



Plan Estratégico de Talento Humano 2025

**Agencia Nacional de Minería – Grupo
de Gestión del Talento Humano**

Tabla de contenido

1	INTRODUCCIÓN	4
2	CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	6
	MISIÓN DE LA ANM	7
	VISIÓN DE LA ANM	7
	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	7
	OBJETIVO ESTRATÉGICO GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	8
	MEDICIÓN DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO.....	8
	INICIATIVA PROPUESTA	9
	NORMAS QUE RIGEN NUESTRA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	9
3	INFORMACIÓN DE BASE	10
	PLANTA DE PERSONAL ANM.....	10
	RECURSOS.....	11
	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	11
	RIESGOS	12
	CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL ANM	13
	ACUERDOS SINDICALES	17
	MANUAL DE FUNCIONES.....	17
4	DIAGNÓSTICO.....	18
	ENCUESTA DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (EDI) 2024	18
	RESULTADOS DEL INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL – FUNCIÓN PÚBLICA	19
	MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL EN LA ANM	20
5	DEFINICIÓN ESTRATÉGICA.....	23
	ALCANCE	23
	POLÍTICA ESPECÍFICA DE TALENTO HUMANO	23
	OBJETIVO GENERAL	24
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	24
6	PLANES TEMÁTICOS	24
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	25
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	25
	PLAN DE CAPACITACIÓN.....	25

	PLAN TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	25
7	OTROS TEMAS DEL PETH.....	26
	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	26
	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	26
	GERENCIA PÚBLICA. ACUERDOS DE GESTIÓN	27
	SIGEP.....	27
	NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	27
	TELETRABAJO, HORARIO FLEXIBLE, PERMISOS Y DESCONEXIÓN LABORAL.....	27
	ESTADO JOVEN	28
	CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD	28
8.....		29
	CONFLICTO DE INTERÉS.....	29
9.....		30
	CONVENIO ICETEX	30
	DESVINCULACIÓN ASISTIDA	31
	FORMALIZACIÓN EMPLEO PÚBLICO.....	31
10	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	31
	HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	31

1 INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

El Plan Estratégico de Talento Humano 2025 para la Agencia Nacional de Minería se realiza en cumplimiento del literal a del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, que estableció como una de las funciones de las unidades de personal, en este caso el Grupo de Gestión del Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera de la Agencia Nacional de Minería: *“Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos”*.

Además del artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015 que ordena a *“Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:*

(...)

3. Plan Anual de Vacantes

4. *Plan de Previsión de Recursos Humanos*
5. *Plan Estratégico de Talento Humano*
6. *Plan Institucional de Capacitación*
7. *Plan de Incentivos Institucionales*
8. *Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo”*

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

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

Los cuales tienen por objetivo:

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

2 CONTEXTO INSTITUCIONAL

Para el desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2025, se tendrá en cuenta la misión, visión y objetivos estratégicos planteados para la Agencia Nacional de Minería, así:

MISIÓN DE LA ANM

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

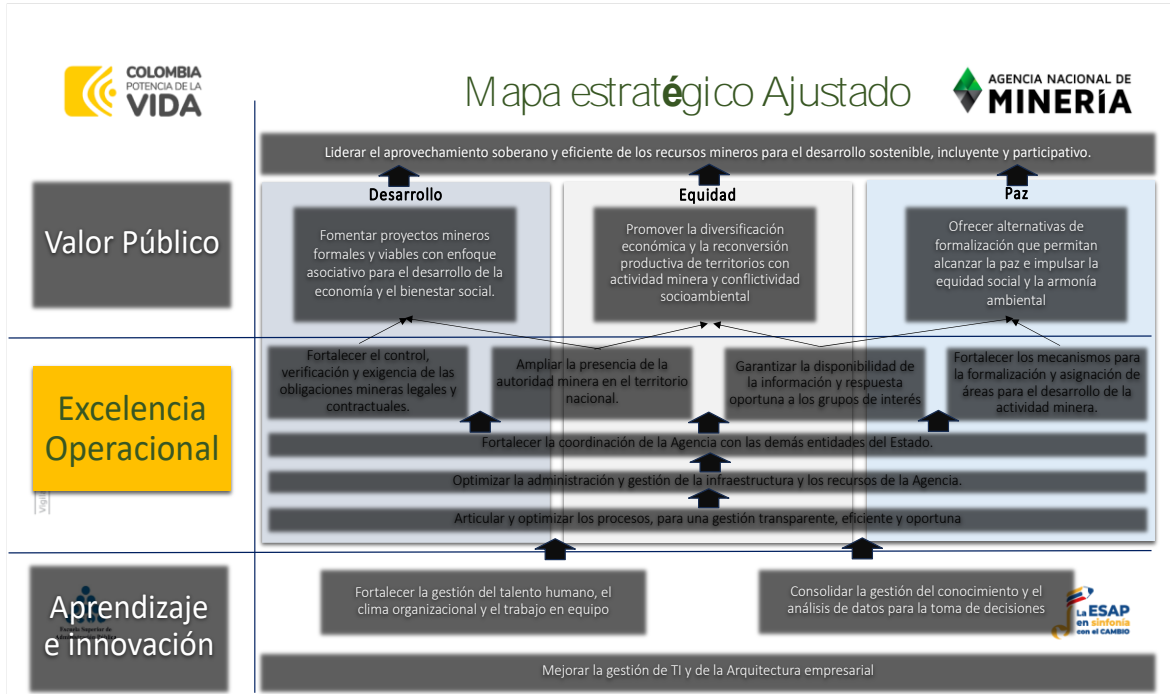
7

VISIÓN DE LA ANM

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

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

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



Gráfica 1. Fuente: Página web institucional ANM

OBJETIVO ESTRATÉGICO GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

MEDICIÓN DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO

Para la medición del objetivo propuesto, se han establecido medir la variable resultante de la ejecución de los planes que componen el plan estratégico de talento humano, a saber, el plan anual de vacantes y previsión del recurso humano, plan anual de trabajo en seguridad y salud en el trabajo, plan institucional de capacitación y plan de bienestar e incentivos.

Como control adicional se sigue manteniendo la medición del nivel de satisfacción con las actividades realizadas por el Grupo de Gestión del Talento Humano.

INICIATIVA PROPUESTA

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

NORMAS QUE RIGEN NUESTRA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

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

12. Resolución 351 del 1 de julio de 2022 Trabajo en casa
13. Resolución 365 del 7 de julio de 2022 Jornada laboral y horario flexible
14. Resolución 410 del 22 de julio de 2022 Política de desconexión laboral
15. Resolución 201 del 14 de febrero de 2023 Política de teletrabajo
16. Resolución 372 del 17 de abril de 2023 Comisión de personal 2023 – 2025
17. Resolución 445 del 9 de mayo de 2023 Comité de convivencia laboral 2023 – 2025
18. Resolución 446 del 9 de mayo de 2023 COPASST 2023 – 2025
19. Resolución 599 del 30 agosto de 2024 procedimiento para la elección del mejor servidor público de carrera
20. Resolución 838 del 3 de diciembre de 2024 modifica el reglamento de apoyo educativo para hijos de servidores públicos
21. Resolución 850 del 9 diciembre de 2024 adoptan los incentivos no pecuniarios de bienestar para los servidores públicos
22. Resolución 939 del 30 de diciembre de 2024 criterios para el pago de trabajo suplementario y reconocimiento de compensatorios.

3 INFORMACIÓN DE BASE

PLANTA DE PERSONAL ANM

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

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

Tabla - Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano ANM

Con corte a 31 de diciembre de 2024, la planta estaba provista en un 92.8% lo que equivale a 365 empleos.

RECURSOS

Para el 2025, el Grupo de Gestión del Talento Humano contará con un recurso humano de 18 personas; 11 servidores públicos (1 experto, 7 gestores y 3 técnicos asistenciales) y 8 contratistas (6 profesionales y 2 técnicos) para llevar a cabo la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano en sus distintos frentes: Vinculación y Retiro, Nómina, Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo y Desarrollo y Situaciones Administrativas.

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

SISTEMAS DE INFORMACIÓN

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

RIESGOS

De acuerdo con el análisis realizado por el Grupo de Gestión del Talento Humano con el apoyo del Grupo de Planeación, se identificaron los siguientes riesgos de gestión, así como sus posibles causas, los cuales se amplían en la matriz de riesgos de gestión. Actualmente se inicia la revisión con base en las observaciones planteadas por la Oficina de Control Interno en auditoría reciente:

RIESGOS DE GESTION		CAUSAS	
Código riesgo de gestión	Riesgo de gestión/evento de riesgo	Código de la Causa	Causas raíz / Fuentes de riesgo
APO5RG0001	Posibilidad de Incumplimiento de los términos legales establecidos para realizar el proceso de concertación y seguimiento a la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión	CAU0203	Inadecuada aplicación de la normatividad y los procedimientos ANIM de Evaluación del Desempeño Laboral
		CAU0022	Inoportunidad en la realización de la concertación de compromisos y de las evaluaciones por parte de los evaluadores.
APO5RG0010	Posibilidad de Incumplimiento de funciones por parte de los servidores conforme a lo establecido en la norma y manual de funciones para beneficio particular	CAURC0086	Falta de capacidad operativa para realizar acompañamiento y seguimiento a todo el proceso de evaluación de desempeño laboral
APO5RG0002	Posibilidad de Errores en la liquidación de la nómina y falta de aplicación de novedades	CAU0204	Debilidades en la parametrización y/o ajustes internos de websafí y/o fallas en el aplicativo y/o fallas en la aplicación de los procedimientos
		CAU0205	Alta demanda de solicitudes de situaciones administrativas
APO5RG0003	Posibilidad de Provisión de empleos incumpliendo la normatividad vigente en materia de gestión del talento humano	CAU0207	Inoportunidad en la presentación de los candidatos para proveer los empleos en provisionalidad y libre nombramiento y remoción.
		CAU0208	Incumplimiento de requisitos del manual de funciones de los candidatos para proveer el empleo
		CAU0227	Incumplimiento del orden de provisión de empleos en las plantas temporales que se lleguen a crear
APO5RG0004	Posibilidad de Inadecuado fortalecimiento de las competencias de los servidores	CAU0209	Deficiencias en los contenidos de las capacitaciones
		CAU0210	Deficiencias en la metodología de capacitación aplicada por parte de los docentes contratados
APO5RG0005	Posibilidad de Afectación y deterioro del bienestar y el clima laboral de los servidores de la Entidad	CAU0213	Restricción en la cobertura del plan de bienestar
		CAU0214	Baja participación de los funcionarios en las actividades del plan de bienestar de cada vigencia
APO5RG0008	Posibilidad de Inoportunidad en la atención de solicitudes de situaciones administrativas o certificaciones	CAU0222	Desconocimiento y/o desactualización de la normatividad vigente, y de los procedimientos internos de la Entidad por parte de los solicitantes (tiempos y formatos de solicitud)
		CAU0223	Alta demanda de solicitudes
		CAU0224	Falla en el aplicativo GestionA
APO5RG0009	Posibilidad de una Inadecuada actualización del manual de funciones de la ANIM	CAU0225	Necesidad de actualizar el manual de funciones de acuerdo con los
nueva	Posibilidad de Retraso en adquisición de elementos y/o servicios requeridos y en la atención a la ejecución de las	CAU0028	La contratación pública es un proceso especializado que requiere una estructuración específica de factores jurídicos, financieros que deben
nueva	Posibilidad de Falta de intervención a los riesgos que deben ser tratados desde la administración de bienes y servicios de	CAU0030	Falta de la proyección de un cronograma de mantenimiento anual a la propiedad planta y equipo de la entidad
nueva	Posibilidad de Falta de comunicación de los grupos que en sus procesos presentan una Gestión del Cambio y Cultura que puedan impactar aspectos en Seguridad y Salud en el	CAU0031	Falta de conocimiento del personal acerca de la necesidad de implementar el Proceso de Gestión del Cambio.
nueva	Posibilidad de Ausencia de comunicación de los procesos de contratación en las etapas precontractuales y contractuales que los grupos gestionan pero no son informados a Seguridad y Salud en el Trabajo y pueden tener	CAU0032	Generalmente se enfoca el estructurador del proceso de contratación pública en temas, financieros, económicos y características técnicas del bien a adquirir, pero se omiten variables en aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo que pueden impactar la ejecución del contrat
nueva	Posibilidad de Falta de conocimiento del Personal frente a sus deberes y obligaciones Frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	CAU0033	El personal en ignorancia supina del derecho laboral desconoce la acerca del Sistema de Integral de Riesgos Laborales y puede incurrir en conductas que puedan traer como consecuencia la negación de prestaciones asistenciales de parte de la aseguradora de riesgos

Tabla - Fuente: Grupo de Planeación

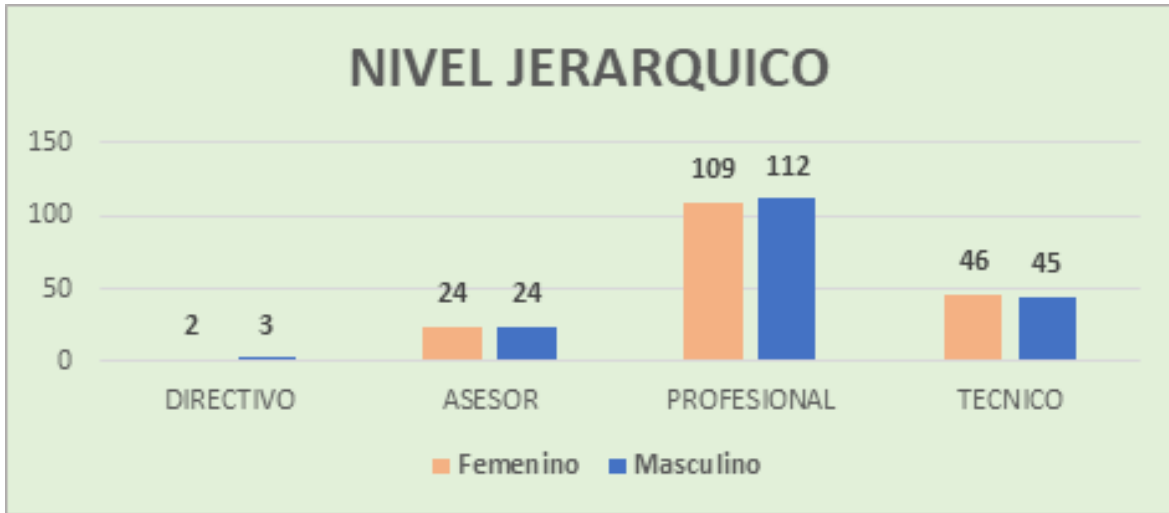
CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL ANM

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

GENERO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	TOTAL
Femenino	2	24	109	46	181
Masculino	3	24	112	45	184
TOTAL	5	48	221	91	365

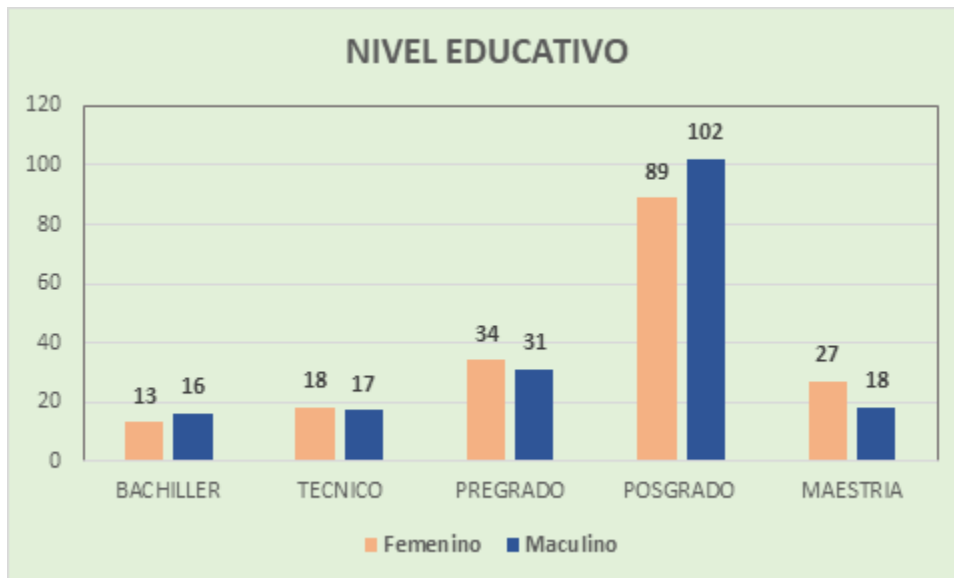
Tabla 3. Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano 2024

De acuerdo con la Tabla 3, la planta de personal está conformada en un 50,4% de hombres y un 49,6% de mujeres.



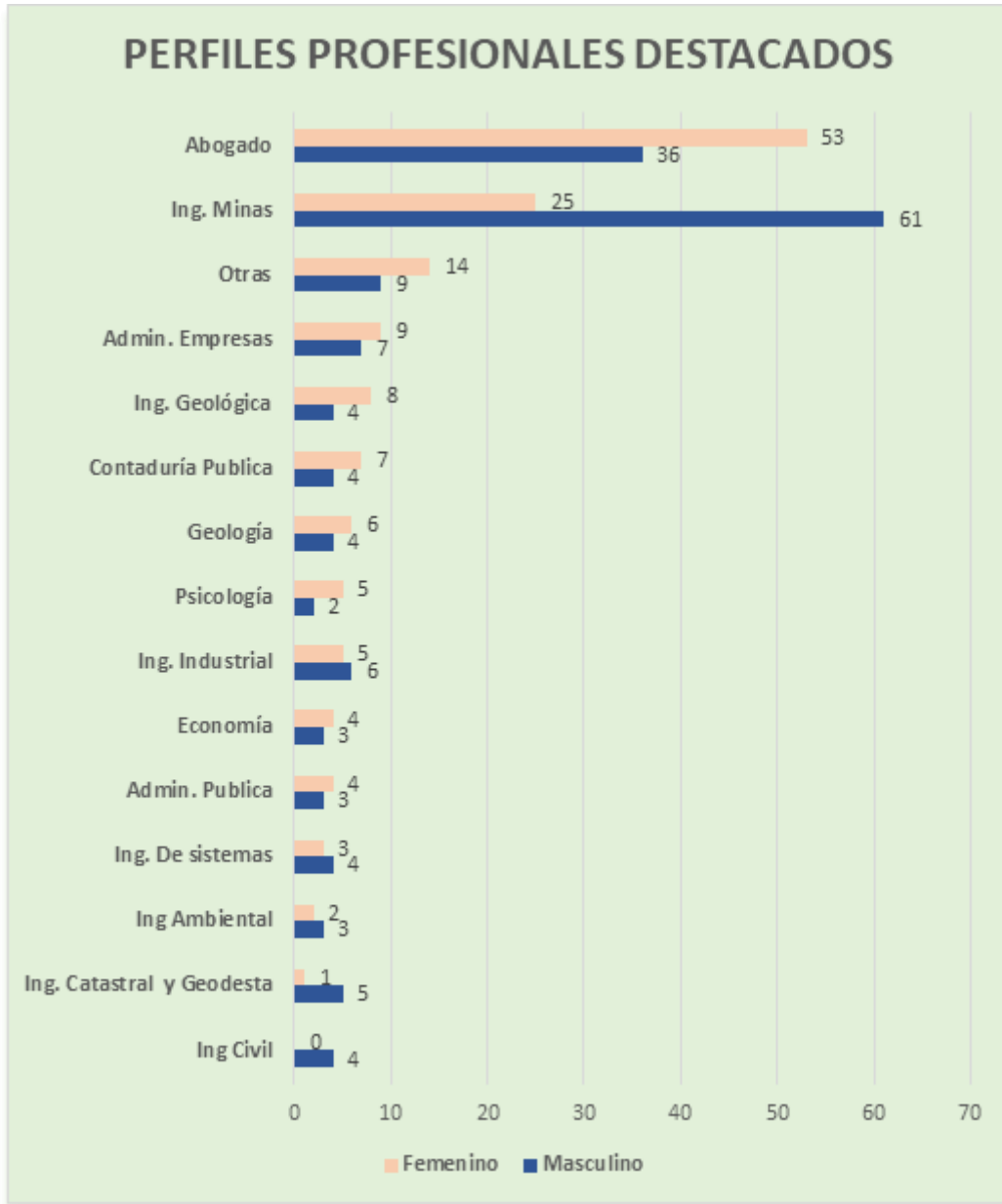
Gráfica 2. Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano 2024

En cuanto a conformación por género vemos que la diferencia en todos los niveles es mínima siendo una diferencia de 0,8% más de servidores masculinos.



Gráfica 3. Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano 2024

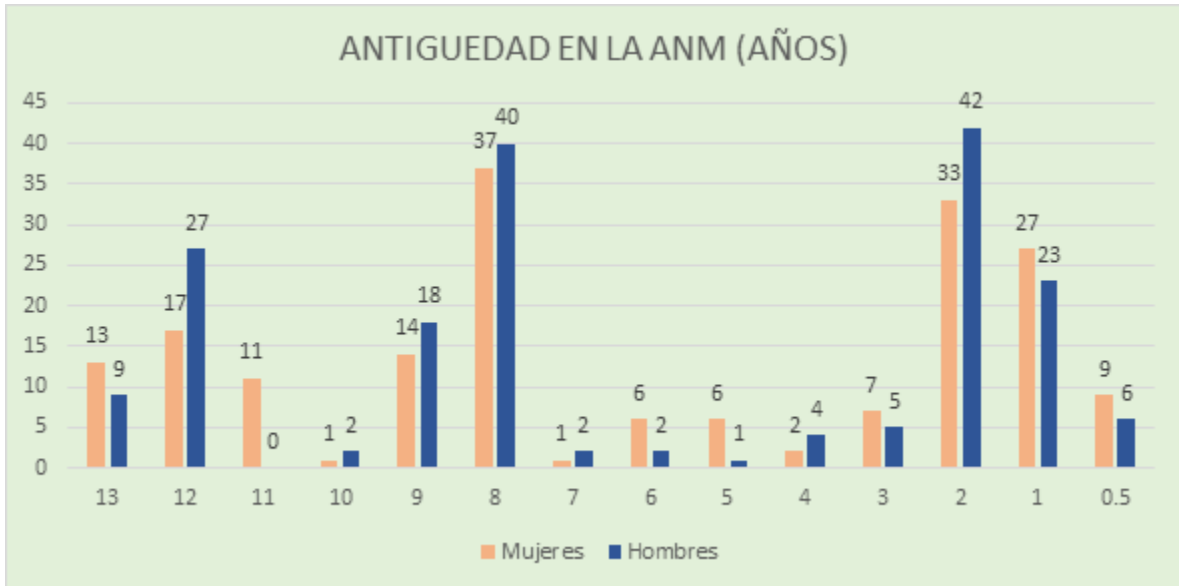
En cuanto a nivel educativo el 18% solo tiene pregrado, el 52% tiene posgrado y el 12% maestría.



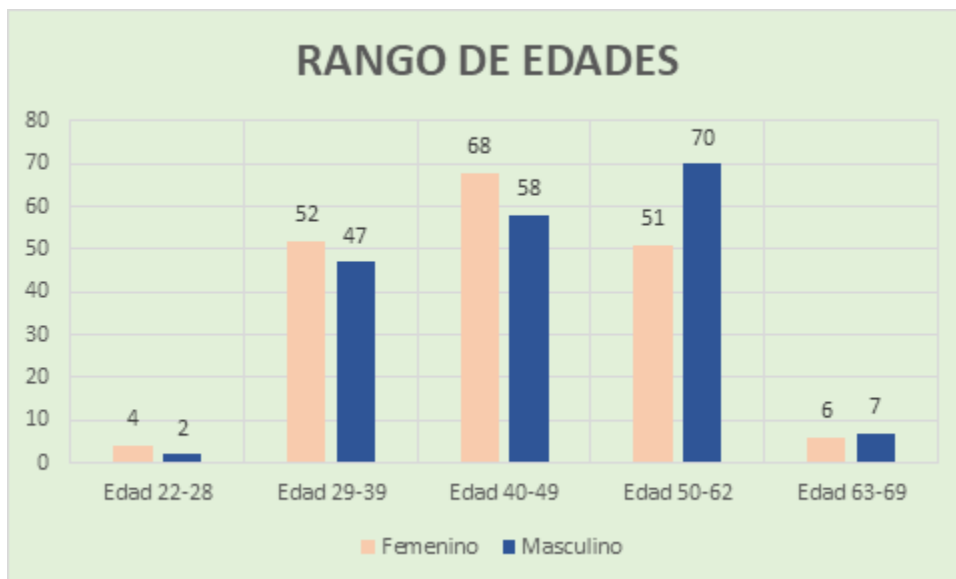
Gráfica 4. Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano 2024

Dentro de 301 profesionales se destacan los abogados con el 30% y los ingenieros de minas con el 29%. En el grupo de otros perfiles aparecen: comunicadores sociales, sociólogos,

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



En cuanto a la antigüedad de los servidores públicos en la ANM, se puede dividir en 3 momentos: quienes vienen de INGEOMINAS que son el 18%; los que ingresaron por el primer concurso de méritos en 2016, 28%; y quienes ingresaron entre 2022 y 2024 con ocasión del cambio de Gobierno y el concurso Nación 3, 33%.



Gráfica 5. Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano 2024

Se puede afirmar que la planta de personal de la ANM está conformada en su mayoría por personas entre los 40 y 49 años (35%), donde predomina la población femenina, seguido por un 33% entre los 50 y 62 años, donde predomina la población masculina y finalmente el grupo de personas entre los 29 y 39 años (27%), donde predominan la población femenina.

ACUERDOS SINDICALES

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

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

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

MANUAL DE FUNCIONES

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

4 DIAGNÓSTICO

ENCUESTA DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (EDI) 2024

La Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI) es una encuesta dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional. Indaga sobre la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño de las entidades a las que prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses¹.

Vale la pena resaltar que entre los meses de julio a septiembre de 2024 el DANE realizó esta encuesta en la cual participa un porcentaje de servidores públicos de cada entidad, calculado de acuerdo con el número de servidores de cada una. Por la Agencia Nacional de Minería participaron los servidores públicos que determinó muestralmente el DANE y entre otros respondieron al enunciado: “Recomendaría su entidad como un buen lugar para trabajar”, que al realizar el análisis por sector, Minas y Energía ocupó el sexto lugar con un 88,8%.

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

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

Gráfico 14. Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con el enunciado, “recomendaría su entidad como un buen lugar para trabajar” por sector administrativo.

**Total orden nacional y sectores
2024**

Porcentaje de servidores que están de acuerdo con recomendar su entidad como un buen lugar para trabajar	Porcentaje %	Diferencia puntos porcentuales 2024-2023
Organismos de Control	93,1	0,8
Organismos Autónomos	91,5	5,9
Rama Legislativa	91,4	3,3
Hacienda y Crédito Público	91,0	-1,5
Organización Electoral	89,7	-3,9
Minas y Energía	88,8	-1,3
Comercio Industria y Turismo	88,3	-1,8
Rama Judicial	87,9	0,6
Entes universitarios autónomos	85,4	-3,4
Total Nacional	84,5	-0,5
Vivienda, Ciudad y Territorio	84,3	0,6
Transporte	83,7	-1,7
Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	82,9	-0,2
Educación Nacional	82,5	-1,7
Estadísticas	82,5	-0,1
Ambiente y Desarrollo Sostenible	81,6	0,7
Defensa Nacional	81,4	0,2
Salud y Protección Social	81,2	0,6
Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	81,0	-3,9
Planeación	80,9	0,7
Función Pública	80,3	1,7
Cultura	79,3	6,8
Justicia y del Derecho	78,5	0,3
Interior	76,1	-1,3
Presidencia de la República	75,7	-2,7
Agricultura y Desarrollo Rural	73,1	-4,9
Trabajo	71,0	-6,7
Relaciones Exteriores	67,9	-3,0
Inclusión Social y Reconciliación	63,9	-1,6
Deporte	62,5	7,7
Ciencia y Tecnología	54,6	-13,5

Fuente: DANE, EDI – EDID 2024.

Gráfica 6. Fuente: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EDI/bol-EDI-2024.pdf](https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EDI/bol-EDI-2024.pdf)

RESULTADOS DEL INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL – FUNCIÓN PÚBLICA

Este resultado corresponde a la evaluación del FURAG evaluado en 2024, según el cual la Política 1, Gestión Estratégica del Talento Humano obtuvo una calificación de 100% y como Dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión obtuvo un promedio de 85,8% y en cuanto a los índices se tuvo el siguiente resultado:

Índices detallados	Puntaje consultado
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del talento humano	100,0
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo del talento humano en la entidad	95,5
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	50,0
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	88,3
I01: TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del talento humano	66,6
I02: TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	74,2
I03: TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	68,7
I04: TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	59,0

Tabla 4. Fuente: Resultados FURAG. DAFP

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMzA3NjVjNDctNDVkZC00MWI0LWI0ZTQtZjhhZmY5NTg1Y2NmIiwidCI6IjUwNjQwNTg0LTJhNDAtNDIxNi1hODRiLTliM2VlMGYzZjZiZiIsImMiOiR9>

En la auditoría interna, cuyo informe fue preliminar fue enviado en los últimos días de diciembre de 2024, la Oficina de Control Interno determinó 11 oportunidades de mejora y 1 no conformidad.

Como resultado de la autoevaluación hecha por la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano y los Gestores de Bienestar, Capacitación, SST, Nómina y Situaciones Administrativas respecto del avance del Plan Estratégico 2024, se obtuvo un puntaje de 90.3%, calificación que nos impone un reto para 2025, planteando oportunidades de mejora para llevar el talento humano de la ANM a otro nivel.

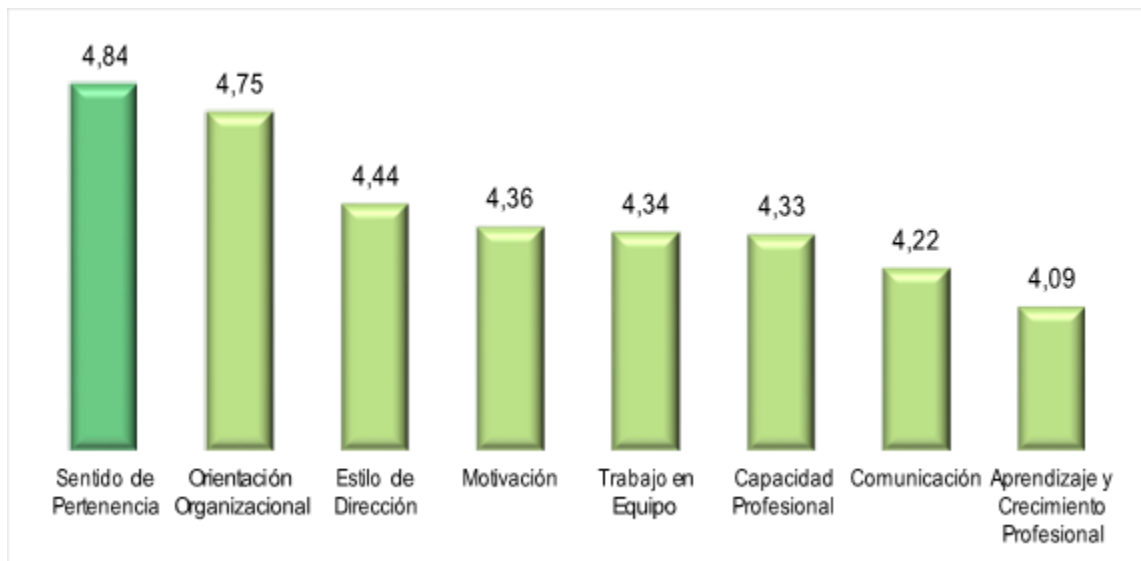
MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL EN LA ANM

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

Resultados por Dimensiones Evaluadas a nivel Entidad

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

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



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

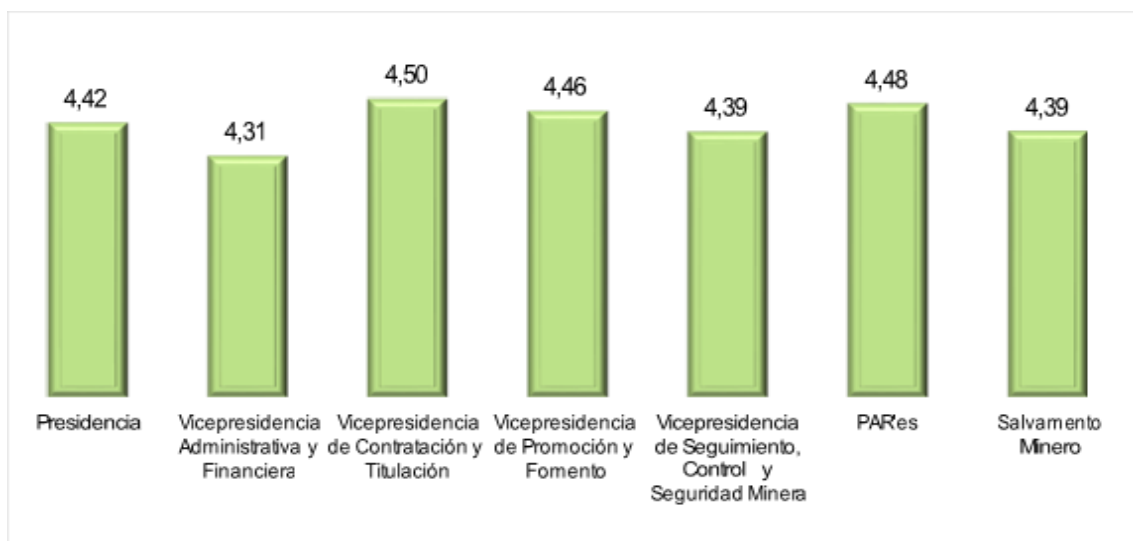
“A nivel Entidad podemos analizar que hay una buena percepción del Clima Laboral, principalmente en las dimensiones de Sentido de Pertenencia y Orientación Organizacional. Sin embargo, las demás dimensiones evaluadas también presentan una muy buena percepción por parte de los funcionarios evaluados.”

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

Resultados por Presidencia, Vicepresidencias y PAR

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

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



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

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

Para la vigencia 2024 se trabajó en las áreas donde se presentaron evaluaciones menos satisfactorias y riesgo psicosocial, con los recursos que se ejecutaron a través del contrato de bienestar e incentivos y con el apoyo de una contratista de profesión Psicóloga.

En 2025 debe hacerse una nueva medición, acorde con la normativa vigente.

5 DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2025 tiene como grupo objetivo, de acuerdo con las normas vigentes, a los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería en cuanto a sus planes de Vacantes, Capacitación, Bienestar e Incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo en este último a los contratistas por prestación de servicios.

POLÍTICA ESPECÍFICA DE TALENTO HUMANO

El Grupo de Gestión del Talento Humano es consciente de su responsabilidad administrativa y de gestión para con el talento humano de la Agencia Nacional de Minería, por ello se compromete a ejecutar el plan estratégico con responsabilidad y eficiencia a fin de contribuir permanentemente para que el talento humano de la ANM sea cada día más feliz,

comprometido y productivo, en concordancia con lo propuesto en el plan estratégico institucional, eje de aprendizaje e innovación.

OBJETIVO GENERAL

24

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y la calidad del servicio de la Entidad, a través del desarrollo de estrategias de aprendizaje organizacional, orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos.
- ✓ Promover la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos de carrera administrativa bien sea en vacancia definitiva o temporal, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes.
- ✓ Consolidar el fortalecimiento institucional a través del diseño, desarrollo y ejecución de programas y actividades que contribuyan a generar sentido de pertenencia y compromiso de los servidores públicos.
- ✓ Promover actividades para el mejoramiento de la salud física y mental de los colaboradores, como medida de prevención y control de los peligros asociados para evitar accidentes y enfermedades laborales.

6 PLANES TEMÁTICOS

PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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

25

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

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

PLAN DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación pretende fortalecer y desarrollar los conocimientos, habilidades y las competencias de los servidores públicos de la Agencia Nacional Minería, fomentando sus valores éticos y compromiso institucional, facilitando su proceso de integración a la cultura organizacional, generando conocimientos y desarrollo de habilidades tendientes a incrementar la capacidad individual y colectiva que contribuya al cumplimiento de la misión institucional, a prestar un mejor servicio, al desempeño eficaz del empleo y al desarrollo integral de la persona. (Anexo 3)

PLAN TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

7 OTROS TEMAS DEL PETH

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Teniendo en cuenta que desde las vigencias 2023 y 2024 ingresaron nuevos servidores públicos como resultado del concurso de méritos Nación 3, así como por la llegada de una nueva administración, es urgente plantear una propuesta de inducción holística, que abarque no solo los temas administrativos, sino que se extienda a los misionales. En cuanto a la reinducción, también es necesario fortalecer el proceso toda vez que, en los últimos años, la ANM ha establecido nuevas políticas administrativas y ha replanteado su quehacer misional, adaptándose a la ejecución del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Además del proceso propio de la EDL: capacitación, sensibilización, acompañamiento, concertación de compromisos hasta la evaluación final 2025 – 2026; para el 2025 nos proponemos la formulación de un nuevo modelo de evaluación de desempeño para la Agencia Nacional de Minería, un modelo sencillo, dinámico y bajo la premisa del trabajo por resultados, con el fin de hacer de la ANM una Entidad más comprometida con su quehacer. Este nuevo modelo entraría en producción para el periodo 2026 – 2027.

GERENCIA PÚBLICA. ACUERDOS DE GESTIÓN

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

27

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

SIGEP

Para el año 2025, estará como tarea la revisión y seguimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público II – SIGEP II, incluyendo los procesos de actualización de la Declaración de Bienes y Rentas y de Hoja de Vida de los servidores públicos ANM, de acuerdo con las disposiciones establecidas en la Ley 2013 de 2019, y las que lo modifiquen o adicionen, esto con el fin de garantizar una información real y consistente sobre la Entidad y sus servidores públicos.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En 2025 se espera la radicación de nuevos pliegos de solicitudes con miras a un nuevo acuerdo colectivo en el ámbito singular y también según el nuevo marco normativo de negociación, procesos de diálogo con las organizaciones sindicales en los ámbitos sectorial y nacional, que afectarán seguramente las condiciones de empleo y relaciones colectivas con alto impacto en la gestión del talento humano.

TELETRABAJO, HORARIO FLEXIBLE, PERMISOS Y DESCONEXIÓN LABORAL

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

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

Se continuará con la aplicación del horario flexible, de acuerdo con los lineamientos de la Resolución No. 365 del 7 de julio de 2022 y la Resolución No.850 de 9 diciembre de 2024 por la cual se adoptan los incentivos no pecuniarios de bienestar para los servidores públicos de la ANM.

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 con las instituciones de educación superior, Programa Estado Joven (en caso de reactivarse) o directamente con la Entidad.

CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

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

CONFLICTO DE INTERÉS

La Agencia Nacional de Minería, mediante la Resolución 195 del 30 de abril de 2018 “Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano para la Agencia Nacional de Minería” y se dictan otras disposiciones, adoptó el mencionado código expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, fijando como valores que rigen las actuaciones de los servidores públicos de la entidad, los mencionados a continuación: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.

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

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

Dentro de la mencionada estrategia se han identificado que se deben continuar las siguientes actividades a realizar dentro de la vigencia 2025:

- ✓ Incorporar la estrategia para la gestión del conflicto de intereses y publicarla en el sitio web con el Programa de Ética y Transparencia.
- ✓ Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de intereses.
- ✓ Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilizaciones relacionadas con los temas de código de Integridad y conflicto de intereses.
- ✓ Implementar acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del PIC.
- ✓ Garantizar que el 100% de servidores públicos y contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública.

Adicionalmente, dentro del nuevo marco normativo la Vicepresidencia Administrativa y Financiera liderará la adaptación de las iniciativas actuales al Programa de Transparencia y Ética Pública que se impone desde el Decreto 1122 de agosto 30 de 2024 y le señalará al GGTH su rol en el programa.

9

CONVENIO ICETEX

Con una disponibilidad de 560 millones de pesos para todos los servidores que deseen realizar su primer posgrado o su primer posgrado e incluye a hijos de servidores públicos, hasta 100% condonables según promedio del semestre anterior, se está en conversaciones con el Icetex para viabilizar la posibilidad de ajustarlo a lo establecido en el acuerdo sindical 2023 – 2024.

DESVINCULACIÓN ASISTIDA

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

31

FORMALIZACIÓN EMPLEO PÚBLICO

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

10 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

Las herramientas de seguimiento a utilizar serán:

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



Bogotá D. C., 23 de enero de 2025

Documento elaborado por:

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

32

Freddy Maurice Cortés Zea
Coordinador

Catherine Ladino Ramírez
Gestor de Situaciones Administrativas

Ealeen Pérez Montaña
Contratista - Seguridad y Salud en el Trabajo

Elkin Alberto Moreno Crespo
Gestor de Bienestar e Incentivos

Jorge Serrato Salazar
Gestor Capacitación y EDL