

Anexo 2

Plan Institucional de Capacitación 2022

Agencia Nacional de Minería

Grupo de Gestión del Talento Humano

Enero de 2022

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es un conjunto de acciones de capacitación, inducción y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

El énfasis de esta serie de nuevos instrumentos normativos está en un cambio de paradigma, pues se parte del hecho que, para desarrollar las capacidades de los servidores públicos, se debe empezar por fortalecer las capacidades institucionales de las entidades, para que estas puedan ofrecer programas de aprendizaje. Bajo este nuevo paradigma, las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual, están directamente vinculadas con el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la planeación estratégica de las entidades, de acuerdo con los objetivos 1, 2 y 3 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) (Decreto 1499 de 2017).

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, versión 2 actualizado mediante Decreto 1499 de 2017 (modifica el Decreto 1083 de 2015), el artículo 2.2.22.3.2 define el MIPG como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Para el MIPG el Talento Humano está en el centro del modelo como la dimensión más relevante, y se deben formular para esta dimensión políticas de gestión y desempeño institucional, para fortalecer el liderazgo bajo principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Esta dimensión, orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las políticas de gestión y desempeño institucional “Gestión Estratégica del Talento Humano” e “Integridad”.

Los lineamientos sobre el PIC están establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Igualmente, en virtud del Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, para contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la entidad, a través de las capacitaciones, seminarios, talleres y demás actividades contenidas

en el PIC, una vez priorizados los temas arrojados en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.

Con el fin de realizar el diagnóstico de necesidades para determinar la oferta de capacitación para la vigencia 2022, el Grupo Gestión del Talento Humano realizó encuesta general a todos los funcionarios y del mismo modo llevó a cabo mesas de trabajo a grupos focales, con los Vicepresidentes, Jefes de Oficina y Coordinadores de Grupo para levantar el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, y con base en la información recolectada se establecerán las necesidades reales de los funcionarios de la Agencia Nacional de Minería. Por último, dando cumplimiento a la normatividad vigente, este plan incluye los programas de inducción y reinducción.

2. MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de 1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado y sus decretos modificatorios.
- Constitución política de Colombia de 1991, Art- 67, el cual define el concepto educación para el territorio nacional.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigencia en el mes de marzo de 2022.
- Ley 909 de septiembre 23 de 2004, y sus modificatorios. Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- Circular Externa N° 100-010 de 21 de noviembre de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) - Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

- Circular Externa N° 100-023 de 16 de diciembre de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) - Desarrollo de planes institucionales de capacitación 2022, atendiendo a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

3. PRIORIZACIÓN DE EJES TEMÁTICOS DENOMINADOS “LA IDENTIDAD QUE QUEREMOS”

De conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 de marzo de 2020, suscrito por el Departamento Administrativo de la Función Pública, las capacitaciones que realice la Agencia Nacional de Minería, se priorizarán y consolidarán teniendo en cuenta la priorización de ejes temáticos denominados “la identidad que queremos”:

EJE 1. Gestión del conocimiento y la Innovación. Se busca fomentar en el servidor público la necesidad de aprender constantemente y compartir su conocimiento en sus equipos de trabajo. Promover habilidades de comunicación, conectividad, coparticipación en la producción de activos intangibles: el conocimiento que se generan en los procesos productivos de las organizaciones públicas.

EJE 2. Creación de valor público. Se busca agregar en las capacidades del servidor una visión de corresponsabilidad por los resultados que genera: manejo de herramientas cognitivas y psicomotoras que le permitan medir la eficacia y la efectividad de la gestión. Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que a partir de la toma de decisiones se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano; responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear sus decisiones con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y buen uso de los recursos para cumplir las metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad.

EJE 3. Transformación digital. Busca desarrollar en el servidor público competencias que orienten el proceso de madurez de la gestión pública digital, mediante la automatización de procedimientos y herramientas: TICS. Buscar generar competencias laborales desarrolladas en asuntos tecnológicos para la formación del capital humano, necesario para la generación de procesos de innovación digitales y de la industria de cuarta generación, las organizaciones reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

EJE 4. Probidad y ética de lo público. Busca fomentar en el servidor público la cultura de

integridad de la gestión pública y desarrollar competencias comportamentales para el sector público orientado por el propósito de una cultura de respeto y defensa de lo público. Se busca formar hábitos en los servidores públicos de tal forma que hagan propios esos comportamientos y todos los que se requieran para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

4. BENEFICIARIOS

En el Plan Nacional de Formación y capacitación 2020- 2030 se señala que si bien es cierto es claro que la regla general del empleo público sea el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamenten los diferentes lineamientos de la política como el de la formación y capacitación; en la realidad y práctica de la Gestión del Talento Humano en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculaciones laborales con el Estado.

Por lo anterior la Ley 1960 de 2019 en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, señalando que todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados, teniendo en cuenta que si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa

Igualmente se señala en el Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030 que teniendo en cuenta los diferentes tipos de vinculación con el estado se mantiene la postura institucional establecida en la circular externa 100-10 de 2014, expedida por la Función Pública en la cual se establece que los contratistas no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que realice la entidad, sin embargo dentro de los procesos de alineación institucional y de aproximación los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, se permite que conozcan de la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la Entidad, por lo tanto pueden incluirse en los programas de inducción que oferta cada entidad, siendo importante aclarar que esto no limita su participación para la oferta pública abierta que se genere en otras entidades.

5. OBJETIVO GENERAL DEL PIC 2022

El Plan Institucional de Capacitación pretende fortalecer y desarrollar las competencias de los servidores públicos de la Agencia Nacional Minería, fomentando sus valores éticos, compromiso institucional, facilitando su proceso de integración a la cultura organizacional, generando conocimientos y desarrollo de habilidades tendientes a incrementar la capacidad individual y colectiva que contribuya al cumplimiento de la misión institucional,

a prestar un mejor servicio a la comunidad, al desempeño eficaz del cargo y al desarrollo integral de la persona.

6. APARTADO CONCEPTUAL

6.1 APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

6.2 COMPETENCIA LABORAL

Capacidades que una persona debe tener para desempeñar (en diferentes contextos y con base en los requerimientos y resultados esperados) las funciones inherentes a determinado empleo. Estas capacidades son el conjunto de conocimientos, habilidades, valores, entre otros que deben poseer y demostrar el empleado público. La gestión del talento humano por competencias busca identificar y desarrollar esas capacidades claves que garantizan la eficiencia organizacional.

6.3 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Es el ejercicio de investigación y levantamiento de información y evidencias que le permitirá a la Entidad identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos. Es decir, las diferencias entre las capacidades que posee una persona y las deseadas para el desempeño del cargo.

6.4 CIGD: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1083 de 2015, este comité estará encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Gestión y Desempeño, el cual sustituirá los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal, por lo tanto, se encarga de revisar y aprobar el PIC de la entidad. En la ANM fue conformado con Resolución No. 174 del 20 de abril de 2018.

6.5 EDUCACIÓN INFORMAL

Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos,

tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

6.6 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

El Ministerio de Educación la define como un *“proceso formativo organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva”*.

6.7 FORMACIÓN

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa de la Entidad.

6.8 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

Conjunto de acciones de capacitación, inducción y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

6.9 PNFC - PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Orientaciones que recogen los propósitos nacionales de modernización del Estado, así como los requerimientos específicos de los organismos territoriales para el desarrollo de competencias laborales.

6.10 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Conjunto de criterios determinados como conocimientos y habilidades que del servidor debe poseer después de haber cursado algún programa de aprendizaje (inducción, reinducción, capacitación o entrenamiento).

6.12 PROFESIONALIZACIÓN

Conforme a lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, modificado con la ley 1960 de 2019 *“g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al*

presupuesto asignado. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

6.13 PROGRAMA DE APRENDIZAJE

Conjunto de procesos estructurados que tienen como propósito la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral. Existen tres modalidades. Capacitación, entrenamiento, Inducción-reinducción.

6.13.1 Capacitación

Conjunto de procesos organizados relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, como a la educación informal, dirigidos a prolongar complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

6.13.2. Inducción y Reinducción

Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también pretenden desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a su vez, proporcionarle información esencial para el conocimiento de la función pública, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto 1567 de 1998 - Art. 7.

6.13.3 Entrenamiento en el puesto de trabajo

En el marco de la gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Cómo se recolectó la información

En el mes noviembre de 2021, se realizaron mesas de trabajo coordinadas por el Grupo Gestión del Talento Humano, con los despachos de Presidencia, Vicepresidencias, Oficinas y algunos de los coordinadores de grupo; así mismo participaron las organizaciones sindicales ASPANM y SINTRAMINERALES. Igualmente, se realizó una encuesta a todos los servidores públicos, en la cual se recogió la información de las necesidades de aprendizaje organizacional por ellos detectadas.

Clasificación de necesidades conforme a los ejes temáticos

La clasificación se realizó de acuerdo con los siguientes ejes temáticos descritos anteriormente:

1. Gestión del conocimiento y la innovación
2. Creación de valor Público
3. Transformación digital
4. Probidad y Ética de lo público

De conformidad a las mesas de trabajo y a las encuestas diligenciadas por los funcionarios, las necesidades de capacitación arrojadas son las siguientes:

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			ESPECIFICIDAD Relacionado (R) Complementario (C)	OBJETIVO ESTRATÉGICO
					Ser	Hacer	Saber		
1	ANNA Minería, SGD, Websafi	VP de Contratación y Titulación, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Encuesta general	9	Transformación digital		X		R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia
2	Actualización Derecho Minero	Oficina Asesora Jurídica, VP de Contratación y Titulación, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Sintraminerales, Encuesta general	8	Creación de valor público			X	R	Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Análisis e interpretación de la información

Por parte del Grupo de Gestión del Talento Humano se realizaron las siguientes actividades:

1. Se priorizaron en el siguiente orden: solicitudes realizadas únicamente por mesas de trabajo, las que fueron solicitadas en mesa de trabajo y por funcionarios, y por último los que solicitaron solamente los funcionarios.
2. Luego se organizaron temas similares y algunos se unieron en un solo tema.
3. Se organizaron en orden de prioridad los temas que según el procedimiento y el PNFC deben ser abordados, y algunos a los que se considera importante darles continuidad.
4. Se tuvieron en cuenta los temas que más pudieran impactar a los funcionarios, y algunos a los que los funcionarios solicitaron dar continuidad.
5. Hubo muchos temas que fueron solicitados solo por un funcionario de la Entidad, sin embargo, algunos de ellos se podrán abordar con apoyo de facilitadores internos,

algunos con la red institucional de capacitación.

Posibles facilitadores

En la revisión del diagnóstico se pudo establecer que algunos temas tendrían que ser contratados, otros con facilitadores de la misma entidad y algunos podrían trabajarse con la red institucional de capacitación con entidades como el SENA, la ESAP y el DAFP, o a través de proyectos de aprendizaje organizacional.

La Red Institucional de Capacitación: es la ofrecida por otras instituciones públicas como el DAFP, el SENA, la ESAP, el DNP y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, entre otras, en el marco de sus programas y se hará extensiva la invitación a los funcionarios de la Agencia teniendo en cuenta las invitaciones y la publicación de ofertas en cada una de las entidades, mediante la cual se cubrirán las necesidades de aprendizaje institucional.

En este momento el DAFP, ofrece la capacitación virtual en MIPG (en la cual es obligatorio realizar la capacitación mínima en el módulo de fundamentos generales) y Transparencia y Conflicto de Interés; los gerentes públicos deberán realizar el módulo de inducción a los gerentes públicos a la administración pública colombiana y los responsables de implementar las políticas asociadas al modelo deben tomar la totalidad de los módulos.

Igualmente se promoverá el Bilingüismo a través de la plataforma virtual diseñada por el SENA y el DAFP. Igualmente se cuenta con un convenio con Open English, con tarifas especiales y que deben costear los servidores, para facilitar el aprendizaje de este idioma al interior de la entidad, para los funcionarios interesados.

Proyectos de Aprendizaje Organizacional: Con el fin de crear, capturar y replicar conocimiento al interior de la ANM bajo varios ejes temáticos, los funcionarios con experticia en un tema al interior de la entidad de las diferentes dependencias se encargarán de realizar capacitaciones sobre temas que se han priorizado y que son competencia de la Entidad y que por tanto se pueden desarrollar internamente.

Priorización de Los Temas De Capacitación

Los siguientes son los temas que fueron priorizados para desarrollar en el PIC 2022, algunos de los cuales serán objeto de contratación y otros se realizarán a través de la red institucional de capacitación y facilitadores internos.

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

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

Las siguientes temáticas se desarrollarán en la medida en que se presenten ofertas por parte de la Red Institucional de Capacitación, y los temas específicos de la Agencia a través de facilitadores internos.

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

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

8. TEMÁTICAS A DESARROLLAR EN LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN

Conforme a lo establecido en el procedimiento de capacitación se desarrollarán las siguientes temáticas:

A Servidores Públicos

- Fundamentos constitucionales: fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación ciudadana y democracia, entre otros
- Funciones principales de la Entidad: Áreas Misionales, Áreas de Apoyo.
- Sistema Integrado de Gestión.
- Situaciones Administrativas, nómina y prestaciones sociales
- Código de Integridad.
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos: Código Disciplinario único, Estatuto anticorrupción, ley de transparencia, derecho

de acceso a la información pública y conflicto de interés, para lo cual se utilizarán las capacitaciones virtuales del DAFP y de la ESAP.

- Conocimiento de las Competencias funcionales y comportamentales establecidas en el Manual de funciones.
- Aspectos importantes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Riesgos asociados a sus procesos y procedimientos.

En temas de inducción se tendrá en cuenta el entrenamiento en puesto de trabajo, en el cual se contemplan algunos de los aspectos anteriormente mencionados, y cuyo formato reposa en la historia laboral del funcionario que ingresa a la entidad.

A Los Contratistas:

- Generalidades del Sistema Integrado de Gestión (Obligatoria).
- Código de integridad (Obligatoria).
- Se realizará Invitación a cursos virtuales organizados por el DAFP o la ESAP, sobre temas, transparencia, lucha contra la corrupción, conflicto de interés, en la medida que sean ofertados por dichas entidades.

9. TEMÁTICAS A DESARROLLAR EN LOS PROGRAMAS DE REINDUCCIÓN

1. Enterar a los funcionarios acerca de las reformas en la organización del Estado y sus funciones
2. Actualizaciones en el Sistema Integrado de Gestión.
3. Situaciones Administrativas, nómina y prestaciones sociales
4. Código de integridad.
5. Reforzar los temas relacionados con la conducta moral y ética de los servidores públicos: Código Disciplinario único (actualización sobre inhabilidades e incompatibilidades) Estatuto anticorrupción, Ley de transparencia, Derecho de acceso a la información pública y conflicto de interés, para lo cual se utilizarán las capacitaciones virtuales del DAFP y de la ESAP
6. Informar sobre las nuevas disposiciones en materia de administración de recurso humano
7. Además, se podrán incluir temas relacionados con participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el PND vigencia para el cuatrienio
8. Riesgos asociados a sus procesos y procedimientos

10. OTRAS CAPACITACIONES

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), establecido a través del Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 y el Anexo Técnico, es el vigente y adoptado por la Agencia Nacional de Minería (ANM).

El Grupo de Gestión del Talento Humano durante la vigencia 2022, de forma directa y a través de la participación de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), llevará cabo capacitaciones para los servidores públicos de carrera administrativa, evaluados y evaluadores, con el fin de fortalecer el conocimiento de los mismos al respecto, y que se realicen adecuada y oportunamente las evaluaciones del desempeño laboral, tanto las Evaluaciones Parciales Semestrales (Primer semestre: 1° de febrero al 31 de julio, y Segundo semestre: 1° de agosto al 31 de enero del año siguiente), las Evaluaciones Parciales eventuales, y la evaluación anual u ordinaria, la evaluación del período de prueba y las evaluaciones extraordinarias.

Así mismo, el Grupo de Gestión del Talento Humano durante la vigencia 2022, de forma directa realizará capacitaciones para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, incluidos los gerentes públicos, con el fin de fortalecer el conocimiento de los mismos al respecto, y que se realicen adecuada y oportunamente las evaluaciones del desempeño laboral de acuerdo con lo establecido en el Procedimiento Evaluación del Desempeño Laboral dispuesto en Resolución para la ANM.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

A través del Grupo de Planeación se desarrollarán actividades de capacitación relacionadas con el SIG, tanto en las jornadas de inducción y reinducción, como en actividades que se programarán a través del año, dirigida tanto a funcionarios como a contratistas.

En el caso específico del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo se llevará a cabo la ejecución del plan de trabajo proyectado para el año 2022, la cual incluye capacitaciones sobre el sistema.

GRUPO DE SEGURIDAD Y SALVAMENTO MINERO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. EJECUCIÓN DEL PIC

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

11. RESPONSABLES

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

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

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

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

12. CRONOGRAMA DE PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

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

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

Elaborado por:

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