollados en las distintas instancias participativas con representantes de los colaboradores

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022, se contemplará el apoyo de las instituciones que a continuación se relacionan.

#### 5. ENTIDADES DE APOYO

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas.

## 6. RESULTADOS

En el 2021 se realizaron eventos presenciales respetando condiciones de aforo y de seguimiento a protocolos de bioseguridad, cuando las condiciones reglamentarias y logísticas lo permitieron, es deseable para la vigencia 2022 retomar la realización de actividades a través de la presencialidad, el contacto personal en estas épocas cobra un gran significado no obstante es necesario establecer un sistema gradual para volver a la presencialidad y el restablecimiento de la normalidad.

De acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada a los servidores de la Agencia Nacional de Minería, el 86% de los encuestados está dispuesto a asistir a un evento presencial en el marco de la celebración del día de la familia

A continuación, presentamos algunos resultados, de la encuesta de bienestar remitida por el boletín de comunicaciones, la cual fue contestada por 65 servidores.

### Nivel de satisfacción con la caja de compensación familiar

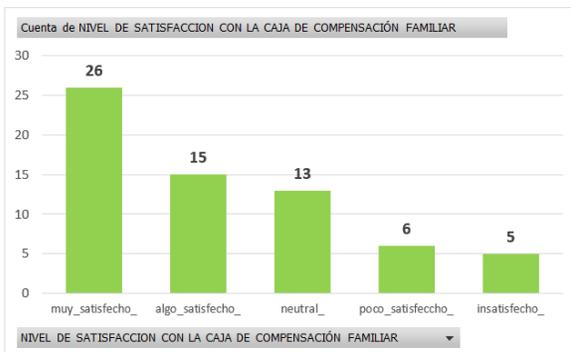


Fig. 1 satisfacción con la caja de compensación familiar

Cuenta de NIVEL DE SATISFACCION CON LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR		PORCENTAJE
Etiquetas de fila		
muy_satisfecho_	26	40
algo_satisfecho_	15	23
neutral_	13	20
poco_satisfecho_	6	9
insatisfecho_	5	8
<b>Total general</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Tabla 1 satisfacción con la caja de compensación

El 63 % de los funcionarios está satisfecho y el 17 % de los encuestados respondieron no estar satisfechos, por lo que se requiere realizar promoción de los servicios de cada una de las sedes.

A continuación, se presentan las razones por las cuales 5 personas no accedieron a los servicios de la caja de compensación familiar:

-  No promueven muchas actividades o detalles con el afiliado 1
-  no reporta 1
-  no conozco sus servicios 1
-  no me gusta 1
-  Se ha cruzado con actividades de la entidad y el fondo de empleados, fallas en la conexión 1

## Uso de los servicios de la caja de compensación de forma virtual

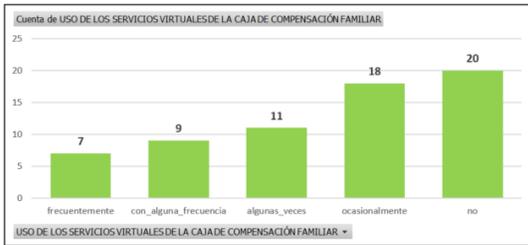


Figura 2 conexión virtual con la CCF

Etiquetas de fila	Cuenta	%
frecuentemente	7	32%
con_alguna_frecuencia	9	18%
algunas_veces	11	23%
ocasionalmente	18	3%
no	20	23%
<b>Total general</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Tabla 2 conexión virtual con la CCF

La mitad de las personas reportan usar la caja de compensación de forma virtual y el 26% no hacen, dependiendo de cómo se desarrollen las políticas de aislamiento se establecerán estrategias para el promover y facilitar el acceso de los servidores través de la virtualidad.

## Manualidades

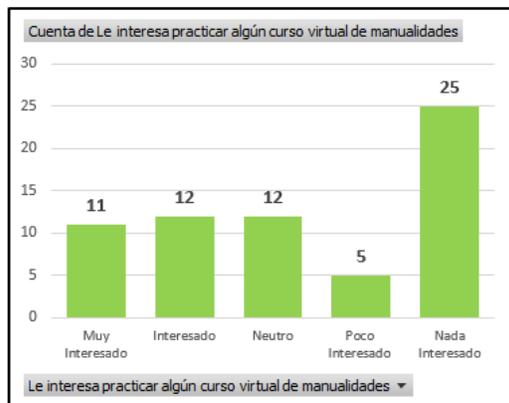


Figura 3 cursos de manualidades

Etiquetas de fila	Cuenta	Porcentaje
Muy Interesado	11	17
Interesado	12	18
Neutro	12	18
Poco Interesado	5	8
Nada Interesado	25	38
<b>Total general</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

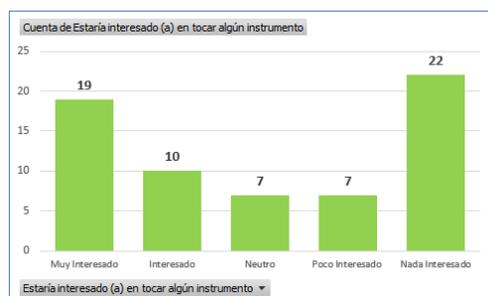
Tabla 3 cursos de manualidades

De las 65 personas que contestaron la encuesta 23 manifestaron el interés en participar.

Nota: este tipo de actividades logran el cupo establecido para cada una de ellas, la tabla de quesos colombianos obtuvo una calificación de satisfacción del 100% y pirograbado con 99%.

## Habilidades musicales

Estaría interesado aprender a tocar algún instrumento



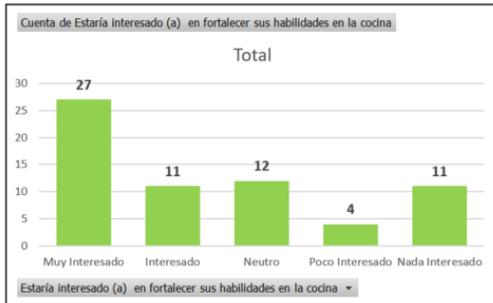
Etiquetas de fila	Cuenta	Porcentaje
Muy Interesado	19	29
Interesado	10	15
Neutro	7	11
Poco Interesado	7	11
Nada Interesado	22	34
<b>Total general</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Figura 4 cursos musicales

Tabla 4 cursos musicales

El 45% de las personas que contestaron la encuesta no están interesadas en tocar un instrumento y el 44% están interesados, se sugiere iniciar con un instrumento de fácil ejecución y adquisición.

### Cursos de cocina



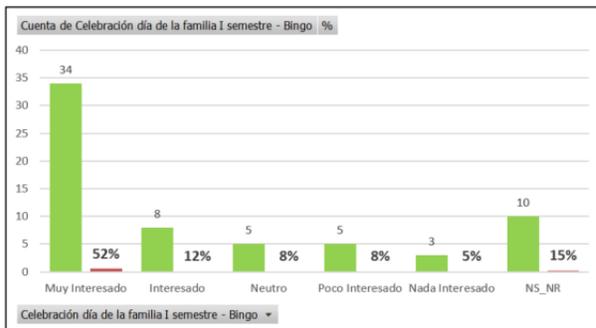
Cuenta de Estaría interesado (a) en fortalecer sus habilidades en la cocina		
Etiquetas de fila		Porcentaje
Muy Interesado	27	17%
Interesado	11	42%
Neutro	12	17%
Poco Interesado	4	18%
Nada Interesado	11	6%
<b>Total general</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Figura 5 cursos de cocina

Tabla 5 cursos de cocina

59 % de los encuestados mostraron interés por los cursos de cocina, mientras que 24% no tiene interés al respecto, se sugiere programar actividades de este tipo para mejorar la calidad de vida de las familias a través de la preparación de platos nutritivos y saludables de este grupo interesado, para los demás se buscaran de acuerdo con sus intereses particulares

### Día de la familia



Cuenta de Celebración %		
Etiquetas de fila		Porcentaje
Muy Interesado	34	52%
Interesado	8	12%
Neutro	5	8%
Poco Interesado	5	8%
Nada Interesado	3	5%
NS_NR	10	15%
<b>Total general</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Figura 6 día de la familia

Tabla 6 día de la familia

Día de la familia - (bingo) 64% de los encuestados manifiestan estar interesados en participar de un día de la familia.

### Vacaciones recreativas

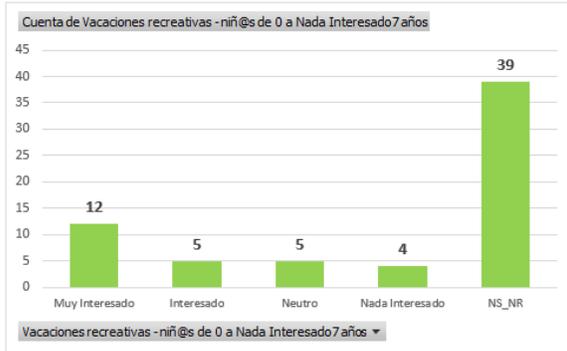


Figura 7 vacaciones recreativas

Cuenta de Vacaciones recreativas - niños de 0 a 7 años		
Etiquetas de fila	Nada Interesado 7 años	Porcentaje
Muy Interesado	12	18
Interesado	5	8
Neutro	5	8
Nada Interesado	4	6
NS_NR	39	60
<b>Total general</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Tabla 7 vacaciones recreativas

26% de los encuestados muestran interés por esta actividad, es posible tengan hijos en edades comprendidas entre los 0 a 7 años, 60 % reporta no haber participado en este tipo de eventos.

### Celebración día del servidor público

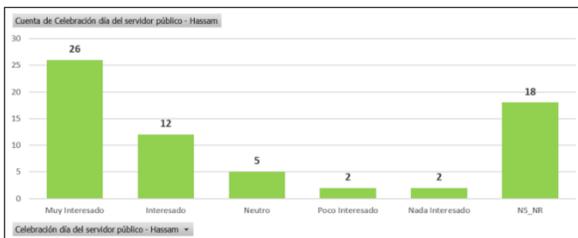


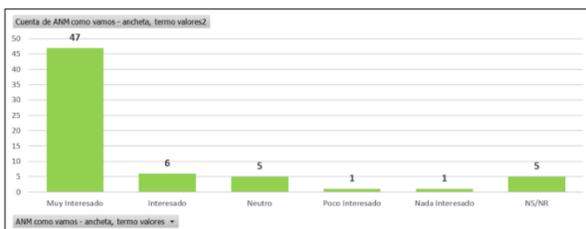
Figura 8 día del servidor público

Etiquetas de fila	Cuenta de Celebración día del servidor público - Hassam	%
Muy Interesado	26	40
Interesado	12	18
Neutro	5	8
Poco Interesado	2	3
Nada Interesado	2	3
NS_NR	18	28
<b>Total general</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Tabla 8 día del servidor público

El 58% estuvo interesado en el evento del día del servidor público y el 6 % no manifestó interés por este evento.

### ANM como vamos



¿Figura 9 ANM cómo vamos?

Etiquetas de fila	Cuenta de ANM como vamos - ancheta, termo valores2	Porcentaje
Muy Interesado	47	72
Interesado	6	9
Neutro	5	8
Poco Interesado	1	2
Nada Interesado	1	2
NS/NR	5	8
<b>Total general</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

¿Tabla 9 ANM Cómo vamos?

El 81 % de las personas mostraron interés por la realización de este evento “ANM como vamos”

### Clase de rumba – Actividad física

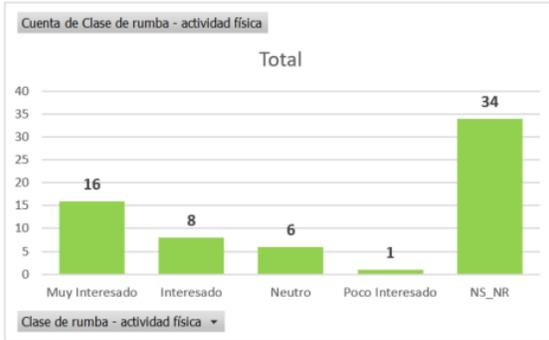


Figura 10 Clase de rumba

Etiquetas de fila	Cuenta de Clase de rumba - actividad física	Porcentaje
Muy Interesado	16	25
Interesado	8	12
Neutro	6	9
Poco Interesado	1	2
NS_NR	34	52
<b>Total general</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Tabla 10 Clase de rumba

El 63% de los participantes manifestaron bajo interés o participación en esta actividad, por lo que debemos buscar actividades adicionales para promover la realización de ejercicio y práctica el deporte.

### Talleres

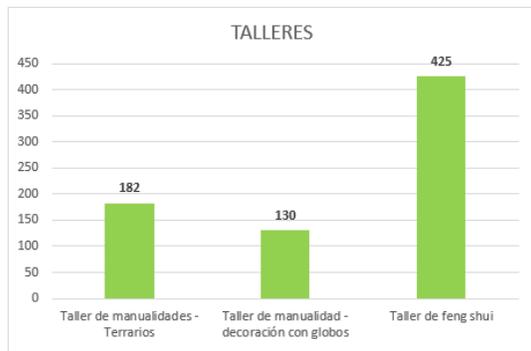


Fig. 11 Índice de favorabilidad de los talleres

Taller de manualidades - Terrarios	Taller de manualidad - decoración con globos	Taller de feng shui
182	130	425

Tabla 11 Índice de favorabilidad de los talleres

Es conveniente realizar más talleres relacionados con la ocupación armónica de los espacios y ambientes, los ambientes del hogar y las acciones que tenemos para mejorarlos.

### Día de la Familia segundo semestre

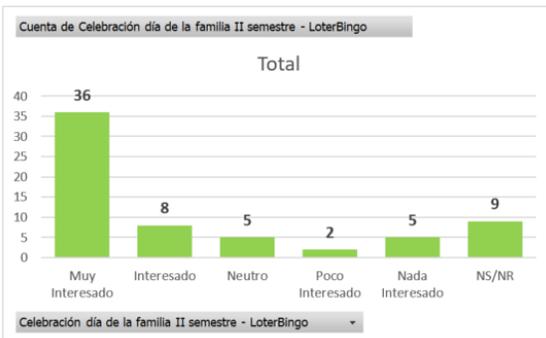


Fig. 12 Día de la familia 2 semestre

Etiquetas de fila	Cuenta de Celebración día de la familia II semestre - LoterBingo	Porcentaje
Muy Interesado	36	55
Interesado	8	12
Neutro	5	8
Poco Interesado	2	3
Nada Interesado	5	8
NS/NR	9	14
<b>Total general</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Tabla 12 Día de la familia 2 semestre

Podemos concluir que estos eventos que involucren reunión familiar y premios son agradables para los encuestados

### Pre-pensionados – Asumiendo Nuevos Retos



Cuenta de Taller de prepensionados - asumiendo nuevos retos	
Etiquetas de fila	
Muy Interesado	12
Interesado	2
Neutro	3
NS/NR	48
<b>Total general</b>	<b>65</b>

Fig. 13 Pre-pensionados

Tabla 13 Pre-pensionados

14 personas mostraron alto interés por esta actividad, este taller tiene un segmento de la población objetivo y es necesario realizarlo por cumplimiento legal.

### Celebración día de los niños



Etiquetas de fila	Cuenta de Celebración día de los niños - Halloweenn	Porcentaje
Muy Interesado	20	31
Interesado	1	2
Neutro	5	8
Nada Interesado	2	3
NS/NR	37	57
<b>Total general</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Fig. 14 Día de los niños

Tabla 14 Día de los niños

El 68 % de los encuestado mostró baja favorabilidad con este evento, se sugiere para el futuro ampliar la cobertura de edad de acuerdo con el presupuesto.

### Novena de aguinaldos presencial



Etiquetas de fila	Cuenta de Novena navideña - presencial	Porcentaje
Muy Interesado	24	37
Interesado	2	3
Neutro	5	8
Poco Interesado	3	5
Nada Interesado	1	2
NS/NR	30	46
<b>Total general</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Fig. 15 Novena de aguinaldos

Tabla 15 Novena de aguinaldos

El 40% de los encuestados muestra alta favorabilidad por este evento, sin embargo, la asistencia presencial del 20% de los esperado, la asistencia presencial en los eventos de bienestar es proceso gradual que debemos implementar por etapas.

### Acuerdos de beneficios

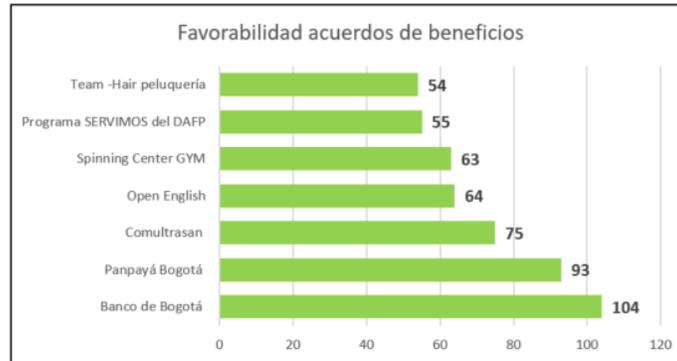
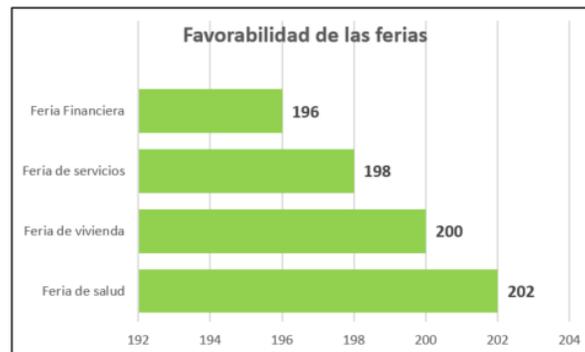


Fig. 16 Favorabilidad acuerdo de beneficios

Entre los encuestados los beneficios más apreciados con los Bancos de Bogotá, Comultrasan y Panpayá

### Favorabilidad de las ferias realizadas por Talento Humano



Las ferias más valoradas por los funcionarios es la de salud y vivienda, se sugiere seguir fortaleciendo estas ferias para beneficio de las servidoras y servidores de la ANM.

## 7. RIESGOS

Los riesgos más importantes para la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Minería de la vigencia 2022 son los siguientes:

- Demoras en el proceso de contratación por parte del operador del plan de bienestar
- Incumplimiento de requisitos legales en la celebración del contrato del operador del plan de bienestar.
- Aumento de los niveles de contagio del COVID 19 que impida la realización de actividades presenciales.
- Deficiencias en el servicio por parte del operador durante la ejecución del contrato.
- Variaciones en los precios del mercado, de los materiales, insumos y demás

elementos necesarios para la ejecución del contrato del operador del plan de bienestar.

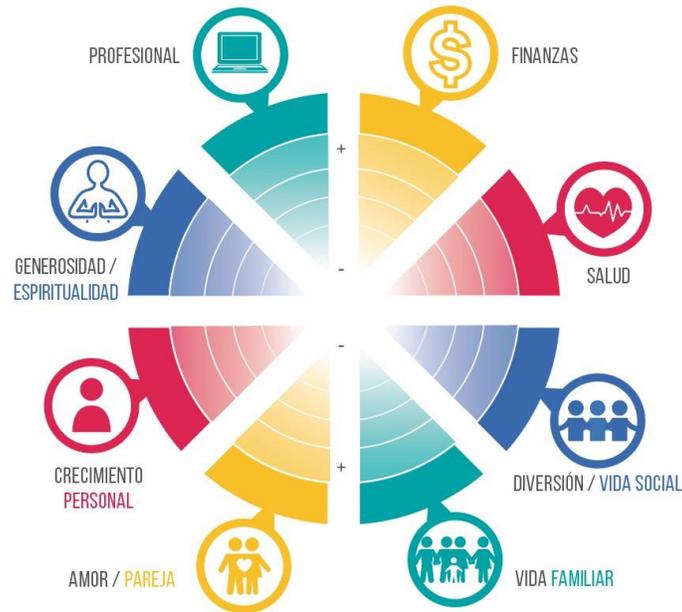
- Deficiencia en los sistemas de información, tecnológicos y de transporte, necesarios para el desarrollo satisfactorio del contrato.
- Aumento de los costos por temporada en la que se realizan los eventos.
- Fenómenos de la naturaleza o ambientales que alteren la ejecución de las actividades.
- Cancelación de eventos por condiciones sociales adversas para la ejecución y cumplimiento del contrato.
- Deficiencias en la planeación de las actividades del plan de bienestar.

## **8. Campos**

Basado en los resultados de las encuestas de bienestar, y clima laboral, el enfoque en valores institucionales bajo principios de equidad de género se definen los siguientes campos de intervención, cuyas iniciales que dan el nombre al programa:



Con el fin de buscar una analogía para los miembros de la entidad, MI ANM se representa por medio de la rueda de la vida.



Esta rueda representa todas las esferas del servidor ANM, un servidor que busca el equilibrio para adaptarse a todas las situaciones, que aprende a ser versátil, que busca el cambio para el mejoramiento y está orientado a superarse en todos sus aspectos de su vida.

Este Programa MI ANM se rige bajo el principio de la importancia de las personas, considerando los cinco campos que hacen posible una vida plena, direccionada a la calidad de vida, el bienestar, el desarrollo tecnológico y la eficiencia de los servidores de la Agencia Nacional de Minería.

A continuación, se da una breve descripción de los contenidos de cada campo de MI ANM, aplicados al Programa de Bienestar Social e Incentivos 2022:

Campo	Contenido en el plan de bienestar
Mi felicidad	Día de la familia, día de los niños, novena de aguinaldos, alimentación saludable, talleres, promoción de la actividad física, entre otros.
Integridad	Día del servidor público, Integridad, equidad de género, apoyo al concurso de control interno disciplinario.
Ambiente de trabajo	Intervención en clima, habilidades blandas, liderazgo, etc.
Naturaleza	Siembra de árboles, reciclaje, 0 papel
Mentalidad Emprendedora	ANM como vamos, mejores funcionarios

**8.1 Mi felicidad:** Se definen como aquellos programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar su bienestar en salud, vivienda, recreación, cultura y educación, los programas relacionados con este componente son:

- ❖ Deportivos, recreativos y vacacionales
- ❖ Artísticos y culturales
- ❖ Promoción y prevención de la salud
- ❖ Capacitación informal en artes o artesanías
- ❖ Promoción de programas de vivienda
- ❖ Educación formal

**8.2 Integridad:** Una persona íntegra es aquella que siempre hace lo correcto; que hace todo aquello que considera bueno para la misma sin afectar los intereses de otros individuos. Que busca el bien común a través de acciones concretas que producen resultados propicios para las personas y para la entidad, los aspectos a trabajar son los siguientes:

- ❖ Código de integridad
- ❖ Equidad de género
- ❖ Apoyo al concurso de Control Interno Disciplinario

**8.3 Ambiente de trabajo:** también llamado La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. Los campos atendidos son los siguientes:

- ❖ Cambio organizacional
- ❖ Apoyo educativo
- ❖ Desvinculación asistida y retiro
- ❖ Sistema de estímulos
- ❖ Apoyo al uso de la bicicleta

#### **8.4 Naturaleza**

La protección del medio ambiente no es más que mantener la visión de un entorno ideal, teniendo en cuenta todas las medidas y propuestas que se deben hacer para conservar la vida humana, así como la vida de la flora y la fauna, las mejores formas de colaborar en el cuidado del medio ambiente están enfocadas en la promoción de actividades enfocadas en el:

- ❖ Ahorro energético:
- ❖ Ahorro de agua
- ❖ Reforestación
- ❖ Reciclaje
- ❖ Aprovechamiento de los recursos

### **8.5 Mentalidad emprendedora:**

Conjunto de actividades, rutinas y condiciones que se dan dentro de una empresa y están directamente ligadas con la satisfacción de los trabajadores en su entorno de trabajo, las estrategias son las siguientes:

- ❖ Acompañamiento en ese proceso de retorno a la presencialidad.
- ❖ Liderazgo transformacional dirigido a jefes y coordinadores (coaching).
- ❖ Actividades enfocadas a la administración efectiva del tiempo
- ❖ Diseñar un programa de capacitación en habilidades blandas, tales como la comunicación asertiva, trabajo en equipo, resolución de conflictos, relaciones interpersonales, liderazgo, toma de decisiones, con el fin de mantener el clima laboral en un nivel adecuado.

## **9. Actividades del componente protección y servicios sociales ejecutadas por la ANM**

### **Programas transversales:**

**Programa Servimos.** El programa "Servimos" es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación, entre otras se mencionan las siguientes alianzas: Jardín Botánico, Mina de Sal de Nemocón, DANE, Positiva Compañía de Seguros, Sociedad Hotelera Tequendama, Centro Dermatológico Federico Lleras, Fondo Nacional del Ahorro.

**Entorno Laboral Saludable y la práctica estilos de vida y entornos saludables:** Función Pública promueve la estrategia denominada "*Entorno Laboral Saludable*", que lidera en alianza con la Universidad Santo Tomas y el Ministerio de Transporte, en el marco de las políticas de bienestar social, protección y servicios sociales, con el objetivo de construir un modelo que permita generar un mejor ambiente de trabajo basado en la práctica de hábitos de vida saludable y actividad física.

Esta iniciativa ya cuenta con la participación de los servidores de Función Pública; los ministerios de Cultura, Vivienda, Minas e Interior; Archivo General de la Nación y Comisión

de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico, actualmente lo gestiona el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo del grupo de Gestión de Talento Humano

Con el impulso de estos temas en la administración pública, el Gobierno Nacional busca cumplir la meta de disminuir la morbilidad en los servidores y sus familias, a través de ejercicios de prevención y del establecimiento de entornos laborales adecuados.

Estos principios de bienestar se fundamentan en estudios de salud pública realizados en el país, en los últimos decretos expedidos en la materia por el Ministerio de Salud y Protección Social, y están acordes con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, OMS.

## **10 SALARIO EMOCIONAL**

A continuación, presentamos algunas actividades que corresponden a ese factor, algunos de ellos fueron concertados con las organizaciones sindicales:

***Alianzas para realización de Estudios de posgrado, posgrado e idiomas:*** Promocionar la vinculación de programas de bilingüismo de los funcionarios de la ANM a través de alianzas.

***Horarios Flexibles:*** Continuar con la aplicación de la resolución de horarios flexibles al interior de la entidad.

***Juegos de la Función Pública Coldeportes, IDR:*** Participación de la ANM en las disciplinas propuestas, de preferencia de con servidores públicos de la entidad.

***Promoción en el uso de la bicicleta como medio de transporte:*** Continuar la aplicación de la resolución de la ANM la cual promueve el uso de la bicicleta en la entidad en aplicación de 15 minutos disponibles para la preparación del uso de este medio de transporte

***Sala de lactancia materna:*** Continuar con la promoción del uso de la sala materna en Nobsa y en el nivel central, con el fin de favorecer la mejor alimentación a los hijos de las funcionarias.

***Cumpleaños*** directriz en la que el funcionario puede pedir un día libre remunerado incluso si su cumpleaños cae en día no hábil o festivo fijo.

***Licencia de luto*** derecho al cual los funcionarios tienen incluso con la oportunidad de solicitar un día remunerado cuando el funcionario debe realizar traslado a una ciudad diferente

**Descansos Compensados** oportunidad de los funcionarios mediante trabajo adicional para compensar en semana santa, y diciembre mediante trabajo adicional fuera del horario laboral, y en la semana de receso escolar a los funcionarios con hijos en edad escolar.

**Alianza con la Cajas de Compensación:** Se buscará en alianza con las cajas de las ciudades o municipios donde la Entidad tiene sede.

**Corresponsal de Bienestar:** Cada regional elegirá un representante de bienestar que será el enlace con el nivel central.

**Día de la Familia** (Con mascotas): Una jornada semestral para que los servidores y sus familias puedan compartir.

**Zonas seguras para emergencias médicas:** Una vez termine la emergencia sanitaria o exista una ocupación de más del 50% del personal en oficina, la ANM gestionará el servicio de atención de emergencias médicas para las sedes en que sea posible.

**Descanso Quinquenal Especial:** Por cada cinco (5) años de servicio activo, los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería tendrán derecho a disfrutar de cinco (5) días de permiso remunerado.

**Convenios para Estudios de Pregrado Posgrado y Bilingüismo:** La Entidad buscare realizar alianzas con universidades y escuelas de idiomas reconocidos para promover descuentos para los funcionarios.

**Programa Bici usuarios:** se concederá 15 minutos al ingreso y 15 minutos a la salida, para permitir a los funcionarios preparar su indumentaria, Elementos de Protección Personal-EPP, y aseo personal.

**Plan de reforestación y renovación de árboles:** A través del plan de bienestar y como actividad familiar se buscará programar actividades de reforestación en las ciudades y municipios donde tenga sede.

**Convenio con Cámara de Comercio y con ICETEX:** la entidad realizó alianzas con estas entidades para obtener beneficios y descuentos para los funcionarios de la Entidad

## 11 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ASUNTO	2021	2022												
	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	
Elaboración plan de bienestar 2022	X													
presentación del plan a la Comisión de Personal ANM		X												
Elaboración de resolución del plan estratégico de Talento Humano		X												
Solicitud de CDP		X												
Elaboración de estudios previos del contrato de bienestar		X												
Entrega de documentos para tramite de contratación		X												
Ejecución del contrato			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ejecución del programa de apoyo educativo			X	X				X	X					
Elección de mejores empleados de carrera administrativa													X	
Cierre y entrega de informes													X	
Identificación de necesidades plan de bienestar 2023														X
Presupuesto y plan de bienestar 2023														X

Cuadro No 1 Creación Propia

### PROPUESTA DE ACTIVIDADES 2022 (ver ANEXO 1)

#### 12. RESPONSABLE

La responsabilidad de la formulación, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos será del Grupo de Gestión de Talento Humano de conformidad con el artículo 2.2.10.17 del Decreto Unificado 1083 de 2015 que estipula lo siguiente: *“Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces de los programas de bienestar. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”*. (Decreto 1227 de 2005, Art. 85)

#### 13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Sistema General de Estímulos e Incentivos de la ANM se ejecutarán con plena observancia de las normas vigentes en materia de bienestar social de los empleados públicos, austeridad del gasto público, régimen de contratación pública, presupuesto público y estatuto anticorrupción.

El seguimiento se realizará de forma trimestral mediante un informe realizado por el responsable del desarrollo del plan de bienestar en el que se verificará el cumplimiento de las actividades tanto las realizadas con apoyo de las cajas de compensación como las realizadas a través del operador contratado para este fin.

a. Indicadores

Los indicadores del presente plan de bienestar e incentivos serán los siguientes:

- Porcentaje de satisfacción de las actividades
- Utilización de presupuesto del apoyo educativo

b. Evaluación de eficacia de las actividades

Indicador de eficacia del presente plan se establecerá mediante el seguimiento del siguiente indicador:

*Número de actividades planeadas por periodo / Número de actividades realizadas por periodo*

#### **14. ACCIONES DE MEJORA**

Las acciones de mejora estarán basadas en los resultados de la encuesta de bienestar, los resultados de la encuesta de clima organizacional, los resultados del FURAG y los resultados de la encuesta de desempeño institucional, además de la encuesta de evaluación de la implementación de los valores.

Plan elaborado por:  
Elkin Alberto Moreno Crespo, Gestor GGTH

Bogotá D. C. enero 2022

**ANEXO 1**

**PROPUESTA DE ACTIVIDADES**

<b>PROPUESTA ACTIVIDADES DE BIENESTAR</b>	<b>Columna1</b>
<b>Equidad de Genero</b>	actividades que promuevan la equidad como cultura en la ANM
	Día del genero
<b>Clima Organizacional</b>	Talleres
	Conferencias
	Actividades
<b>Cuidado de la Naturaleza</b>	Realización de actividades para favorecer el medio ambiente
	Programa de uso de la bicicleta
<b>Fechas especiales</b>	Día del asistente
	Día del Conductor
<b>Concursos de fortalecimiento institucional</b>	Concurso de valores
	Apoyo concurso de control disciplinario
<b>Incentivos</b>	Mejores funcionarios
	Mejores Equipos
	Apoyo Educativo
<b>Actividades artísticas, culturales y manualidades</b>	Clases de Cocina
	Clases de manualidades
	clases de música y ambientes de hogar
<b>Actividades deportivas</b>	Bolos
	juegos de la función publica
<b>Ferias</b>	Feria Financiera
	Feria de Vivienda
	Feria Servimos
	Acuerdo de beneficios
<b>Actividades Institucionales</b>	ANM Cómo Vamos
	Encuentro de fortalecimiento Institucional
<b>Pre-pensionados</b>	Pre-pensionados
<b>Actividades para servidoras, servidores y sus familias</b>	Dia de la Familia
	Caminatas ecológicas
	Día de los niños
	Vacaciones recreativas
	fiesta de Halloween
	Concurso de disfraces
	Novena de aguinaldos











SEGURI	Seguimiento a los indicadores del PESV	*P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0%	100%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS
		*E																	
	Socializar del plan Estratégico de Seguridad Vial en seguridad vial, señalización vial, hábitos de visión – puntos ciegos	*P		1												0%	100%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS
		*E																	
	Capacitar al comité sobre velocidad, condiciones físicas y anímicas durante la conducción, percepción y sensibilización del problema de los accidentes de tránsito y factor humano "el conductor"- "el peatón"	*P				1										0%	100%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS
		*E																	
Capacitar al comité sobre dispositivos de seguridad en los vehículos, prevención de accidentes "in itinere y en misión", promoción de la movilidad sostenible y segura y normatividad legal vigente	*P						1								0%	100%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS	
	*E																		
Capacitar a los conductores sobre mecánica básica	*P								1						0%	100%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS	
	*E																		
HABITOS SALUDABLES	Desarrollar campaña de nutrición saludable	*P			1										0%	100%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS	
		*E																	
	Realizar acompañamiento nutrición saludable	*P				1									0%	100%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS	
		*E																	
	Realizar campaña prevención de consumo de sustancias psicoactivas	*P							1						0%	100%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS	
	*E																		
Desarrollar reto saludable	*P		1		1		1		1		1			0%	100%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS		
	*E																		
PROGRAMA ORDEN Y ASEO	Revisar el programa de seguridad, orden, aseo y limpieza	*P			1										0%	80%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS	
		*E																	
	Realizar inspecciones de orden y aseo en las sedes ANM Nacional	*P		1		1		1		1		1		1	0%	80%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS	
		*E																	
Realizar campañas de fortalecimiento de orden y aseo en las instalaciones de la ANM	*P			1					1				1	0%	70%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS		
	*E																		
Definir lineamiento para el apilamiento de elementos en las instalaciones de Sede Central.	*P				1									0%	80%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS		
	*E																		
COMPRAS	Realizar seguimiento a la programación de capacitaciones del procedimiento de gestión de contratistas	*P											1	0%	100%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS		
		*E																	
	Participar en la planificación del programa de los seguimientos a los proveedores y contratistas definidos como críticos para SST	*P						1							0%	100%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS	
	*E																		
Hacer seguimiento al cumplimiento del procedimiento de gestión de contratistas	*P											1	0%	100%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS			
	*E																		
TELETRABAJADORES	Capacitación sobre la identificación de peligros y condiciones inseguras en el hogar. Capacitar al personal referente a accidentes más comunes en el hogar.	*P			1										0%	80%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS	
		*E																	
	Capacitaciones sobre pausas activas. Realizar seguimiento de ejecución de pausas, fomentar la práctica de hábitos de vida saludable.	*P				1									0%	80%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS	
		*E																	
	Capacitaciones de seguridad y de autocuidado. Programa de salud visual, comunicaciones sobre cuidado visual.	*P					1								0%	80%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS	
	*E																		
Técnicas de relajación. Pausas activas cognitivas, gimnasia laboral. Capacitaciones de manejo del estrés. Incentivar la participación de los funcionarios frente a las actividades de deporte y relajación mental. Capacitaciones sobre salud mental. Talleres de liderazgo, y comunicación asertiva	*P								1					0%	80%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS		
	*E																		
Capacitaciones de bioseguridad. Proporcionar información sobre la pandemia. Control de morbilidad de funcionarios y contratistas. Implementar el distanciamiento social. Implementar protocolos de desinfección al llegar al hogar. Toma de pruebas Covid-19.	*P									1				0%	80%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS		
	*E																		
VERIFICAR Y ACTUAR	Realizar investigación de incidentes y accidentes de trabajo	*P		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0%	100%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS	
		*E																	
	Divulgar las lecciones aprendidas de las Investigación de incidentes y accidentes de trabajo	*P												1	0%	100%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS	
		*E																	
	Realizar seguimiento a indicadores del SGSST	*P												1	0%	100%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS	
		*E																	
	Realizar rendición de cuentas y revisión por la dirección	*P								1					0%	100%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS	
		*E																	
Desarrollar auditoría externa SGSST	*P												1	0%	100%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS		
	*E																		
Desarrollar auditoría interna del SGSST	*P												1	0%	100%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS		
	*E																		
Realizar acciones de mejora derivadas del SGSST	*P												1	0%	100%	SST	HUMANOS Y TECNOLOGICOS		
	*E												1						