

Anexo 3

Plan Institucional de Capacitación 2021

Agencia Nacional de Minería

Grupo de Gestión del Talento Humano

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 2021, 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 algunos Coordinadores 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 2021
- Ley 909 de septiembre 23/2004, 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.
- Decreto 1805 del 31 de diciembre de 2020 Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2021, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos.

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. DAFP
- Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

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 el equipo. 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 servicios.

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 son considerados colaboradores de la administración y por lo tanto no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que realice la entidad, sin embargo dentro de los procesos de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, se permite que conozcan de la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la Entidad, por lo tanto pueden incluirse en los programas de inducción y de reinducción 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 2021

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 está conformado por 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. 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 no 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 al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

6.13.2. 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 los meses de octubre y noviembre de 2020, se realizaron mesas de trabajo coordinadas por el Grupo Gestión del Talento Humano, con los Vicepresidentes, Jefes de Oficina y algunos de los coordinadores de grupo, por otro lado 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	ESPECIFICIDAD Relacionado (R) Complementario (C)	FUNCIONARIO (F) MESA DE TRABAJO (MT)
1	Derecho Minero	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera - Grupo Regalías, PAR Nobsa, Regalías, Evaluación de Estudios Técnicos, VP Promoción y Fomento, Oficina Asesora Jurídica, Control Interno Disciplinario	8	Gestión del Conocimiento	R	F / MT
2	Arcgis	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Zona Centro. PAR V/dupar, PAR Manizales, VSCSM	5	Transformación digital	R	F / MT
3	Excel	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera - Grupo Regalías, Contratación, Zona centro, Control Interno Disciplinario	4	Transformación digital	C	F
4	Actualización CPACA	VP Administrativa y Financiera, Grupo Control Interno Disciplinario, Oficina de Control Interno	3	Gestión del Conocimiento	C	F / MT
5	ANNA Minería	Regalías, VSCSM	3	Gestión del Conocimiento	C	F
6	Dercho contractual	Salvamento Minero, Legalización Minera, VP Administrativa y Financiera	3	Gestión del Conocimiento	C	F / MT
7	Inglés	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera - Grupo Regalías. TIC	3	Gestión del Conocimiento	C	F
8	Nuevo Código General Disciplinario	VP Administrativa y Financiera, Grupo Control Interno Disciplinario, Oficina Asesora Jurídica	3	Probidad y ética de lo público	C	F / MT

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES.	EJE TEMÁTICO	ESPECIFICIDAD Relacionado (R) Complementario (C)	FUNCIONARIO (F) MESA DE TRABAJO (MT)
9	Presupuesto público	Salvamento Minero, Recursos Financieros, VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera, VP Administrativa y Financiera	3	Creación de Valor Público	R	F / MT
10	Sistemas, herramientas tecnológicas	VP Administrativa y Financiera - GGTH, Evaluación de estudios técnicos, contratación	3	Transformación digital	C	F
11	Actualización tributaria	VP Administrativa y Financiera, Grupo de Recursos Financieros	2	Gestión del Conocimiento	R	F
12	Archivo y conservación de documentos	VP Administrativa y Financiera - GGTH, Control Interno Disciplinario	2	Gestión del Conocimiento	R	F
13	Dercho laboral	GGTH, VP Administrativa y Financiera	2	Gestión del Conocimiento	R	F / MT
14	Herramientas virtuales	VP de Promoción y Fomento, Oficina de Control Interno	2	Transformación digital	C	MT
15	Liquidación y recaudo de regalías	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Oficina Asesora Jurídica	2	Gestión del Conocimiento	R	MT
16	MIPG	Planeación, Participación	2	Probidad y ética de lo público	C	F
17	Normatividad Ambiental	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Zona Centro	2	Gestión del Conocimiento	C	F / MT
18	Nueva ley de Regalías	Regalías, Oficina Asesora Jurídica	2	Gestión del Conocimiento	R	F

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES.	EJE TEMÁTICO	ESPECIFICIDAD Relacionado (R) Complementario (C)	FUNCIONARIO (F) MESA DE TRABAJO (MT)
19	Proyectos de inversión	VP Administrativa y Financiera y Promoción y Fomento	2	Gestión del Conocimiento	C	MT
20	Redacción	VP Administrativa y Financiera, Oficina Asesora Jurídica	2	Creación de Valor Público	C	MT
21	Tips para hablar en público	VP de Promoción y Fomento, Oficina Asesora Jurídica	2	Creación de Valor Público	C	MT
22	Administración del Riesgo	Planeación	1	Gestión del Conocimiento	C	F
23	Administración Pública	Contratación Minera	1	Probidad y ética de lo público	C	F
24	Analítica básica y avanzada de datos	TIC	1	Transformación digital	C	F
25	Áreas excluidas de minería	VP de Promoción y Fomento	1	Gestión del Conocimiento	R	MT
26	Atención al Cliente	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera, PAR C/gena	1	Creación de Valor Público	C	F
27	Auditoría forense	Control Interno	1	Gestión del Conocimiento	R	F
28	Auditoría remota y normas remotas	Oficina de Control Interno	1	Gestión del Conocimiento	R	MT
29	Cadena de valor	Oficina de Control Interno	1	Gestión del Conocimiento	C	MT

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES.	EJE TEMÁTICO	ESPECIFICIDAD Relacionado (R) Complementario (C)	FUNCIONARIO (F) MESA DE TRABAJO (MT)
30	Cambio climático y sector minero	VP de Promoción y Fomento, Grupo Socio Ambiental	1	Gestión del Conocimiento	C	F
31	Certificación CIA - Instituto de auditores internos	Oficina de Control Interno	1	Gestión del Conocimiento	R	MT
32	Cobro coactivo	Oficina Asesora Jurídica	1	Gestión del Conocimiento	R	MT
33	Código general del proceso	Legalización Minera	1	Gestión del Conocimiento	C	F
34	Comité de Conciliación - retorno de recursos	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera	1	Creación de Valor Público	R	MT
35	Consulta previa	VP de Promoción y Fomento	1	Creación de Valor Público	C	MT
36	Control social	Participación Ciudadana	1	Creación de Valor Público	C	F
37	Derecho constitucional	Contratación Minera	1	Gestión del Conocimiento	C	F
38	Derechos Humanos	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera - PAR Nobsa	1	Creación de Valor Público	C	F
39	Desarrollo Territorial Comunitario	VP de Promoción y Fomento	1	Creación de Valor Público	R	F
40	Diálogo social y relacionamiento con el territorio	VP de Promoción y Fomento, Grupo Socio Ambiental	1	Creación de Valor Público	R	F

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES.	EJE TEMÁTICO	ESPECIFICIDAD Relacionado (R) Complementario (C)	FUNCIONARIO (F) MESA DE TRABAJO (MT)
41	Economía Minera	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Zona Centro	1	Gestión del Conocimiento	C	F
42	Empoderamiento , coaching	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera - Grupo Regalías	1	Creación de Valor Público	R	F
43	Gestión del Conocimiento	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera, PAR C/gena	1	Creación de Valor Público	R	F
44	Habilidades comunicativas	VP de Promoción y Fomento, Grupo Socio Ambiental	1	Creación de Valor Público	R	F
45	Incentivos para la ciudadanía	Participación Ciudadana	1	Creación de Valor Público	R	F
46	Indicadores	Planeación	1	Gestión del Conocimiento	C	F
47	Ingeniería de minas y geología	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera - Grupo Regalías	1	Gestión del Conocimiento	R	F
48	Innovación sector público	GGTH	1	Creación de Valor Público	R	F
49	ITIL v4 foundation y ITIL MP (Managing Professional) de Axelos, incluyendo curso y certificación	TIC	1	Gestión del Conocimiento	R	F
50	Lenguaje claro	Participación Ciudadana	1	Creación de Valor Público	C	F
51	Liderazgo y pensamiento estratégico	TIC	1	Creación de Valor Público	C	F

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES. G	EJE TEMÁTICO	ESPECIFICIDAD Relacionado (R) Complementario (C)	FUNCIONARIO (F) MESA DE TRABAJO (MT)
52	Manejo de auditoría y normas	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera	1	Gestión del Conocimiento	C	MT
53	Manejo de conflictos	VP de Promoción y Fomento, Grupo Socio Ambiental	1	Creación de Valor Público	C	F / MT
54	Manejo de grupos	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera - PAR Nobsa	1	Creación de Valor Público	C	F
55	Mercado Mundial de Energéticos	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera - Grupo Regalías	1	Gestión del Conocimiento	C	F
56	Microsoft certified Azure Data Scientist Associate, CSX-P (CSX Cybersecurity Practitioner) de ISACA y CDPSE (Certified Data Privacy Solutions Enginner) de ISACA	TIC	1	Gestión del Conocimiento	R	F
57	Microsoft Certified: Azure Administrator Associate	TIC	1	Gestión del Conocimiento	R	MT
58	Microsoft Certified: Azure Fundamentals	TIC	1	Gestión del Conocimiento	R	MT
59	Microsoft Certified: DevOps Engineer Expert	TIC	1	Gestión del Conocimiento	R	MT
60	Modelación de recursos mineros mediante programa SURPAC	Fomento	1	Gestión del Conocimiento	R	F
61	Modelos geográficos	PAR Manizales	1	Gestión del Conocimiento	C	F

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES.	EJE TEMÁTICO	ESPECIFICIDAD Relacionado (R) Complementario (C)	FUNCIONARIO (F) MESA DE TRABAJO (MT)
62	Negocio Minero	VP de Promoción y Fomento	1	Gestión del Conocimiento	R	F
63	Neuromarketing	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera, PAR C/gena	1	Creación de Valor Público	C	F
64	Normas internacionales de auditoría	Control Interno	1	Gestión del Conocimiento	R	F
65	Normas intrnacionales de contabilidad	VP Administrativa y Financiera	1	Gestión del Conocimiento	R	MT
66	Notificaciones y PQRS	Oficina de Control Interno	1	Probidad y etica de lo publico	C	MT
67	Ordenamiento territorial y sector minero	VP de Promoción y Fomento, Grupo Socio Ambiental	1	Creación de Valor Público	R	F
68	Participación Ciudadana y Rendición de cuentas	Participación Ciudadana	1	Creación de Valor Público	C	F
69	Pentesting de DragonJar: Diplomado de Seguridad Ofensiva y seguridad defensiva	TIC	1	Gestión del Conocimiento	R	F
70	Piedras preciosas y semipreciosas	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera - Grupo Regalías	1	Gestión del Conocimiento	R	F
71	Planeación estratégica con base en la guía de auditoría del DAFP	Oficina de Control Interno	1	Creación de Valor Público	R	MT

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES.	EJE TEMÁTICO	ESPECIFICIDAD Relacionado (R) Complementario (C)	FUNCIONARIO (F) MESA DE TRABAJO (MT)
72	Procesamiento de datos	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Zona Centro	1	Transformación digital	C	F
73	Promoción y Prevención en salud	Participación Ciudadana	1	Creación de Valor Público	C	MT
74	Recursos administrativos, manejo de inventarios	VP Administrativa y Financiera	1	Gestión del Conocimiento	R	MT
75	Relaciones interpersonales	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera	1	Creación de Valor Público	C	MT
76	Tecnologías informáticas	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera, PAR C/gena	1	Transformación digital	C	F
77	Trabajo en alturas	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera	1	Gestión del Conocimiento	R	MT

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, 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.

Proyectos de Aprendizaje Organizacional: Con el fin de crear, capturar y replicar conocimiento al interior de la ANM bajo varios ejes temáticos, los expertos 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 2021, algunos de los cuales serán objeto de contratación y otros se realizarán a través de la red institucional de capacitación y facilitadores internos.

Temas Priorizados para Contratación

Los siguientes temas son priorizados para contratación y se abordarán conforme a la disponibilidad de recursos.

No.	NOMBRE CAPACITACIÓN	DEPENDENCIAS SOLICITANTES	POBLACIÓN OBJETIVO	No de horas	EJE TEMÁTICO
1	Normas internacionales de contabilidad	VP Administrativa y Financiera	Grupo Recursos Financieros, grupo servicios administrativos y apoyo de algunas áreas	40	Gestión del Conocimiento
2	Presupuesto público	Salvamento Minero, Recursos Financieros, VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera, VP Administrativa y Financiera	Grupo de Recursos Financieros, todas las áreas.		Creación de Valor Público
3	Proyectos de inversión: ACTUALIZACIÓN	VP Administrativa y Financiera y Promoción y Fomento	Grupo de planeación, VAF, VPF	16	Creación de Valor Público
4	Administración del Riesgo. Cadena de valor	Planeación, Control Interno.	Planeación, control interno, auditores	24	Gestión del Conocimiento
4	Derecho Minero (Incluir el tema de áreas excluibles de minería). Normas ambientales	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera - Grupo Regalías, PAR Nobsa, Regalías, Evaluación de Estudios Técnicos, VP Promoción y Fomento, Oficina Asesora Jurídica, Control Interno Disciplinario	todas las áreas misionales , OAJ, Control interno disciplinario	40	Creación de Valor Público
5	Gestión del Conocimiento	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera, PAR C/gena, TICS	Todas las áreas.	16	Creación de Valor Público
6	Temas Sindicales	sindicatos	SINDICATO	16	Gestión del Conocimiento
7	Notificaciones y PQRS, trámite de impedimentos y recusaciones	Oficina de Control Interno	control interno, comunicaciones, GIAM, contratación y titulación OAJ, Talento humano	16	Gestión del Conocimiento
8	Nuevo Código General Disciplinario, inhabilidades, incompatibilidades, conflicto de interés.	VP Administrativa y Financiera, Grupo Control Interno Disciplinario, Oficina Asesora Jurídica	Todos los funcionarios	24	Probidad y Ética de lo público

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	DEPENDENCIAS SOLICITANTES	POBLACIÓN OBJETIVO	EJE TEMÁTICO
1	Atención al Cliente, enfocado en ANM	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera, PAR C/gena	funcionarios que atienden publico	Creación de Valor Público
2	Liquidación y recaudo de regalías	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Oficina Asesora Jurídica, Regalías, Oficina Asesora Jurídica	Grupo de regalías y contraprestaciones, funcionarios OAJ, VSCSM	Gestión del Conocimiento
3	Nueva ley de Regalías	Oficina Asesora jurídica		Gestión del Conocimiento
4	Trabajo en alturas	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Funcionarios que realizan visitas de campo	Gestión del Conocimiento
5	Herramientas virtuales. Sistemas, herramientas tecnológicas, Procesamiento de datos. Tecnologías informáticas	VP de Promoción y Fomento, Oficina de Control Interno	Todos los funcionarios	transformación digital
		VP Administrativa y Financiera - GGTH, Evaluación de estudios técnicos, contratación		
		VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Zona Centro		
		VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera, PAR C/gena		
6	Manejo de auditoría y normas	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Todos los funcionarios	Gestión del Conocimiento
7	MIPG	Planeación, Participación	Todos los funcionarios	Probidad y Ética de lo público
8	Indicadores	Planeación	Grupo de planeación y funcionarios que apoyan indicadores en todas las áreas	Gestión del Conocimiento
9	Inglés	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera - Grupo Regalías. TIC	Todos los funcionarios	Gestión del Conocimiento

No.	NOMBRE CAPACITACIÓN	DEPENDENCIAS SOLICITANTES	POBLACIÓN OBJETIVO	EJE TEMÁTICO
10	Excel,	VP Seguimiento, Control y Seguridad Minera - Grupo Regalías, Contratación, Zona centro, Control Interno Disciplinario	TODOS LOS FUNCIONARIOS	transformación digital
11	Archivo y conservación de documentos	VP Administrativa y Financiera - GGTH, Control Interno Disciplinario	Funcionarios de apoyo de archivo en todas las áreas	Gestión del Conocimiento

8. TEMATICAS 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. TEMATICAS 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

SISTEMA INTEGRADO DE GESTION

A través de la oficina 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 2021,

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 corresponden a los asignados a ese grupo 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 ese grupo:

1. Olimpiadas Nacionales de Salvamento Minero.: Esta Jornada equivale a las 16 horas del curso de actualización como socorredor minero y participaría todo el grupo.
2. Atención Pre hospitalaria.
3. Con el convenio que se adelantará en la vigencia 2021 con la universidad Nacional, se continuará con la capacitación a los funcionarios de la ANM en conocimientos profundos del tema de atmosferas explosivas y control de incendios, a través de 2 cursos de obligatorios y otros denominados cursos electivos:
 - Simulación de incendios y explosiones en espacios confinados (4 créditos: cada crédito es de 48 horas aproximadamente)
 - Dinámica de incendios y explosiones (4 créditos)
 - Ventilación en espacios inflamables (4 créditos)

Se realizarán algunos de los siguientes cursos conforme a la disponibilidad de recursos, lo cual se definirá en el transcurso de la vigencia:

- a) Consideraciones de salud asociadas a incendios y explosiones (4 créditos)
 - b) Investigación de incendios y explosiones (4 créditos)
 - c) Monitoreo y sistemas de medición en atmósferas explosivas (4 créditos)
 - d) Requisitos de equipos e instalaciones (4 créditos)
 - e) Resistencia de materiales aplicado a equipos en atmósferas explosivas (4 créditos)
 - f) Legislación y normativa para prevención de accidentes por explosiones e incendios en Minas (4 créditos)
4. Curso de Trabajo Seguro en Alturas.

10. EJECUCIÓN DEL PIC

Para el año 2021, según el PAA se aprobó para el rubro de capacitación la suma de \$100.000.000; a través de los recursos asignados se realizará con el acompañamiento del Grupo de Contratación de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera un proceso de contratación directa para ejecutar los temas del PIC 2021 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 de apoyo contratada para apoyar tal fin y la comisión de personal.

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

Servidores Públicos	No. de servidores públicos capacitados en procesos de inducción / No. de servidores públicos objeto de inducción	No. de servidores públicos capacitados en procesos de reintroducción / No. de servidores públicos objeto de reintroducción
Contratistas	No. de contratistas que participaron de la inducción/ No. de contratistas objeto de inducción	

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

12. CRONOGRAMA DE PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

ASUNTO	2020			2021											
	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Identificación de Necesidades de Aprendizaje Institucional 2021	X														
Tabulación encuesta de necesidades		X	X												
Elaboración documento PIC 2021			X												
Presentación Comisión de Personal PIC 2021				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 2021					X										
Ejecución del PIC						X	X	X	X	X	X	X			
Presupuesto y Planeación PIC 2022												X			
Identificación de Necesidades de Aprendizaje Institucional 2022													X	X	
Cierre y entrega de informes															X

El presente documento fue revisado por la comisión de personal en reunión del 22 de enero de 2021 presentado y aprobado por el comité de gestión y desempeño el día 25 de enero de 2021.

Plan elaborado por:

Elvira Reyes Rodríguez, Gestor GGTH
Paola Mariana Vivas Arango, Contratista GGTH

Bogotá D.C., Enero 2021