

ANEXO 3

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025

**VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas establecidas en una entidad pública (DAFP, 2023)¹.

La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.

La gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor relevante, dado que promueve la selección y captación de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta el desarrollo de las competencias laborales, perfilando capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades del Estado, que garantizan la prestación de bienes y servicios públicos de cara al ciudadano y demás grupos de valor, así como el diseño, la implementación y la evaluación de todas las políticas públicas que orientan la acción estatal. Es por lo anterior que, el talento humano es el corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Del mismo modo, la estructura del empleo público en Colombia se ha enfocado en aspectos relacionados con la gestión del talento humano basada en normas para la selección de las personas que hacen parte del servicio público a través del mérito, el desarrollo de las habilidades, capacidades y competencias de las y los servidores públicos, la formación de liderazgos para el futuro y el fomento de una cultura organizacional fundada en valores y principios como la integridad y la productividad social.

Precisamente, en el marco de la Política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde a los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como un pilar del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado de cara a prestarle un mejor servicio al ciudadano. Es así como promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver

¹ GUÍA FORMULACIÓN, EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Diciembre, 2023. Pág. 3. Documento en formato pdf. Tomado de la web <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth> el 10 de enero de 2025.

las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las entidades aprendan, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo².

Los lineamientos sobre el PIC están establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. 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 2025, el Grupo de 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 la Presidencia de la ANM, los Vicepresidentes, Jefes de Oficina, Coordinadores de Grupos de Trabajo, y las organizaciones sindicales, 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

- Constitución política de Colombia de 1991, Art- 67, el cual define el concepto educación para el territorio nacional.
- Constitución política de Colombia de 1991, Art- 53, el cual enmarca la capacitación dentro de los derechos laborales.
- Ley 489 de 1998. Determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimentaba el anterior Sistema de Desarrollo Administrativo, modificado en 2017 con la implementación del MIPG.
- 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.

² PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Diciembre, 2023. Pág. 5-6. Documento en formato pdf. Tomado de la web <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth> el 10 de enero de 2025.

- Ley 909 de septiembre 23 de 2004, y sus modificatorias. Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- 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 1952 de 2019, art. 37, numeral 3, y art. 38, numeral 42, los cuales establecen como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones, y capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función, respectivamente.
- 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. En su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuestos inicialmente en el Decreto Ley 1567 de 1998.

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 2023-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Diciembre, 2023.
- Circular Conjunta N° 100-012 de 29 de noviembre de 2023 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y el Ministerio de Trabajo – Participación de las organizaciones sindicales en el diseño y socialización de los planes institucionales de capacitación, programas de bienestar e incentivos y planes de seguridad y salud en el trabajo.
- Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación (PIC). Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Diciembre, 2023.

3. PRIORIZACIÓN DE EJES TEMÁTICOS

De conformidad con el *Capítulo 5 - Priorización temática, estructura y propósito* del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 de diciembre de 2023, suscrito por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de

Administración Pública (ESAP), las capacitaciones que realice la Agencia Nacional de Minería se priorizarán y consolidarán teniendo en cuenta los siguientes ejes temáticos:

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: "Territorio, vida y ambiente" es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023³, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

³ Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 - Colombia potencia mundial de la vida.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las TIC, lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

Ser servidor público implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos, se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una entidad, de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado.

Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso,

diligencia y justicia, principios que describe el Código de Integridad del Servidor Público. Por lo que, con el fin de reafirmar el compromiso y de fomentar la toma de conciencia y la cultura de transparencia en todos los niveles jerárquicos de la entidad, es necesario que se formulen acciones permanentes de formación y capacitación que proporcionen a las y los servidores públicos la motivación, conocimientos y habilidades necesarias para la importancia del uso responsable de los bienes públicos y de una actuación permanente en el marco de la legalidad y la integridad.

La promoción y la garantía de la probidad, ética e identidad de lo público en la formación y capacitación de las servidoras y los servidores públicos del país aporta a la generación de confianza entre el Estado y la sociedad civil.

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

De acuerdo con el Decreto 815 de 2018⁴, artículo 2.2.4.2., *“las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”*.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

4. BENEFICIARIOS

⁴ Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

En el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030, numeral 3.2. Aseguramiento de la capacitación para las y los servidores públicos, 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 en materia de 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 tanto, se requiere definir esquemas y metodologías que sean lo suficientemente flexibles para facilitar incluir a las y los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación.

En este sentido, 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: *“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.”*

5. OBJETIVO GENERAL DEL PIC 2025

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

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 obtenga del exterior y del interior se pueda transferir y compartir, 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

Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y

resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público⁵.

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 COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO (CIGD)

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 PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023-2030

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030⁶ presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el diagnóstico que soporta el componente estratégico de la capacitación en el sector público, posteriormente se presenta el marco normativo y conceptual y el desarrollo de la capacitación en el sector público. Para finalmente, abordar los ejes temáticos su propósito y la priorización temática que todas las entidades públicas deberán acoger, así como, los lineamientos para la formación de los directivos públicos.

Este Plan, contribuye al fortalecimiento de la política de empleo público y de gestión estratégica de talento humano, al aportar al desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y rasgos de comportamiento de las y los servidores públicos con el propósito de prestarle un mejor servicio al ciudadano.

⁵ Decreto 815 de 2018, artículo 2.2.4.2.. Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

⁶ PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Diciembre, 2023.

Un gran reto y evolución de este Programa Nacional de Formación y Capacitación, es poder vincular a universidades públicas y privadas que se quieran sumar para desarrollar las temáticas sugeridas para cada eje.

6.6 CAPACITACIÓN Y TIPOS DE CONOCIMIENTOS

El artículo 4º del Decreto Ley 1567 de 1998, define de manera general a la capacitación como un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional. En este sentido, visto desde una perspectiva más amplia, esta definición hace referencia a las competencias laborales, pues se establece que el individuo debe poseer y desarrollar unas capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes) que pueda poner en práctica (desempeño individual y colectivo) en un contexto determinado (el ámbito institucional de la entidad para la cual se encuentra vinculado).

Tipos De Conocimientos

- **Conocimientos esenciales:** son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público.
- **Conocimientos específicos:** son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.
- **Conocimientos especializados:** son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, tienen que tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados.

Igualmente, de manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo cognitivo y de habilidades de los servidores, se debe agregar a los procesos de aprendizaje (derivados de los programas de capacitación) las **actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público**. Para ello, las entidades no solo deben enfocarse en apropiar o ampliar conocimientos y habilidades, sino que también tienen que perfilar los comportamientos deseados de un servidor público.

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

¿Cómo se recolectó la información?

En el mes noviembre de 2024, se realizaron mesas de trabajo coordinadas por el Grupo de Gestión del Talento Humano, con el despacho de Presidencia, las Vicepresidencias, Oficinas y 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 establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, descritos anteriormente:

1. Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos
2. Eje 2: Territorio, vida y ambiente
3. Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad
4. Eje 4: Transformación digital y cibercultura
5. Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público
6. Eje 6: Habilidades y competencias

De conformidad a las mesas de trabajo y a las encuestas diligenciadas por los funcionarios, las necesidades de capacitación arrojadas son las siguientes, las cuales se presentan ordenadas de mayor a menor respecto al Total de Solicitantes, y son el resultado del Análisis e interpretación de la información:

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS		
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber
1	Taller de redacción y proyección de documentos. Técnicas de redacción profesional. Taller de Redacción y ortografía de documentos oficiales y administrativos. Redacción (2). Redacción y argumentación jurídica. Curso de redacción. Profundización de habilidades comunicativas [escritas, analíticas]. Redacción de documentos técnicos (2). Curso de redacción y escritura jurídica. Redacción, estilo y estructuración de documentos.	Mesas de Trabajo: VSCySM - Despacho, Zona Occidente, Grupo de Recursos Financieros; Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones; Oficina Asesora Jurídica - Grupo de Cobro Coactivo, Grupo Control Interno Disciplinario, Grupo de Promoción, Encuesta General: PAR Cúcuta, Grupo de Promoción, Oficina de Control Interno, Grupo de Proyectos de Interés Nacional, Grupo de Servicios Administrativos, VSCySM - Despacho, Grupo de Cobro Coactivo, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (2), Grupo de Recursos Financieros,	17	Habilidades y competencias		X	

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS		
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber
2	<p>Herramienta SIG ArcGIS Pro.</p> <p>Sistemas de Información Geográfica, Lineamientos a considerar en los actos administrativos sujetos a afectar la base de datos geográfica del Sistema Integral de Gestión Minera – SIGM y el Registro Minero Nacional (Memorando 20232200497863 de 29/09/2024).</p> <p>Elaboración y presentación de planos (ArcGIS). Visor geográfico. Imágenes satelitales.</p> <p>Sistemas de Información geográfica (SIG - ArcGis).</p> <p>ArcGis-pro - Auto-CAD (2).</p> <p>Capacitación en sistemas de información geográfica, tenemos herramientas como ANNA MINERÍA que requieren de un conocimiento básico al respecto.</p> <p>Curso intensivo y operativo referente al manejo de ARCGIS, practicando.</p> <p>Arc GIS y sistemas de información geográfica aplicados a las labores de fiscalización minera.</p> <p>Formación en sistemas gráficos geográficos.</p> <p>ArcGis Pro básico, práctico.</p>	<p>Mesas de Trabajo: VCyT - Grupo de Catastro y Registro Minero, PAR Pasto, Salvamento Minero, PAR Medellín, Zona Occidente, Grupo de Promoción,</p> <p>Encuesta General: Grupo de Catastro y Registro Minero, Grupo de Proyectos de Interés Nacional, PAR Cúcuta, PAR Bucaramanga, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (3),</p>	16	Transformación digital y cibercultura		X	X
3	<p>Regulación y normatividad minera: Actualización. Actualización en leyes y regulaciones mineras nacionales e internacionales.</p> <p>Aplicación nueva normatividad: control a la producción Resolución 371/2024, Resolución No 635 de 18 septiembre de 2024 criterios y tarifas para el cobro de inspecciones y visitas de fiscalización), metodología control a la producción.</p> <p>Los temas nuevos de fiscalización de la Ley 2250 de 11/07/2022, regulación de artículos 12 y 13, con respecto a pago de regalías economía circular y fiscalización a plantas de beneficio no asociadas a un título minero-y sanciones por control a la producción.</p> <p>Decreto 1396/2023- superposición de títulos mineros en el marco de las figuras de este Decreto.</p> <p>Normatividad vigente aplicable para la presentación de planos mineros y su fiscalización.</p> <p>Decreto 1035 de 2024 en articulación con el seguimiento en campo de la ANM.</p> <p>Distritos mineros.</p> <p>Derecho Minero (2).</p> <p>Seguimiento a cómo avanzan los proyectos de ley: que crea a ECOMINERALES y la reforma al Código de minas.</p>	<p>Mesas de Trabajo: VCyT - Grupo de Catastro y Registro Minero, PAR Pasto, Oficina Asesora Jurídica - Grupo de Defensa Jurídica, Grupo Socio-ambiental,</p> <p>Encuesta General: Grupo de Control Interno Disciplinario, Grupo de Catastro y Registro Minero, PAR Cali, Grupo de Contratación Minera, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero,</p>	15	Transformación digital y cibercultura		X	X

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS		
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber
3	Contratación Pública. Normatividad contractual. Contratación pública de bienes y servicios enfoque al Grupo de Servicios administrativos incluye acuerdo marco. Estructuración de presupuestos en la etapa precontractual para bienes y servicios, enfoque al Grupo de Servicios administrativos incluye acuerdo marco. Estructuración y elaboración de contratos. Controversias Contractuales. Procesos de contratación pública y supervisión de contratos. Capacitación en acuerdos marco de precios y SECOP (Colombia Compra eficiente). Deberes y derechos de los supervisores.	Mesas de Trabajo: OTI, Salvamento Minero, Grupo de Recursos Financieros, Grupo de Servicios Administrativos, Encuesta General: OTI, VSCySM - Despacho, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (2), Grupo de Contratación Minera, Grupo de Servicios Administrativos, Grupo de Recursos Financieros,	13	Probidad, ética e identidad de lo público		X	X
4	Inteligencia Artificial: Herramientas AI en Teams para reporte de reuniones y actas Uso de la inteligencia artificial enfocada a tener mayor eficiencia y agilidad en las labores. Aplicación de la Inteligencia Artificial en procesos y actividades contables. Manejo de inteligencia artificial en el trabajo. Herramientas de Inteligencia artificial aplicadas al manejo de datos, análisis de muestras y generación de controles / alertas. Inteligencia Artificial IA. Uso de herramientas y aplicaciones de inteligencia artificial, aplicados a tener mayor eficiencia y agilidad en las labores. IA aplicada a la comunicación y medios audiovisuales. El uso de la inteligencia artificial como herramienta de apoyo para la gestión pública minera.	Mesas de Trabajo: VCyT - Grupo de Catastro y Registro Minero, OTI, Grupo de Recursos Financieros, Oficina de Control Interno, Grupo de Fomento, Encuesta General: Grupo de Gestión del Talento Humano, Oficina de Control Interno, Grupo de Proyectos de Interés Nacional, Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros; Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones; Grupo de Contratación Minera,	11	Transformación digital y cibercultura		X	X
5	Microsoft 365: Uso de herramientas y aplicaciones. Presentaciones efectivas (pptx). Power point. SharePoint: Desarrollar y aplicar competencias para el desarrollo de flujos de trabajo en SharePoint. Desarrollar y aplicar competencias para la creación de subsitios en Sharepoint. Manejo de nuevas herramientas de Office, distintas a Word, Excel y PowerPoint. Uso de herramientas y aplicaciones de Microsoft 365, aplicados a tener mayor eficiencia y agilidad en las labores. Paquete Ofimática (Excel, Word, Power Point, etc..).	Mesas de Trabajo: VCyT - Despacho, GEMTM, VSCySM Zona Occidente, Grupo de Recursos Financieros, Encuesta General: Grupo de Promoción (2), Grupo de Gestión del Talento Humano, Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros, OTI,	10	Transformación digital y cibercultura		X	X

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS		
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber
6	Regulación y normatividad ambiental: Actualización. Normativa ambiental aplicable a la minería. Ejecución de pólizas minero ambientales. Normativas ambientales aplicadas a los proyectos mineros. Manejo adecuado de conflictos minero- ambientales -ordenamiento minero -ambiental. Implementación Decreto 1396 de 2023 y Decreto 1275 de 2024. Derecho Ambiental (2). Licenciamiento ambiental para proyectos mineros.	Mesas de Trabajo: VCyT - Grupo de Catastro y Registro Minero, PAR Pasto, Zona Occidente, Grupo Socio-ambiental, Encuesta General: Grupo Socio - Ambiental (3), PAR Manizales, Grupo de Control Interno Disciplinario,	10	Territorio, vida y ambiente		X	X
7	Comunidades Étnicas: Normatividad especial, Regulación. Derechos humanos, ambiente y comunidades. Decreto 1396 comunidades NARP (2). Protocolos de consulta previa con comunidades indígenas y étnicas. Capacitación en temas étnicos con relación a la minería. Normativa con enfoque diferencial para pueblos indígenas y comunidades afrocolombianas. Estructura organizativa de las Comunidades étnicas: Indígenas y Negros, Afrocolombianos, Raizales y Palenqueros. Funciones de las organizaciones étnicas en los territorios (Consejos Comunitarios, cabildos, resguardos, entre otros). Estrategias de comunicación efectiva con énfasis en comunidades étnicas.	Mesas de Trabajo: VCyT - Despacho, Grupo de Contratación Minera Diferencial, PAR Quibdó, PAR Pasto, Grupo de Fomento, Grupo Socio-ambiental (3), Encuesta General: Grupo de Contratación Minera Diferencial, Grupo de Contratación Minera,	10	Territorio, vida y ambiente		X	X
8	Habilidades Blandas: Comunicación Asertiva, Trabajo en Equipo (3), Inteligencia Emocional. Manejo asertivo de personas y de situaciones. Profundización de habilidades comunicativas [verbales]. Habilidades blandas.	Mesas de Trabajo: VCyT - Despacho, GEMTM, Presidencia - Despacho, Oficina de Control Interno; Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones; Encuesta General: PAR Cartagena, Oficina de Control Interno, Grupo de Catastro y Registro Minero; Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones;	10	Habilidades y competencias	X		
9	ANNA Minería: GPS, configuración y cuadrícula, Evaluación de FBM en plataforma ANNA. Plataforma ANNA y visor geográfico. capacitación sobre evaluación de planos adjuntos al FMB, es decir sobre ARGIS, para lectura de planos, para hacer una fiscalización eficiente. Capacitación anual sobre ANNA minería con las actualizaciones a la fecha, para hacer una fiscalización eficiente. Uso adecuado de la aplicación Anna Minería. Anna Minería.	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero, PAR Medellín, Grupo de Promoción, Encuesta General: PAR Bucaramanga (2), Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (3), Grupo de Gestión Documental y Notificaciones,	10	Transformación digital y cibercultura		X	

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS		
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber
10	<p>Derecho civil, comercial y societario (Enfocado a contratos - establecimientos - negocios jurídicos - contrato civil - sociedades sesiones de derechos -). Profundización (jurisprudencia y doctrina) en trámites de modificación a títulos mineros (Contratos civiles y comerciales; Derecho de sociedades; Acciones constitucionales (enfocado en tutelas).</p> <p>Creación de empresa en Colombia por extranjeros, incluye requisitos de representantes legales con normas de migración y capacidad legal para suscribir contratos, filiales, matriz y demás empresas que ejercen control o grupo empresarial sobre empresas colombianas.</p> <p>Medidas cautelares en especial la figura de consorcio, fiducia, y otras figuras jurídicas que soportan la prenda o embargo el Registro de Garantías Mobiliarias.</p> <p>Comercio Empresarial - especialmente para conocimiento de las sociedades, empresas y consorcios, uniones temporales, y demás formas de constituir, desarrollar, liquidar, disolver y cancelar una empresa, las formas de fusión, unión, unificación, proceso ante la SuperSociedades y demás acciones, frente a la ley, para determinar la viabilidad jurídica, financiera, contable y legal ante los proyectos mineros y su seguimiento, multa, transformación, cesión, cobro y acciones de reparación, todo esto frente a los actos administrativos de VSyC y VCT.</p>	<p>Mesas de Trabajo: VCyT - Despacho, GEMTM, Grupo de Contratación Minera Diferencial</p> <p>Encuesta General: Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros (5),</p>	8	Habilidades y competencias		X	X
11	Inglés. Inglés Conversacional. Inglés Técnico.	<p>Mesas de Trabajo: VCyT - Despacho, GEMTM, ASPANM, OTI,</p> <p>Encuesta General: Grupo de Contratación Minera Diferencial, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (2), VCyT - Despacho,</p>	8	Habilidades y competencias			X
12	Gestión documental - custodia, archivo y traslado de archivos, SGD. Gestión documental-digitalización de documentos. Actualización de la norma. Capacitación en todo lo relacionado con SGD. pero de una manera más intensiva, para que de esta manera se puedan despejar todas las dudas y minimizar los errores durante el ejercicio de las labores relacionadas con este aplicativo. Gestión Documental, Administración de Archivos y Sistemas de Gestión	<p>Mesas de Trabajo: Salvamento Minero, Grupo de Promoción,</p> <p>Encuesta General: Grupo Socio - Ambiental, VSCYSM Despacho, VAF - Despacho, Oficina de Control Interno, Grupo de Gestión del Talento Humano,</p>	8	Habilidades y competencias			X

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS		
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber
	Documental (SGD). Capacitación en archivística digital. Manejo de archivo, Transferencias documentales, Sistema de Gestión Documental - SGD.						
13	Derecho Disciplinario: Actualización. Actualización en código único disciplinario.	Mesas de Trabajo: VCyT - Despacho, Grupo de Catastro y Registro Minero, GEMTM, Oficina Asesora Jurídica - Grupo de Cobro Coactivo, Encuesta General: PAR Manizales, Grupo de Cobro Coactivo, Grupo de Proyectos de Interés Nacional,	7	Probidad, ética e identidad de lo público		X	X
14	Capacitación subcontrato, formalización y legalización. Terminación de los Subcontratos de Formalización Minera. Ley 2250. Figuras de formalización minera. Tipología, características, ruta de acceso para los beneficiarios, competencia de la ANM frente a cada una de las figuras (incluyendo dependencias a cargo) y de otras entidades involucradas en el proceso. Figuras de formalización. Regímenes ordinarios y especiales de contratación minera, legalizaciones, formalizaciones.	Mesas de Trabajo: PAR Quibdó, PAR Valledupar, Grupo de Fomento, Grupo de Socio-ambiental, Encuesta General: Grupo de Contratación Minera Diferencial, PAR Cali, Grupo de Contratación Minera,	7	Habilidades y competencias		X	X
	Excel (3). Excel avanzado aplicado a las finanzas públicas (macros, funciones, formulas) (3). Paquete Ofimática (Excel, Word, Power Point, etc.).	Mesas de Trabajo: Grupo de Recursos Financieros, Encuesta General: PAR Cartagena, Grupo de Servicios Administrativos, VAF - Despacho, Grupo de Recursos Financieros,	6	Transformación digital y cibercultura			X
1	Metodologías ágiles en Gestión de Proyectos. Metodologías para la formulación de proyectos ante el DNP. Conceptos económicos y temas financieros de proyectos. Capacitación en formación de proyectos. Temas de gestión y evaluación de proyectos.	Mesas de Trabajo: ASPANM, OTI (2), Encuesta General: Grupo de Proyectos de Interés Nacional (2), VAF - Despacho,	6	Habilidades y competencias		X	X
2	Investigación de accidentes y metodologías de análisis causal. Investigación de accidentes.	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (5),	6	Habilidades y competencias		X	X
1	CPACA: Parte general, Derecho administrativo, Procedimental	Mesas de Trabajo: VCyT - Grupo de Catastro y Registro Minero, GEMTM, Grupo de Notificaciones Encuesta General: Grupo de Cobro Coactivo, Grupo de Contratación Minera,	5	Probidad, ética e identidad de lo público		X	X

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS		
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber
2	Regalías: Contraprestaciones económicas de los contratos, Modalidades y contraprestaciones en las diferentes modalidades de títulos mineros, Evaluación de regalías (aplicado a casos en plataforma ANNA y lineamientos de presentación), Plataforma regalías - Canon. Capacitación en evaluación de Contraprestaciones Mineras.	Mesas de Trabajo: VCyT - Despacho, PAR Medellín, Encuesta General: PÁR Manizales,	5	Habilidades y competencias		X	X
3	Temas Grupo de Planeación: Temas presupuestales, Manejo de indicadores, Gestión SIG, MIPG, Riesgos. Sistema Integrado de Gestión (indicadores). Indicadores.	Mesas de Trabajo: VCyT - Despacho, GEMTM, Oficina de Control Interno, Encuesta General: Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros, PAR Manizales,	5	Probidad, ética e identidad de lo público		X	
4	Documentos Técnicos: Ventilación y sostenimiento en minas aplicado a evaluación de documentos técnicos, Evaluación de los diferentes documentos técnicos aplicados a proyectos mineros. Capacitación en el módulo de fiscalización - Evaluación de documentos técnicos. Capacitación de evaluación de documentos técnicos bajo los lineamientos del estándar CrirSCO. Estándar CRIRSCO.	Mesas de Trabajo: PAR Medellín Encuesta General: PAR Manizales (3), PAR Ibagué,	5	Habilidades y competencias			X
5	Normatividad presupuestal. Presupuesto General, Presupuesto institucional ANM, Ejecución presupuestal, Sistema General de Regalías, Sistema General de participaciones. Capacitación en presupuesto general de la nación-recursos ANM y SGR - reservas presupuestales, etc.. Presupuesto. Gestión Pública (2), Gestión Financiera. Gestión Pública y Gestión Financiera (SIIF Nación - SPGR). Presupuesto, Tesorería y Contabilidad Publicas.	Mesas de Trabajo: Grupo de Recursos Financieros (2), Encuesta General: Grupo Socio - Ambiental (2), Grupo de Contratación Minera, Grupo de Servicios Administrativos, Grupo de Recursos Financieros (2), Grupo de Control Interno Disciplinario,	9	Probidad, ética e identidad de lo público			X
6	Power Bi. Desarrollar y aplicar competencias para la construcción de reportes en Power BI a partir de bases de datos, especialmente a partir de listas creadas en SharePoint. Manejo de Power BI. Analítica de datos - Power BI. Bases de datos y analítica de datos. Protección de Datos. Cultura y Gobierno de los datos. Arquitectura de datos.	Mesas de Trabajo: Oficina de Control Interno, SINTRAMINERALES, VSCySM Zona Occidente, OTI, Grupo de Recursos Financieros, Encuesta General: Grupo de Promoción, Oficina de Control Interno, PAR Manizales, Grupo de Promoción,	9	Transformación digital y cibercultura			X
7	Seguridad e higiene minera: Actualización. Aplicación de decretos de seguridad en minería a las inspecciones. Labores de seguridad en subterráneas. Seguridad e higiene minera cielo abierto y bajo tierra practica y teórica.	Mesas de Trabajo: VCyT - Grupo de Contratación Minera Diferencial, PAR Medellín, Encuesta General: PAR Bucaramanga,	4	Habilidades y competencias		X	X

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS		
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber
8	Incendios y explosiones. Teoría de equipos anti - explosión e intrínsecamente seguros. Manejo de explosivos: Conocimientos básicos sobre explosivos, procedimientos de detonación segura, normatividad. Transporte, almacenamiento, Uso y manejo de explosivos.	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero,	4	Habilidades y competencias		X	
9	Brigada de Emergencias. APH Atención pre Hospitalaria, Sistema de Comando de Incidentes. Capacitación como Brigadista Integral.	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero,	4	Habilidades y competencias		X	
10	Uso de equipos utilizados en las inspecciones de campo. Retroalimentación en uso y cuidado del multidetector para el personal que sale a campo. Retroalimentación en uso y cuidado de los autorrescatadores para el personal que sale a campo. Capacitación presencial y practica de uso de autorrescatador y manejo de multidetector de gases.	Mesas de Trabajo: PAR Medellín Encuesta General: Grupo de Seguimiento y Control Zona Occidente (2), PAR Ibagué,	4	Habilidades y competencias		X	
11	Derecho procesal y probatorio. Derecho probatorio. Derecho procesal. Oralidad, procesos, procedimientos y evaluación probatoria en la oralidad, con incidencia en la virtualidad.	Mesas de Trabajo: Grupo Control Interno Disciplinario, Oficina Asesora Jurídica - Grupo de Defensa Jurídica, Encuesta General: Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros,	4	Probidad, ética e identidad de lo público		X	
12	Trámites compartidos. Capacitación con el Grupo de Catastro y Registro Minero para que articulada con el Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros de la Vicepresidencia de Contratación y Titulación, sobre la forma como se debe calcular y expresar el área en los trámites compartidos. derecho preferencial	Mesas de Trabajo: PAR Quibdó, PAR Ibagué, PAR Valledupar, Encuesta General:	3	Habilidades y competencias		X	
13	Mantenimiento de equipos de seguridad y salvamento minero. Gerencia de mantenimiento de equipos	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (2),	3	Habilidades y competencias		X	
14	Psicología atención de Emergencias Mineras. Psicología en atención de emergencias. Atención psicología postraumática en atención de emergencias mineras.	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (2),	3	Habilidades y competencias		X	
15	Equipos eléctricos. Capacitación en RETIE, RETILAB. Instalaciones eléctricas bajo tierra, RETIE.	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (2),	3	Habilidades y competencias		X	

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS		
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber
16	Alturas. Rescate en vertical. Trabajo en alturas.	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (2),	3	Habilidades y competencias		X	
17	Normatividad tributaria. Actualización Tributaria. Tributaria nacional y territorial.	Mesas de Trabajo: Grupo de Recursos Financieros, Encuesta General: Grupo de Recursos Financieros (2),	3	Probidad, ética e identidad de lo público			X
18	Auditorías, Planes de mejoramiento, redacción de hallazgos, evidencias, acciones de mejora. Redacción de hallazgos de Auditoría. Capacitación en auditorías internas, normas ISO.	Mesas de Trabajo: Oficina de Control Interno, Encuesta General: Oficina de Control Interno, Grupo de Fomento,	3	Habilidades y competencias		X	
19	Seguimiento y control a títulos Mineros. Capacitación de lineamientos para la evaluación del procedimiento de metodología de la producción, conforme la nueva herramienta implementada por la ANM. Capacitación sobre el control, seguimiento y la seguridad minera.	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Contratación Minera, PAR Ibagué, VSCySM - Despacho,	3	Habilidades y competencias			
20	Manejo adecuado del tiempo	Mesas de Trabajo: VCyT - Despacho, GEMTM, Encuesta General:	2	Habilidades y competencias		X	
21	Lenguaje claro	Mesas de Trabajo: VCyT - Despacho, ASPANM Encuesta General:	2	Habilidades y competencias		X	
22	Gestión de equipos de trabajo. Organización de trabajo	Mesas de Trabajo: OTI, PAR Valledupar Encuesta General:	2	Habilidades y competencias		X	
23	Microsoft Ingeniero de DevOps Microsoft Certified: Azure Fundamentals https://docs.microsoft.com/es-es/learn/certifications/azure-fundamentals Microsoft Certified: DevOps Engineer Expert https://docs.microsoft.com/es-es/learn/certifications/devops-engineer	Mesas de Trabajo: OTI, Encuesta General: OTI,	2	Transformación digital y cibercultura		X	
24	Microsoft Ingenieros de datos Microsoft Certified: Azure Fundamentals https://docs.microsoft.com/es-es/learn/certifications/azure-fundamentals Microsoft Certified: Azure Data Engineer Associate	Mesas de Trabajo: OTI, Encuesta General: OTI,	2	Transformación digital y cibercultura		X	
25	Microsoft Científicos de datos Microsoft Certified: Azure Fundamentals https://docs.microsoft.com/es-es/learn/certifications/azure-fundamentals Microsoft Certified: Azure Data Scientist	Mesas de Trabajo: OTI, Encuesta General: OTI,	2	Transformación digital y cibercultura		X	

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS		
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber
	Associate https://docs.microsoft.com/es-es/learn/certifications/azure-data-scientist						
26	Microsoft Administrator Microsoft Certified: Azure Fundamentals https://docs.microsoft.com/es-es/learn/certifications/azure-fundamentals Microsoft Certified: Azure Administrator Associate https://docs.microsoft.com/es-es/learn/certifications/azure-administrator Microsoft Certified: DevOps Engineer Expert https://docs.microsoft.com/es-es/learn/certifications/devops-engineer	Mesas de Trabajo: OTI, Encuesta General: OTI,	2	Transformación digital y cibercultura		X	
27	Ingeniero de Seguridad Microsoft Certified: Azure Fundamentals https://docs.microsoft.com/es-es/learn/certifications/azure-fundamentals Microsoft Certified: Azure Security Engineer Associate https://docs.microsoft.com/es-es/learn/certifications/azure-security-engineer	Mesas de Trabajo: OTI, Encuesta General: OTI,	2	Transformación digital y cibercultura		X	
28	Medidas de Rehabilitación y cierre de minas (recibo de áreas). Cierre Minero.	Mesas de Trabajo: PAR Pasto Encuesta General: VSCySM - Despacho,	2	Habilidades y competencias		X	
29	Análisis de evidencias basadas en las necropsias	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero,	2	Habilidades y competencias		X	
30	Espacios confinados	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero,	2	Habilidades y competencias		X	
31	Suspensión de actividades en campo. Tipo de sanciones o suspensiones en las inspecciones en campo	Mesas de Trabajo: PAR Medellín Encuesta General:	2	Habilidades y competencias		X	
32	Indexación. Indexaciones de multa	Mesas de Trabajo: PAR Medellín Encuesta General:	2	Habilidades y competencias		X	
33	Realización de seguimiento en línea. Capacitación en trámites en línea.	Mesas de Trabajo: PAR Medellín Encuesta General: PAR Manizales,	2	Transformación digital y cibercultura		X	
34	Modificaciones de títulos mineros. Trámite de modificación contractual	Mesas de Trabajo: PAR Medellín Encuesta General: VSCySM - Despacho,	2	Habilidades y competencias		X	

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS		
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber
35	Surpac. Programas de computo para planeamiento minero.	Mesas de Trabajo: PAR Medellín Encuesta General: Grupo de Proyectos de Interés Nacional,	2	Transformación digital y cibercultura		X	
36	Normatividad contable. Presupuesto, Tesorería y Contabilidad Publicas.	Mesas de Trabajo: Grupo de Recursos Financieros, Encuesta General: Grupo de Recursos Financieros,	2	Probidad, ética e identidad de lo público			X
37	Liderazgo. Liderazgo e influencia social.	Mesas de Trabajo: Presidencia - Despacho, Encuesta General: Grupo de Servicios Administrativos,	2	Habilidades y competencias		X	
38	Habilidades de servicio. Capacitacion servicio al cliente.	Mesas de Trabajo: Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones, Encuesta General: VAF - Despacho,	2	Habilidades y competencias		X	
39	Actualización en cobro coactivo. Actualización en procedimiento de cobro coactivo.	Mesas de Trabajo: Oficina Asesora Jurídica - Grupo de Cobro Coactivo, Encuesta General: Grupo de Cobro Coactivo,	2	Habilidades y competencias		X	
40	Capacitación orientada al manejo del orden público. Afrontar entornos hostiles.	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Seguimiento y Control Zona Occidente, Grupo de Contratación Minera,	2	Habilidades y competencias		X	
41	Derecho Internacional- Tribunales de Arbitramento. Arbitraje Internacional.	Mesas de Trabajo: Encuesta General: VSCySM - Despacho, Grupo de Proyectos de Interés Nacional,	2	Habilidades y competencias		X	
42	Lectura rápida y comprensión de lectura.	Mesas de Trabajo: Encuesta General: PAR Cúcuta, Grupo de Servicios Administrativos,	2	Habilidades y competencias		X	
43	Consulta previa (2). Un espacio similar al que tuvimos el pasado 5 de septiembre de 2024, pero en esta oportunidad abordando temas más específicos que atañen el desarrollo de las funciones de nuestras dependencias. En el caso de la VSC, títulos suspendidos para la realización de consultas, que pasados 09 años, siguen en fase de preconsulta. ¿Qué hacer?	Mesas de Trabajo: Grupo de Promoción, Encuesta General: PAR Cali,	2	Probidad, ética e identidad de lo público		X	
44	Funcionalidades del Sistema integral de Gestión Minera. Capacitación SIGM.	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Contratación Minera,	2	Transformación digital y cibercultura		X	

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS		
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber
45	Diligencia de Notificación - aspectos como notificaciones presencial, virtual, recursos, vicios de notificación, actos inconclusos, responsabilidad disciplinaria del notificante, así reducir, las demandas en contra ANM, por esta falencia y que se proyecten actos administrativos en derecho. Capacitación en Notificaciones.	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros, VCyT - Despacho,	2	Probidad, ética e identidad de lo público		X	
46	Formación en ISO 27001:2022, incluyendo certificación. Auditor líder ISO 27001:2022, incluyendo certificación.	Mesas de Trabajo: OTI (2), Encuesta General:	2	Transformación digital y cibercultura		X	
47	Certificación para continuidad de negocio. Auditor líder ISO 22301, incluyendo certificación.	Mesas de Trabajo: OTI (2), Encuesta General:	2	Habilidades y competencias		X	
48	Control Interno y Auditoría Integral. Auditores del Modelo Estándar de Control Interno (MECI)	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Oficina de Control Interno (2),	2	Probidad, ética e identidad de lo público			
49	Modalidades de venta de minerales a corto y largo plazo. El comercio internacional de minerales y metales. Principales elementos en la comercialización de concentrados de minerales. (arenas negras, concentrado de cobre)	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Fomento (2),	2	Habilidades y competencias			
50	Documentación técnica de software y hardware en idioma ingles	Mesas de Trabajo: OTI, Encuesta General:	1	Transformación digital y cibercultura		X	
51	Blockchain	Mesas de Trabajo: OTI, Encuesta General:	1	Transformación digital y cibercultura		X	
52	Certificación para gestión de riesgos (ISO 31000)	Mesas de Trabajo: OTI, Encuesta General:	1	Habilidades y competencias		X	
53	Reuniones y presentaciones agiles	Mesas de Trabajo: OTI, Encuesta General:	1	Transformación digital y cibercultura		X	
54	Gobierno y administración de nube hibrida	Mesas de Trabajo: OTI, Encuesta General:	1	Transformación digital y cibercultura		X	
55	Automatización de pruebas integrales de software	Mesas de Trabajo: OTI, Encuesta General:	1	Transformación digital y cibercultura		X	
56	ITIL v4 foundation e ITIL MP (Managing Professional) de Axelos, incluyendo voucher de certificación.	Mesas de Trabajo: OTI, Encuesta General:	1	Transformación digital y cibercultura		X	

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS		
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber
57	Pentesting de DragonJar: Capacitación de Seguridad Ofensiva y seguridad defensiva.	Mesas de Trabajo: OTI, Encuesta General:	1	Transformación digital y cibercultura			X
58	Fundamentos pruebas de seguridad WEB (OWASP)	Mesas de Trabajo: OTI, Encuesta General:	1	Transformación digital y cibercultura		X	
59	Curso de Técnicas OSINT (Open Source Intelligence)	Mesas de Trabajo: OTI, Encuesta General:	1	Transformación digital y cibercultura		X	
60	CDPSE (Certified Data Privacy Solutions Enginner) de ISACA, incluyendo voucher de certificación.	Mesas de Trabajo: OTI, Encuesta General:	1	Transformación digital y cibercultura		X	
61	CSX-P (CSX Cybersecurity Practitioner) de ISACA, incluyendo voucher de certificación.	Mesas de Trabajo: OTI, Encuesta General:	1	Transformación digital y cibercultura		X	
62	Aspectos a tener en cuenta para la evaluación de estudios hidrológicos e hidráulicos y estudios geotécnicos para el cálculo de recursos y reservas en sistemas fluviales y proyectos de materiales de construcción	Mesas de Trabajo: PAR Pasto Encuesta General:	1	Habilidades y competencias		X	
63	Versión actualizada de procedimientos de la caracterización de salvamento minero	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General:	1	Habilidades y competencias		X	
64	Curso de salvamento minero, directrices, equipos, técnicas de rescate, socialización del vadecum y actualización	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General:	1	Habilidades y competencias		X	
65	Software ventilación de minas	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General:	1	Transformación digital y cibercultura		X	
66	Software geotecnia y geomecánica	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General:	1	Transformación digital y cibercultura		X	
67	Manejo y control de inundaciones en minería subterránea. Rescate en ambientes inundados, inmersión y buceo.	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General:	1	Habilidades y competencias		X	
68	Gestión de inventarios	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General:	1	Habilidades y competencias		X	
69	Marcación y rotulado de sustancias químicas	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General:	1	Habilidades y competencias		X	
70	Manejo defensivo de vehículos	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General:	1	Habilidades y competencias		X	
71	Gestión del riesgo basado en el comportamiento	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General:	1	Habilidades y competencias		X	

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS		
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber
72	Negociación y abordaje de conflictos	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General:	1	Habilidades y competencias		X	
73	WebSafi: Legalización de comisiones	Mesas de Trabajo: PAR Medellín Encuesta General:	1	Transformación digital y cibercultura		X	
74	Geomecánica aplicada a labores mineras	Mesas de Trabajo: PAR Medellín Encuesta General:	1	Habilidades y competencias		X	
75	Experiencias internacionales: proyectos mineros con enfoque de cierre (casuística).	Mesas de Trabajo: Zona Occidente, Encuesta General:	1	Habilidades y competencias		X	
76	Experiencias internacionales: manejo pasivos ambientales (casuística).	Mesas de Trabajo: Zona Occidente, Encuesta General:	1	Territorio, vida y ambiente		X	
77	Experiencias internacionales: frontera entre la formalización y la minería ilícita.	Mesas de Trabajo: Zona Occidente, Encuesta General:	1	Territorio, vida y ambiente		X	
78	Normas internacionales de información financiera - NIIF: bases y principios que permitan analizar, aplicar e interpretar las NIIF en los procesos contables y financieros.	Mesas de Trabajo: Grupo de Recursos Financieros, Encuesta General:	1	Habilidades y competencias			X
79	El acto administrativo, su notificación y casos prácticos. Actos administrativos referente a la gestión documental	Mesas de Trabajo: Grupo de Gestión Documental y Notificaciones, Encuesta General:	1	Habilidades y competencias		X	
80	Responsabilidades de los contratistas en Colombia	Mesas de Trabajo: Grupo de Gestión Documental y Notificaciones, Encuesta General:	1	Probidad, ética e identidad de lo público		X	
81	Curso para Gerentes Públicos de la administración en Colombia	Mesas de Trabajo: Grupo de Gestión Documental y Notificaciones, Encuesta General:	1	Probidad, ética e identidad de lo público		X	
82	Gestión del cambio	Mesas de Trabajo: Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones, Encuesta General:	1	Habilidades y competencias		X	
83	Capacitación de cobro coactivo para otros grupos de trabajo	Mesas de Trabajo: Oficina Asesora Jurídica - Grupo de Cobro Coactivo, Encuesta General:	1	Habilidades y competencias		X	
84	Técnicas de interrogatorios y contra-interrogatorios	Mesas de Trabajo: Oficina Asesora Jurídica - Grupo de Defensa Jurídica, Encuesta General:	1	Habilidades y competencias		X	

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS		
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber
85	Métodos y herramientas para transmitir conocimientos	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero	1	Habilidades y competencias		X	
86	Defensa jurídica del Estado (daño antijurídico)	Mesas de Trabajo: Encuesta General: VSCySM - Despacho,	1	Probidad, ética e identidad de lo público		X	
87	Transición energética desde el sector minero (no energético)	Mesas de Trabajo: Encuesta General: VPyF - Grupo Socio - Ambiental,	1	Territorio, vida y ambiente		X	
88	Fiscalización minera a cielo abierto y subterránea.	Mesas de Trabajo: Encuesta General: PAR Cúcuta,	1	Habilidades y competencias		X	
89	Expresión en público.	Mesas de Trabajo: Encuesta General: PAR Cúcuta,	1	Habilidades y competencias		X	
90	Derecho Administrativo Laboral	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Gestión del Talento Humano,	1	Probidad, ética e identidad de lo público		X	
91	Procedimiento extracción de minerales	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Contratación Minera Diferencial,	1	Habilidades y competencias		X	
92	Capacitaciones frecuentes en temas de competencia del área y de la VCT	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Catastro y Registro Minero,	1	Habilidades y competencias		X	
93	Software minero	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero,	1	Transformación digital y cibercultura		X	
94	Resiliencia, Flexibilidad y Agilidad	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Servicios Administrativos,	1	Habilidades y competencias		X	
95	Plan Nacional de Desarrollo, Políticas sector Minero, Plan Estratégico sectorial/Minero, Plan estratégico institucional ANM/planes estratégicos y operativos	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Contratación Minera,	1	Habilidades y competencias		X	
96	Seguridad Informática	Mesas de Trabajo: Encuesta General: OTI,	1	Transformación digital y cibercultura			X
97	Estabilidad de taludes, sostenimiento y ventilación de minas practica y teórica.	Mesas de Trabajo: Encuesta General: PAR Bucaramanga,	1	Habilidades y competencias			X
98	Capacitación en estándar colombiano de recursos y reservas	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero,	1	Habilidades y competencias			X

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS		
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber
99	Definir cursos de Pedagogía para dictar eficientemente las capacitaciones en las Jornadas de Seguridad Minera a nivel Nacional.	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero,	1	Habilidades y competencias		X	
100	Cursos en manejo efectivo de las comunicaciones dentro de la ANM	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero,	1	Habilidades y competencias		X	
101	Capacitación en función pública e innovación	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Proyectos de Interés Nacional,	1	Probidad, ética e identidad de lo público		X	
102	Cadenas productivas del sector minero	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Promoción,	1	Habilidades y competencias		X	
103	Ruta de protección frente a conocimiento de vulneraciones de defensores de DDHH ambientales	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Socio-ambiental,	1	Territorio, vida y ambiente		X	
104	Implementación del acuerdo de Escazú en los procesos y procedimientos de la ANM	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Socio-ambiental,	1	Territorio, vida y ambiente		X	
105	Cómo generar presentaciones interactivas, más allá de Powerpoint.	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Socio-ambiental,	1	Habilidades y competencias		X	
106	Identificación, gestión y tratamiento de un conflicto en las diferentes fases de los proyectos mineros	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Socio-ambiental,	1	Territorio, vida y ambiente		X	
107	Garantía de Derechos Humanos en espacios de relacionamiento con las comunidades - Mapeo de riesgos	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Socio-ambiental,	1	Territorio, vida y ambiente		X	
108	Plan de Gestión Social- Alcance e importancia	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Socio-ambiental,	1	Territorio, vida y ambiente		X	
109	Capacitación. Acuerdo Sindical. Capacitaciones sindicales - negociación sindical legislación nueva - actualidad. Pedagogía sindical - líderes de sindicato. Técnicas de negociación sindical del sector público. Generación de contenido - manejo de contenido redes	ASPANM	1	Habilidades y competencias		X	
110	Capacitación. Acuerdo Sindical	ASPANM	1	Habilidades y competencias		X	
111	Capacitación. Acuerdo Sindical	SINTRAMINERALES	1	Habilidades y competencias		X	
112	Capacitación. Acuerdo Sindical	SINTRAMINERALES	1	Habilidades y competencias		X	

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: considerando la cantidad de solicitantes, las 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, unificables, complementarios, y algunos se unieron en un solo tema.
3. Se organizaron en orden de prioridad los temas que según el procedimiento y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 deben ser abordados, se consideraron algunos temas para los nuevos funcionarios que se vinculan a la ANM como resultado del concurso de méritos, y algunos temas 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 y 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, empresas como COMPENSAR como Caja de Compensación, 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 públicos, 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 y equipos de trabajo 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 2025, los cuales serán objeto de contratación.

No.	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM	HORAS	MODALIDAD	ASISTENTES
1	<p>Taller de redacción y proyección de documentos. Técnicas de redacción profesional. Taller de Redacción y ortografía de documentos oficiales y administrativos. Redacción (2). Redacción y argumentación jurídica. Curso de redacción. Profundización de habilidades comunicativas [escritas, analíticas]. Redacción de documentos técnicos (2). Curso de redacción y escritura jurídica. Redacción, estilo y estructuración de documentos. Lectura rápida y comprensión de lectura (2) (se unificó con redacción).</p> <p>NOTA: Se empezará en 2025 con lectura y comprensión de lectura, como requisito para redacción y proyección de documentos.</p>	<p>Mesas de Trabajo: VSCySM - Despacho, Zona Occidente, Grupo de Recursos Financieros; Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones; Oficina Asesora Jurídica - Grupo de Cobro Coactivo, Grupo Control Interno Disciplinario, Grupo de Promoción,</p> <p>Encuesta General: PAR Cúcuta (2), Grupo de Promoción, Oficina de Control Interno, Grupo de Proyectos de Interés Nacional, Grupo de Servicios Administrativos, VSCySM - Despacho, Grupo de Cobro Coactivo (2), Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (2), Grupo de Recursos Financieros,</p>	Habilidades y competencias	Consolidar la gestión del conocimiento y el análisis de datos para la toma de decisiones	24	Presencial / Virtual	50

No.	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM	HORAS	MODALIDAD	ASISTENTES
2	<p>Contratación Pública. Normatividad contractual. Contratación pública de bienes y servicios enfoque al Grupo de Servicios administrativos incluye acuerdo marco. Estructuración de presupuestos en la etapa precontractual para bienes y servicios, enfoque al Grupo de Servicios administrativos incluye acuerdo marco. Estructuración y elaboración de contratos. Controversias Contractuales. Procesos de contratación pública y supervisión de contratos. Capacitación en acuerdos marco de precios y SECOP (Colombia Compra eficiente). Deberes y derechos de los supervisores.</p>	<p>Mesas de Trabajo: OTI, Salvamento Minero, Grupo de Recursos Financieros, Grupo de Servicios Administrativos,</p> <p>Encuesta General: OTI, VSCySM - Despacho, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (2), Grupo de Contratación Minera, Grupo de Servicios Administrativos, Grupo de Recursos Financieros,</p>	<p>Probidad, ética e identidad de lo público</p>	<p>Optimizar la administración y gestión de la infraestructura y los recursos de la Agencia</p>	32	Presencial / Virtual	50
3	<p>Inteligencia Artificial: Herramientas AI en Teams para reporte de reuniones y actas Uso de la inteligencia artificial enfocada a tener mayor eficiencia y agilidad en las labores. Aplicación de la Inteligencia Artificial en procesos y actividades contables. Manejo de inteligencia artificial en el trabajo. Herramientas de Inteligencia artificial aplicadas al manejo de datos, análisis de muestras y generación de controles / alertas. Inteligencia Artificial IA. Uso de herramientas y aplicaciones de inteligencia artificial, aplicados a tener mayor eficiencia y agilidad en las labores. IA aplicada a la comunicación y medios audiovisuales. El uso de la inteligencia artificial como herramienta de apoyo para la gestión pública minera.</p>	<p>Mesas de Trabajo: VCyT - Grupo de Catastro y Registro Minero, OTI, Grupo de Recursos Financieros, Oficina de Control Interno, Grupo de Fomento,</p> <p>Encuesta General: Grupo de Gestión del Talento Humano, Oficina de Control Interno, Grupo de Proyectos de Interés Nacional, Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros; Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones; Grupo de Contratación Minera,</p>	<p>Transformación digital y cibercultura</p>	<p>Consolidar la gestión del conocimiento y el análisis de datos para la toma de decisiones</p>	24	Presencial / Virtual	50
4	<p>Regulación y Normatividad ambiental: Actualización. Normativa ambiental aplicable a la minería. Ejecución de pólizas minero ambientales. Normativas ambientales aplicadas a los proyectos mineros. Manejo adecuado de conflictos minero-ambientales -ordenamiento minero-ambiental. Implementación Decreto 1396 de 2023 y Decreto 1275 de 2024. Derecho Ambiental (2). Licenciamiento ambiental para proyectos mineros.</p>	<p>Mesas de Trabajo: VCyT - Grupo de Catastro y Registro Minero, PAR Pasto, Zona Occidente, Grupo Socio-ambiental,</p> <p>Encuesta General: Grupo Socio - Ambiental (3), PAR Manizales, Grupo de Control Interno Disciplinario,</p>	<p>Territorio, vida y ambiente</p>	<p>Fortalecer la gestión de la conflictividad socioambiental en torno a la actividad minera en el país</p>	32	Presencial / Virtual	50

No.	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM	HORAS	MODALIDAD	ASISTENTES
5	<p>Comunidades Étnicas: Normatividad especial, Regulación. Derechos humanos, ambiente y comunidades. Decreto 1396 comunidades NARP (2). Protocolos de consulta previa con comunidades indígenas y étnicas. Capacitación en temas étnicos con relación a la minería. Normativa con enfoque diferencial para pueblos indígenas y comunidades afrocolombianas. Estructura organizativa de las Comunidades étnicas: Indígenas y Negros, Afrocolombianos, Raizales y Palenqueros. Funciones de las organizaciones étnicas en los territorios (Consejos Comunitarios, cabildos, resguardos, entre otros). Estrategias de comunicación efectiva con énfasis en comunidades étnicas.</p>	<p>Mesas de Trabajo: VCyT - Despacho, Grupo de Contratación Minera Diferencial, PAR Quibdó, PAR Pasto, Grupo de Fomento, Grupo Socio-ambiental (3), Encuesta General: Grupo de Contratación Minera Diferencial, Grupo de Contratación Minera,</p>	Territorio, vida y ambiente	Fortalecer la gestión de la conflictividad socioambiental en torno a la actividad minera en el país	24	Presencial / Virtual	50
6	<p>Derecho civil, comercial y societario (Enfocado a contratos - establecimientos - negocios jurídicos - contrato civil - sociedades sesiones de derechos -). Profundización (jurisprudencia y doctrina) en trámites de modificación a títulos mineros (Contratos civiles y comerciales; Derecho de sociedades; Acciones constitucionales (enfocado en tutelas). Creación de empresa en Colombia por extranjeros, incluye requisitos de representantes legales con normas de migración y capacidad legal para suscribir contratos, filiales, matriz y demás empresas que ejercen control o grupo empresarial sobre empresas colombianas. Medidas cautelares en especial la figura de consorcio, fiducia, y otras figuras jurídicas que soportan la prenda o embargo el Registro de Garantías Mobiliarias. Comercio Empresarial - especialmente para conocimiento de las sociedades, empresas y consorcios, uniones temporales, y demás formas de constituir, desarrollar, liquidar, disolver y cancelar una empresa, las formas de fusión, unión, unificación, proceso ante la SuperSociedades y</p>	<p>Mesas de Trabajo: VCyT - Despacho, GEMTM, Grupo de Contratación Minera Diferencial Encuesta General: Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros (5),</p>	Habilidades y competencias	Fortalecer el control, prevención, verificación, seguridad y exigencia de las obligaciones mineras legales contractuales	32	Presencial / Virtual	50

No.	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM	HORAS	MODALIDAD	ASISTENTES
	demás acciones, frente a la ley, para determinar la viabilidad jurídica, financiera, contable y legal ante los proyectos mineros y su seguimiento, multa, transformación, cesión, cobro y acciones de reparación, todo esto frente a los actos administrativos de VSyC y VCT.						
7	Metodologías ágiles en Gestión de Proyectos . Metodologías para la formulación de proyectos ante el DNP. Conceptos económicos y temas financieros de proyectos. Capacitación en formación de proyectos. Temas de gestión y evaluación de proyectos.	Mesas de Trabajo: ASPANM, OTI (2), Encuesta General: Grupo de Proyectos de Interés Nacional (2), VAF - Despacho,	Habilidades y competencias	Consolidar la gestión del conocimiento y el análisis de datos para la toma de decisiones	16	Presencial / Virtual	50
8	Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA) : Parte general, Derecho administrativo, Procedimental	Mesas de Trabajo: VCyT - Grupo de Catastro y Registro Minero, GEMTM, Grupo de Notificaciones Encuesta General: Grupo de Cobro Coactivo, Grupo de Contratación Minera,	Probidad, ética e identidad de lo público	Garantizar la disponibilidad de la información y respuesta oportuna a los grupos de interés	24	Presencial / Virtual	50
9	Normatividad presupuestal. Presupuesto General, Presupuesto institucional ANM, Ejecución presupuestal, Sistema General de Regalías, Sistema General de participaciones. Capacitación en presupuesto general de la nación-recursos ANM y SGR - reservas presupuestales, etc.. Presupuesto. Gestión Pública (2), Gestión Financiera . Gestión Pública y Gestión Financiera (SIIF Nación - SPGR). Presupuesto, Tesorería y Contabilidad Públicas.	Mesas de Trabajo: Grupo de Recursos Financieros (2), Encuesta General: Grupo Socio - Ambiental (2), Grupo de Contratación Minera, Grupo de Servicios Administrativos, Grupo de Recursos Financieros (2), Grupo de Control Interno Disciplinario,	Probidad, ética e identidad de lo público	Optimizar la administración y gestión de la infraestructura y los recursos de la Agencia	24	Presencial / Virtual	50
10	Power BI . Desarrollar y aplicar competencias para la construcción de reportes en Power B.I. a partir de bases de datos, especialmente a partir de listas creadas en SharePoint. Manejo de Power BI. Analítica de datos - Power BI. Bases de datos y analítica de datos . Protección de Datos. Cultura y Gobierno de los datos. Arquitectura de datos.	Mesas de Trabajo: Oficina de Control Interno, SINTRAMINERALES, VSCySM Zona Occidente, OTI, Grupo de Recursos Financieros, Encuesta General: Grupo de Promoción, Oficina de Control Interno, PAR Manizales, Grupo de Promoción,	Transformación digital y cibercultura	Consolidar la gestión del conocimiento y el análisis de datos para la toma de decisiones	24	Presencial / Virtual	50

No.	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM	HORAS	MODALIDAD	ASISTENTES
11	Derecho procesal y probatorio. Derecho probatorio. Derecho procesal. Oralidad, procesos, procedimientos y evaluación probatoria en la oralidad, con incidencia en la virtualidad.	Mesas de Trabajo: Grupo Control Interno Disciplinario, Oficina Asesora Jurídica - Grupo de Defensa Jurídica, Encuesta General: Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros,	Probidad, ética e identidad de lo público	Articular y optimizar los procesos, para una gestión transparente, eficiente y oportuna	16	Presencial / Virtual	25
12	Capacitación. Acuerdo Sindical. Capacitaciones sindicales - negociación sindical legislación nueva - actualidad. Pedagogía sindical - líderes de sindicato. Técnicas de negociación sindical del sector público. Generación de contenido - manejo de contenido redes	ASPANM	Habilidades y competencias		8	Presencial	25
13	Capacitación. Acuerdo Sindical	ASPANM	Habilidades y competencias		8	Virtual	25
14	Capacitación. Acuerdo Sindical	SINTRAMINERALES	Habilidades y competencias		8	Presencial	25
15	Capacitación. Acuerdo Sindical	SINTRAMINERALES	Habilidades y competencias		8	Virtual	25

Temáticas priorizadas para trabajar con Red Institucional de Capacitación y Facilitadores internos.

Las temáticas descritas en la siguiente tabla, se desarrollarán en la medida en que se logren obtener las inscripciones para cada tema de acuerdo con las condiciones de la empresa/entidad que ofrece la capacitación, y/o se presenten ofertas por parte de la Red Institucional de Capacitación, y los temas específicos de la Agencia se realizarán a través de facilitadores internos. Adicionalmente, de acuerdo con la oferta y la necesidad, en su momento se determinarán la cantidad de horas, la modalidad presencial, virtual o mixta, y la cantidad de asistentes de acuerdo con las inscripciones y cupos disponibles.

No.	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM	APOYO INSTITUCIONAL / INTERNO
1	<p>Herramienta SIG ArcGIS Pro. Sistemas de Información Geográfica, Lineamientos a considerar en los actos administrativos sujetos a afectar la base de datos geográfica del Sistema Integral de Gestión Minera – SIGM y el Registro Minero Nacional (Memorando 20232200497863 de 29/09/2024). Elaboración y presentación de planos (ArcGIS). Visor geográfico. Imágenes satelitales. Sistemas de Información geográfica (SIG - ArcGis).</p> <p>ArcGis-pro - Auto-CAD (2).</p> <p>Capacitación en sistemas de información geográfica, tenemos herramientas como ANNA MINERÍA que requieren de un conocimiento básico al respecto.</p> <p>Curso intensivo y operativo referente al manejo de ARCGIS, practicando.</p> <p>Arc GIS y sistemas de información geográfica aplicados a las labores de fiscalización minera. Formación en sistemas gráficos geográficos. ArcGis Pro básico, práctico.</p>	<p>Mesas de Trabajo: VCyT - Grupo de Catastro y Registro Minero, PAR Pasto, Salvamento Minero, PAR Medellín, Zona Occidente, Grupo de Promoción,</p> <p>Encuesta General: Grupo de Catastro y Registro Minero, Grupo de Proyectos de Interés Nacional, PAR Cúcuta, PAR Bucaramanga, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (3),</p>	Transformación digital y cibercultura	Consolidar la gestión del conocimiento y el análisis de datos para la toma de decisiones	OTI, ANM Capacitación Interna
2	<p>Regulación y normatividad minera: Actualización. Actualización en leyes y regulaciones mineras nacionales e internacionales.</p> <p>Aplicación nueva normatividad: control a la producción Resolución 371/2024, Resolución No 635 de 18 septiembre de 2024 criterios y tarifas para el cobro de inspecciones y visitas de fiscalización), metodología control a la producción.</p> <p>Los temas nuevos de fiscalización de la Ley 2250 de 11/07/2022, regulación de artículos 12 y 13, con respecto a pago de regalías economía circular y fiscalización a plantas de beneficio no asociadas a un título minero-y sanciones por control a la producción.</p> <p>Decreto 1396/2023- superposición de títulos mineros en el marco de las figuras de este Decreto.</p> <p>Normatividad vigente aplicable para la presentación de planos mineros y su fiscalización.</p> <p>Decreto 1035 de 2024 en articulación con el seguimiento en campo de la ANM.</p> <p>Distritos mineros.</p> <p>Derecho Minero (2).</p> <p>Seguimiento a cómo avanzan los proyectos de ley: que crea a ECOMINERALES y la reforma al Código de minas.</p>	<p>Mesas de Trabajo: VCyT - Grupo de Catastro y Registro Minero, PAR Pasto, Oficina Asesora Jurídica - Grupo de Defensa Jurídica, Grupo Socio-ambiental,</p> <p>Encuesta General: Grupo de Control Interno Disciplinario, Grupo de Catastro y Registro Minero, PAR Cali, Grupo de Contratación Minera, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero,</p>	Habilidades y competencias	Fortalecer el control, prevención, verificación, seguridad y exigencia de las obligaciones mineras legales contractuales	Ministerio de Minas / ANM Capacitación Interna
3	<p>Microsoft 365: Uso de herramientas y aplicaciones. Presentaciones efectivas (pptx). Power point.</p> <p>SharePoint: Desarrollar y aplicar competencias para el desarrollo de flujos de trabajo en SharePoint. Desarrollar y aplicar competencias</p>	<p>Mesas de Trabajo: VCyT - Despacho, GEMTM, VSCySM Zona Occidente, Grupo de Recursos Financieros,</p> <p>Encuesta General: Grupo de</p>	Transformación digital y cibercultura	Consolidar la gestión del conocimiento y el análisis de datos para la toma de decisiones	OTI Capacitación Interna / COMPENSAR / SENA

No.	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM	APOYO INSTITUCIONAL / INTERNO
	para la creación de subsitios en Sharepoint. Manejo de nuevas herramientas de Office, distintas a Word, Excel y PowerPoint. Uso de herramientas y aplicaciones de Microsoft 365, aplicados a tener mayor eficiencia y agilidad en las labores. Paquete Ofimática (Excel, Word, Power Point, etc..).	Promoción (2), Grupo de Gestión del Talento Humano, Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros, OTI,			
4	Habilidades Blandas: Comunicación Asertiva, Trabajo en Equipo (3), Inteligencia Emocional. Manejo asertivo de personas y de situaciones. Profundización de habilidades comunicativas [verbales]. Habilidades blandas.	Mesas de Trabajo: VCyT - Despacho, GEMTM, Presidencia - Despacho, Oficina de Control Interno; Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones; Encuesta General: PAR Cartagena, Oficina de Control Interno, Grupo de Catastro y Registro Minero; Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones;	Habilidades y competencias	Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo	COMPENSAR / SENA
5	ANNA Minería: GPS, configuración y cuadrícula, Evaluación de FBM en plataforma ANNA. Plataforma ANNA y visor geográfico. capacitación sobre evaluación de planos adjuntos al FMB, es decir sobre ARGIS, para lectura de planos, para hacer una fiscalización eficiente. Capacitación anual sobre ANNA minería con las actualizaciones a la fecha, para hacer una fiscalización eficiente. Uso adecuado de la aplicación Anna Minería. Anna Minería.	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero, PAR Medellín, Grupo de Promoción, Encuesta General: PAR Bucaramanga (2), Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (3), Grupo de Gestión Documental y Notificaciones,	Transformación digital y cibercultura	Consolidar la gestión del conocimiento y el análisis de datos para la toma de decisiones	ANM Capacitación interna
6	Inglés. Ingles Conversacional. Ingles Técnico.	Mesas de Trabajo: VCyT - Despacho, GEMTM, ASPANM, OTI, Encuesta General: Grupo de Contratación Minera Diferencial, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (2), VCyT - Despacho,	Habilidades y competencias	Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo	SENA / COMPENSAR
7	Gestion documental - custodia, archivo y traslado de archivos, SGD. Gestión documental-digitalización de documentos. Actualización de la norma. Capacitación en todo lo relacionado con SGD. pero de una manera más intensiva, para que de esta manera se puedan despejar todas las dudas y minimizar los errores durante el ejercicio de las labores relacionadas con este aplicativo. Gestión Documental, Administración de Archivos y Sistemas de Gestión Documental (SGD). Capacitación en archivística digital. Manejo de archivo, Transferencias documentales, Sistema de Gestión Documental - SGD.	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero, Grupo de Promoción, Encuesta General: Grupo Socio - Ambiental, VSCYSM Despacho, VAF - Despacho, Oficina de Control Interno, Grupo de Gestión del Talento Humano,	Habilidades y competencias	Garantizar la disponibilidad de la información y respuesta oportuna a los grupos de interés	AGN, SENA / Grupo de Gestión Documental y Notificaciones (Capacitación interna)

No.	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM	APOYO INSTITUCIONAL / INTERNO
8	Derecho Disciplinario: Actualización. Actualización en Código Único Disciplinario .	Mesas de Trabajo: VCyT - Despacho, Grupo de Catastro y Registro Minero, GEMTM, Oficina Asesora Jurídica - Grupo de Cobro Coactivo, Encuesta General: PAR Manizales, Grupo de Cobro Coactivo, Grupo de Proyectos de Interés Nacional,	Probidad, ética e identidad de lo público	Consolidar la gestión del conocimiento y el análisis de datos para la toma de decisiones	Grupo de Control Interno Disciplinario (Capacitación interna)
9	Capacitación subcontrato, formalización y legalización. Terminación de los Subcontratos de Formalización Minera. Ley 2250. Figuras de formalización minera. Tipología, características, ruta de acceso para los beneficiarios, competencia de la ANM frente a cada una de las figuras (incluyendo dependencias a cargo) y de otras entidades involucradas en el proceso. Figuras de formalización. Regímenes ordinarios y especiales de contratación minera, legalizaciones, formalizaciones.	Mesas de Trabajo: PAR Quibdó, PAR Valledupar, Grupo de Fomento, Grupo de Socio-ambiental, Encuesta General: Grupo de Contratación Minera Diferencial, PAR Cali, Grupo de Contratación Minera,	Habilidades y competencias	Ofrecer alternativas de formalización que permitan alcanzar la paz e impulsar la equidad social y la armonía ambiental	ANM Capacitación interna
10	Excel (3). Excel avanzado aplicado a las finanzas públicas (macros, funciones, formulas) (3). Paquete Ofimática (Excel, Word, Power Point, etc..).	Mesas de Trabajo: Grupo de Recursos Financieros, Encuesta General: PAR Cartagena, Grupo de Servicios Administrativos, VAF - Despacho, Grupo de Recursos Financieros,	Transformación digital y cibercultura	Consolidar la gestión del conocimiento y el análisis de datos para la toma de decisiones	OTI Capacitación Interna / COMPENSAR / SENA
11	Investigación de accidentes y metodologías de análisis causal. Investigación de accidentes.	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (5),	Habilidades y competencias	Fortalecer el control, prevención, verificación, seguridad y exigencia de las obligaciones mineras legales contractuales	ARL / Corredor de seguros / Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (Capacitación interna)
12	Regalías: Contraprestaciones económicas de los contratos, Modalidades y contraprestaciones en las diferentes modalidades de títulos mineros, Evaluación de regalías (aplicado a casos en plataforma ANNA y lineamientos de presentación), Plataforma regalías - Canon. Capacitación en evaluación de Contraprestaciones Mineras.	Mesas de Trabajo: VCyT - Despacho, PAR Medellín, Encuesta General: PAR Manizales,	Habilidades y competencias	Fortalecer el control, prevención, verificación, seguridad y exigencia de las obligaciones mineras legales contractuales	ANM Capacitación interna
13	Temas Grupo de Planeación: Temas presupuestales, Manejo de indicadores, Gestión SIG, MIPG, Riesgos. Sistema Integrado de Gestión (indicadores). Indicadores.	Mesas de Trabajo: VCyT - Despacho, GEMTM, Oficina de Control Interno, Encuesta General: Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros, PAR Manizales,	Probidad, ética e identidad de lo público	Consolidar la gestión del conocimiento y el análisis de datos para la toma de decisiones	ANM Grupo de Planeación (Capacitación interna) / COMPENSAR

No.	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM	APOYO INSTITUCIONAL / INTERNO
14	Documentos Técnicos: Ventilación y sostenimiento en minas aplicado a evaluación de documentos técnicos, Evaluación de los diferentes documentos técnicos aplicados a proyectos mineros. Capacitación en el módulo de fiscalización - Evaluación de documentos técnicos. Capacitación de evaluación de documentos técnicos bajo los lineamientos del estándar CRIRSCO. Estándar CRIRSCO.	Mesas de Trabajo: PAR Medellín Encuesta General: PAR Manizales (3), PAR Ibagué,	Habilidades y competencias	Fortalecer el control, prevención, verificación, seguridad y exigencia de las obligaciones mineras legales contractuales	ANM VSCySM Capacitación interna
15	Seguridad e higiene minera: Actualización. Aplicación de decretos de seguridad en minería a las inspecciones. Labores de seguridad en subterráneas. Seguridad e higiene minera cielo abierto y bajo tierra practica y teórica.	Mesas de Trabajo: VCyT - Grupo de Contratación Minera Diferencial, PAR Medellín, Encuesta General: PAR Bucaramanga,	Habilidades y competencias	Fortalecer el control, prevención, verificación, seguridad y exigencia de las obligaciones mineras legales contractuales	Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (Capacitación interna)
16	Incendios y explosiones. Teoría de equipos anti - explosión e intrínsecamente seguros. Manejo de explosivos: Conocimientos básicos sobre explosivos, procedimientos de detonación segura, normatividad. Transporte, almacenamiento, Uso y manejo de explosivos.	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero,	Habilidades y competencias	Fortalecer el control, prevención, verificación, seguridad y exigencia de las obligaciones mineras legales contractuales	Grupo de Seguridad y Salvamento Minero / Bomberos / SST
17	Brigada de Emergencias. APH Atención pre Hospitalaria, Sistema de Comando de Incidentes. Capacitación como Brigadista Integral.	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero,	Habilidades y competencias	Fortalecer el control, prevención, verificación, seguridad y exigencia de las obligaciones mineras legales contractuales	Grupo de Seguridad y Salvamento Minero / Bomberos / Brigada ANM / SST
18	Uso de equipos utilizados en las inspecciones de campo. Retroalimentación en uso y cuidado del multidetector para el personal que sale a campo. Retroalimentación en uso y cuidado de los autorescatadores para el personal que sale a campo. Capacitación presencial y practica de uso de autorrescatador y manejo de multidetector de gases.	Mesas de Trabajo: PAR Medellín Encuesta General: Grupo de Seguimiento y Control Zona Occidente (2), PAR Ibagué,	Habilidades y competencias	Fortalecer el control, prevención, verificación, seguridad y exigencia de las obligaciones mineras legales contractuales	Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (Capacitación interna)
19	Trámites compartidos. Capacitación con el Grupo de Catastro y Registro Minero para que articulada con el Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros de la Vicepresidencia de Contratación y Titulación, sobre la forma como se debe calcular y expresar el área en los trámites compartidos. derecho preferencial	Mesas de Trabajo: PAR Quibdó, PAR Ibagué, PAR Valledupar, Encuesta General:	Habilidades y competencias	Fortalecer el control, prevención, verificación, seguridad y exigencia de las obligaciones mineras legales contractuales	ANM VCyT (Capacitación interna)
20	Mantenimiento de equipos de seguridad y salvamento minero. Gerencia de mantenimiento de equipos	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (2),	Habilidades y competencias	Fortalecer el control, prevención, verificación, seguridad y exigencia de las obligaciones mineras legales contractuales	Grupo de Seguridad y Salvamento Minero

No.	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM	APOYO INSTITUCIONAL / INTERNO
21	Psicología atención de Emergencias Mineras. Psicología en atención de emergencias. Atención psicología postraumática en atención de emergencias mineras.	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (2),	Habilidades y competencias	Fortalecer el control, prevención, verificación, seguridad y exigencia de las obligaciones mineras legales contractuales	Grupo de Seguridad y Salvamento Minero / Bomberos / Brigada ANM / SST
22	Alturas. Rescate en vertical. Trabajo en alturas.	Mesas de Trabajo: Salvamento Minero Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (2),	Habilidades y competencias	Fortalecer el control, prevención, verificación, seguridad y exigencia de las obligaciones mineras legales contractuales	Grupo de Seguridad y Salvamento Minero / Bomberos / Brigada ANM / SST / COMPENSAR
23	Auditorías, Planes de mejoramiento, redacción de hallazgos, evidencias, acciones de mejora. Redacción de hallazgos de Auditoría. Capacitación en auditorías internas, normas ISO.	Mesas de Trabajo: Oficina de Control Interno, Encuesta General: Oficina de Control Interno, Grupo de Fomento,	Habilidades y competencias	Consolidar la gestión del conocimiento y el análisis de datos para la toma de decisiones	Grupo de Planeación (Contrato)
24	Seguimiento y control a títulos Mineros. Capacitación de lineamientos para la evaluación del procedimiento de metodología de la producción, conforme la nueva herramienta implementada por la ANM. Capacitación sobre el control, seguimiento y la seguridad minera.	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Contratación Minera, PAR Ibagué, VSCySM - Despacho,	Habilidades y competencias	Fortalecer el control, prevención, verificación, seguridad y exigencia de las obligaciones mineras legales contractuales	ANM VSCySM Capacitación interna
25	Medidas de Rehabilitación y cierre de minas (recibo de áreas). Cierre Minero.	Mesas de Trabajo: PAR Pasto Encuesta General: VSCySM - Despacho,	Habilidades y competencias	Fortalecer el control, prevención, verificación, seguridad y exigencia de las obligaciones mineras legales contractuales	ANM VSCySM Capacitación interna
26	Suspensión de actividades en campo. Tipo de sanciones o suspensiones en las inspecciones en campo	Mesas de Trabajo: PAR Medellín Encuesta General:	Habilidades y competencias	Fortalecer el control, prevención, verificación, seguridad y exigencia de las obligaciones mineras legales contractuales	ANM VSCySM Capacitación interna
27	Realización de seguimiento en línea. Capacitación en trámites en línea.	Mesas de Trabajo: PAR Medellín Encuesta General: PAR Manizales,	Transformación digital y cibercultura	Fortalecer el control, prevención, verificación, seguridad y exigencia de las obligaciones mineras legales contractuales	ANM VSCySM Capacitación interna
28	Modificaciones de títulos mineros. Trámite de modificación contractual	Mesas de Trabajo: PAR Medellín Encuesta General: VSCySM - Despacho,	Habilidades y competencias	Fortalecer el control, prevención, verificación, seguridad y exigencia de las obligaciones mineras legales contractuales	ANM VCyT Capacitación interna

No.	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM	APOYO INSTITUCIONAL / INTERNO
29	Funcionalidades del Sistema integral de Gestión Minera. Capacitación SIGM.	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Contratación Minera,	Transformación digital y cibercultura	Consolidar la gestión del conocimiento y el análisis de datos para la toma de decisiones	ANM VSCySM Capacitación interna
30	Diligencia de Notificación - aspectos como notificaciones presencial, virtual, recursos, vicios de notificación, actos inconclusos, responsabilidad disciplinaria del notificante, así reducir, las demandas en contra ANM, por esta falencia y que se proyecten actos administrativos en derecho. Capacitación en Notificaciones.	Mesas de Trabajo: Encuesta General: Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros, VCyT - Despacho,	Probidad, ética e identidad de lo público	Garantizar la disponibilidad de la información y respuesta oportuna a los grupos de interés	ANM Capacitación interna

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.
- Herramientas tecnológicas, aplicaciones y sistemas de información de la ANM.
- Actualización del Plan Estratégico Institucional de la ANM

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 de gestión pública, transparencia, lucha contra la corrupción, conflicto de interés, en la medida que sean ofertados por dichas entidades.
- Herramientas tecnológicas, aplicaciones y sistemas de información de la ANM.
- Actualización del Plan Estratégico Institucional de la ANM

9. TEMÁTICAS A DESARROLLAR EN LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

- Enterar a los funcionarios acerca de las reformas en la organización del Estado y sus funciones
- Actualizaciones en el Sistema Integrado de Gestión.
- Situaciones Administrativas, nómina y prestaciones sociales
- Código de integridad.
- 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.
- Informar sobre las nuevas disposiciones en materia de administración de recurso humano
- Además, se podrán incluir temas relacionados con participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo.
- Riesgos asociados a sus procesos y procedimientos
- Herramientas tecnológicas, aplicaciones y sistemas de información de la ANM.
- Actualización del Plan Estratégico Institucional de la ANM

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) en tanto no se apruebe un sistema de evaluación propio.

El Grupo de Gestión del Talento Humano durante la vigencia 2025, 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: 1º de febrero al 31 de julio, y Segundo semestre: 1º 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 cuando se requieran.

Así mismo, el Grupo de Gestión del Talento Humano durante la vigencia 2025, 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 Isolucion para la ANM.

FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

La formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos que ocupan posiciones de dirección en las diferentes ramas del poder público estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Escuela de Alto Gobierno, de conformidad con lo que ordena en la Ley 489 de 1998, Capítulo VII, artículos 30 y 3. La Escuela de Alto Gobierno queda definida como un programa permanente y sistemático "cuyo objeto es impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública en el orden nacional"⁷.

El Grupo de Gestión del talento Humano establecerá contacto frecuente con la ESAP para recibir información al respecto y enterar e invitar oportunamente a los directivos de la ANM.

Complementariamente y en la medida que se identifiquen temas de riesgo psicosocial asociados a habilidades blandas que se puedan requerir en nivel directivo, o los niveles asesor y profesional con personal a cargo (rol de coordinación o jefatura), se gestionarán los recursos con las cajas de compensación, contrato de bienestar u otras fuentes relevantes.

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

⁷ Ley 489 de 1998.

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 2025, la cual incluye capacitaciones sobre el sistema.

11. EJECUCIÓN DEL PIC

Para el año 2025, según el PAA se cuenta para el rubro de capacitación con la suma de **doscientos diecisiete millones de pesos (\$217.000.000)** para ejecutar los temas del PIC 2025 que serán objeto de contratación. Con el fin de permitir la participación más activa de las regionales se deberán utilizar los medios tecnológicos que permitan la asistencia en modalidad virtual.

12. RESPONSABLES

Los responsables de la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación serán el Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano, el Gestor a cuyo cargo está este tema, y el profesional contratado para apoyar la ejecución del PIC, y el seguimiento de la Comisión de Personal.

Los seguimientos y avances se presentarán a la Comisión de Personal en forma trimestral. En similar sentido, en cumplimiento de los acuerdos sindicales nacional e institucional vigentes, se tendrán espacios de socialización con las organizaciones sindicales para la promoción del diálogo social.

13. CRONOGRAMA DE PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

ASUNTO	2024			2025												
	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Identificación de Necesidades de Aprendizaje Institucional 2025	X	X	X													
Tabulación encuesta de necesidades			X	X												
Elaboración documento PIC 2025				X												
Presentación Comisión de Personal PIC 2025				X												

ASUNTO	2024			2025											
	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Presentación al Comité Institucional de Gestión y desempeño				X											
Publicación del PIC				X											
Solicitud CDP				X											
Elaboración estudios previos contratación PIC				X	X	X									
Entrega documentos al Grupo de Contratación para trámite de contratación del PIC 2025						X									
Proceso de Contratación						X	X								
Ejecución del PIC 2025							X	X	X	X	X	X	X	X	X
Planeación PIC 2025													X	X	X
Identificación de Necesidades de Aprendizaje Institucional 2026													X	X	X