

# Plan Estratégico de Talento Humano 2021

Agencia Nacional de Minería

Grupo de Gestión del Talento Humano

*En cumplimiento del Decreto 612 del 4 de abril de 2018, "...las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año", el Grupo de Gestión de Talento Humano de la Agencia Nacional de Minería, publica el Plan Estratégico de Talento Humano contenido en este documento correspondiente a la vigencia 2021.*

## Contenido

1.	Contexto.....	5
1.1	Referentes estratégicos orientadores.....	5
1.2	Objetivos Estratégicos .....	6
1.3	Marco Legal.....	7
1.4	Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano .....	7
2.	Información de Base.....	8
2.1	Planta de personal actual .....	8
2.2	Recursos requeridos .....	8
2.3	Sistemas de información .....	8
2.4	Riesgos .....	8
2.5	Caracterización del Talento Humano .....	9
2.6	Acuerdos sindicales .....	9
2.7	Manual de funciones .....	9
3.	Diagnósticos.....	9
3.1	Matriz GETH .....	9
3.2	Rutas de Creación de Valor .....	10
3.3	Necesidades de capacitación .....	10
3.4	Necesidades de bienestar .....	10
3.5	Análisis de la Caracterización del Talento Humano .....	10
3.6	Resultados de la Evaluación de Desempeño .....	10
3.7	Medición de clima organizacional.....	11
3.8	Diagnóstico de Riesgo Psicosocial.....	11
3.9	Encuesta de ambiente y desempeño institucional - EDI .....	11
3.10	Otros Diagnósticos.....	12
4.	Definición Estratégica.....	12
4.1	Alcance.....	12
4.2	Política de calidad.....	12
4.3	Políticas específicas de talento humano de la entidad .....	13
4.4	Objetivos.....	14
4.5	Estrategias.....	14
5.	Planes temáticos.....	15

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

## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Minería contenido en este documento pretende generar los lineamientos para el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las actividades destinadas a contribuir, desde el Grupo de Gestión del Talento Humano, al logro de los objetivos estratégicos de la Entidad. El Plan ha sido elaborado en el marco de la planificación estratégica de la ANM, de los parámetros de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y de la normatividad vigente. Contiene y articula las diferentes temáticas relacionadas con talento humano y plantea el contexto, los objetivos, y las acciones a seguir para identificar las actividades que, con base en los diagnósticos adelantados, permitan lograr el máximo aporte posible de Talento Humano al logro de los propósitos misionales de la ANM.

Es por ello que la planeación estratégica del Talento Humano permite a la entidad la formulación y el desarrollo políticas de Talento Humano, contribuyendo a los objetivos institucionales al proporcionar el recurso humano necesario para el buen funcionamiento de los procesos institucionales.

En ese sentido, a nivel nacional, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015, brindan los antecedentes normativos para la adopción de los Planes Estratégicos del Talento Humano en las entidades públicas, estableciendo también los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública y los lineamientos en torno a la provisión de empleo público y su desarrollo administrativo.

El Grupo de Gestión del Talento Humano está comprometido con el mejoramiento de la calidad de vida laboral de sus servidores mediante la implementación planes, programas, estrategias y actividades que le apunten a su desarrollo integral como ser humano, en su contexto laboral, familiar y social, velando por su cuidado tanto físico como psicosocial.

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

Para ello, en este documento se presentarán las diferentes etapas del desarrollo del Talento Humano, y se asociarán los distintos planes con que cuenta la entidad para el desarrollo integral de sus servidores.

Es importante anotar que los elementos relacionados con proyectos, estrategias, acciones, metas, recursos, responsables, cronogramas, indicadores, riesgos, productos y recursos,

están inmersos en cada uno de los programas y planes que hacen parte integral del presente Plan Estratégico.

Para la anualidad 2021, se debe considerar dentro de los factores intervinientes tanto en este Plan Estratégico como en todos los ámbitos de laborales, la emergencia sanitaria declarada por la Organización Mundial de la Salud y el Gobierno Nacional con ocasión de la pandemia a raíz de la propagación del virus Coronavirus Covid-19. En virtud de lo anterior, y en consonancia con las disposiciones del Ministerio de Trabajo y del Departamento Administrativo de la Función Pública, se continuará bajo la modalidad de trabajo en casa y en aquellos casos en que sea posible con la aplicación del modelo de alternancia.

## **1. Contexto**

### **1.1 Referentes estratégicos orientadores**

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

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

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

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

La planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad.

Para la entidad el desarrollo estratégico de la gestión del talento humano se considera como factor crítico de éxito para el cumplimiento de las metas institucionales, señalando que la

gestión de este talento, conduce a los siguientes resultados: servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso; mayor efectividad de la entidad; incremento en los niveles de confianza de la ciudadanía en el servicio público e incremento en los índices de satisfacción de los demás grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.

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

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

Se incluirán como nuevos pilares de este Plan Estratégico lo referente a equidad de género cuya finalidad será garantizar que las servidoras públicas de la Agencia tengan las mismas oportunidades para el goce efectivo de sus derechos, y por ende ninguna sufra discriminación en razón de su género, mediante la planificación y proposición de acciones orientadas a este fin, además la vinculación de jóvenes dentro de la estrategia del primer empleo adelantada por el Gobierno Nacional y personas en condición de discapacidad.

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

## **1.2 Objetivos Estratégicos**

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

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

### 1.3 Marco Legal

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

### 1.4 Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano

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

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

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

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

## **2. Información de Base**

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

La planta de personal de la Agencia Nacional de Minería está compuesta por 393 empleos, de los cuales 25 son de Libre Nombramiento y Remoción y 368 son de Carrera Administrativa. Actualmente existen 25 cargos no provistos y 27 no costeados. Para el 2021 la ANM tiene prevista la realización de un nuevo concurso de méritos en las modalidades de ascenso y abierto, en asociación con la Comisión Nacional del Servicio Civil; por tanto, a la fecha ya se realizó la actualización del manual de funciones y competencias, la actualización de la planta de personal y la inclusión en el Plan Anual de Adquisiciones de los recursos para la provisión definitiva de las vacantes a través del concurso.

### **2.2 Recursos requeridos**

Para la vigencia 2021 se han identificado las necesidades básicas de recursos que fueron incluidos en el Plan Anual de Adquisiciones. Además de estos recursos, se buscará maximizar la gestión adelantada con la Caja de Compensación Familiar y la Administradora de Riesgos Laborales, así como con otras entidades que eventualmente pueden proveer los servicios requeridos de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo.

### **2.3 Sistemas de información**

El Grupo de Gestión de Talento Humano cuenta con un software de nómina de la entidad, en el que también está incluida otra información relevante de los funcionarios. Esta información será el punto de partida para la recolección de toda la información para la toma de decisiones, que será el objetivo principal de este Plan Estratégico.

De igual manera, se encuentra un aplicativo para el proceso de generación y suscripción de actos administrativos, el cual para la anualidad 2021 se tiene contemplada la ampliación de su rango de acción y desarrollar otras funcionalidades dentro del mismo.

### **2.4 Riesgos**

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



## **2.5 Caracterización del Talento Humano**

Actualmente se dispone de una base de datos que ha permitido identificar y caracterizar la información del talento humano de la ANM, sin embargo, uno de los propósitos principales de la gestión 2021 será continuar en el desarrollo de la caracterización y sistematización a fondo para contar con información amplia y suficiente que permita tomar decisiones basadas en evidencia.

## **2.6 Acuerdos sindicales**

El último Acuerdo Colectivo de Trabajo concertado con la Asociación de Servidores Públicos de la Agencia Nacional de Minería – ASPANM y el Sindicato Nacional de Servidores Públicos y del Sector Minero Energético – SINTRAMINERALES fue adoptado mediante Resolución No. 294 de 2018, el cual tuvo vigencia hasta el 28 de febrero de 2020.

A la fecha, se encuentra suspendida la negociación sindical de los pliegos presentados en el año 2020 debido a la situación de emergencia social y económica que atraviesa el país con motivo de la pandemia. No obstante, se tiene propuesto en la presente anualidad retomar tal negociación y que una vez se reanude y se profiera el acto administrativo que adopte el Acuerdo Colectivo de Trabajo, los compromisos allí contenidos sean insumo para adelantar acciones y actividades orientadas a mejorar la calidad de vida laboral de los servidores de la Agencia.

## **2.7 Manual de funciones**

El nuevo Manual de Funciones de la ANM fue establecido mediante Resolución No. 034 del 18 de enero de 2021, el cual se desarrolló con la colaboración de los directivos, asesores, profesionales y técnicos de la Agencia. En este proceso de actualización se tuvieron en cuenta los cambios normativos, entre otros el Decreto 815 de 2018 sobre las nuevas competencias de los servidores públicos y los procedimientos que actualmente se desarrollan en la entidad para sean acordes con las funciones de los servidores públicos.

# **3. Diagnósticos**

## **3.1 Matriz GETH**

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

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

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

### **3.3 Necesidades de capacitación**

A finales de 2020, se realizó un Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional para la vigencia 2021, a partir de mesas de trabajo con los directivos y algunos coordinadores de grupo de la ANM; de igual manera, se tendrán en cuenta las necesidades evidenciadas en las auditorías de la Oficina de Control Interno, los planes de mejoramiento producto de las evaluaciones del desempeño, las sugeridas por el Grupo de Planeación, así como las capacitaciones pactadas en los acuerdos sindicales. Esto, junto con los resultados de la capacitación de años anteriores y con las solicitudes directas de las áreas y la revisión previa de la comisión de personal, permitió construir el componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano.

### **3.4 Necesidades de bienestar**

Para la construcción del Plan de Bienestar e Incentivos se tuvieron en cuenta los resultados de las mediciones asociadas a la satisfacción de las actividades realizadas durante la vigencia 2020, los resultados de la encuesta de clima organizacional de la vigencia 2019, las necesidades del Plan Institucional de Capacitación PIC, los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el código de integridad de la entidad.

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

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

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

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

### **3.7 Medición de clima organizacional**

En 2018 se realizó una medición de clima organizacional, que generó unos resultados en los que se identificaron aspectos puntuales a trabajar en el marco de los programas de seguridad y salud en el trabajo y de bienestar, en 2019 se trabajó sobre los aspectos identificados y para 2021 se tiene previsto dentro del Plan Estratégico, realizar una nueva medición del clima laboral con el fin de identificar los nuevos factores sobre los que debemos trabajar, sus repercusiones en la felicidad de los servidores públicos y su impacto en la productividad y en la visibilización de la gestión del Grupo de Talento Humano.

### **3.8 Diagnóstico de Riesgo Psicosocial**

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

Para 2021 es necesario adelantar acciones particulares para quienes se encuentran en categoría de riesgo I, en desorden músculo – esquelético y riesgo psicosocial. Por esa razón, dentro del Plan Estratégico están contempladas acciones que mitiguen estos riesgos y que generen alternativas de mejoramiento para las personas que laboran en la ANM, en articulación con los procesos de intervención y mejoramiento del clima organizacional, así como hacer seguimiento a la salud de los trabajadores a través de los programas de vigilancia epidemiológica de los riesgos significativos.

Con relación a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial , el Ministerio de Trabajo a través de la Circular 064 de 2020 indicó que no se debe aplicar de manera presencial la batería de riesgo psicosocial establecidas en el artículo 3 de la Resolución 2404 del 2019 hasta una vez superado el actual estado de emergencia sanitaria por SARS-CoV-2 (COVID-19) conforme a los establecido en el artículo 6 del Decreto 491 de 2020, para evitar el contacto personal de los trabajadores en la Entidad; por tanto, estaremos atentos a las instrucciones de dicha cartera y se aplicará lo dispuesto en ellas.

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

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

### 3.10 Otros Diagnósticos

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

## 4. Definición Estratégica

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

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

El artículo 2.2.22.3.2 del Decreto 1083 de 2015, define: *“El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”*.

### 4.1 Alcance

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

### 4.2 Política de calidad

La Política de Calidad de Talento Humano se enmarca dentro de la Política de Calidad de la ANM, principalmente enfocando todos nuestros esfuerzos en el punto 3:

*“Todo el personal de la ANM, liderado por la Alta Dirección, está comprometido con:*

---

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

*1. Lograr el mayor beneficio económico para el país a través del fomento, promoción, seguimiento, control y fiscalización de la actividad minera en condiciones seguras, con responsabilidad social y ambiental, contribuyendo a los fines esenciales del Estado y a las metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo.*

*2.. Enfocar nuestras acciones dentro de un marco ético y responsable, atendiendo a las necesidades y requerimientos de los clientes y demás interesados en la gestión de la Agencia.*

*3. Mejorar continuamente nuestros procesos y recursos humanos, financieros y tecnológicos de manera eficaz, eficiente y efectiva, fortaleciendo la promoción, fomento, otorgamiento, seguimiento, control y fiscalización de los recursos minerales del país”*

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

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

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

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

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

Para este propósito, cada integrante del Grupo adquiere en el 2021 el compromiso de estar atento a los cambios normativos que se puedan generar en los temas que le corresponden liderar, de manera que se garantice el cumplimiento a la normatividad vigente.

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

#### **4.4 Objetivos**

##### **General:**

Gestionar el capital humano y la cultura organizacional con el fin de generar un ambiente laboral armónico para lograr un desempeño laboral eficiente.

##### **Específicos:**

1. Mejorar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la calidad de prestación del servicio de la Entidad, a través del desarrollo de estrategias de aprendizaje organizacional orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos.
2. Promover la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables para reporte a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC y los instrumentos de gestión estratégica del talento humano del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.
3. Consolidar el fortalecimiento institucional a través del diseño, desarrollo y ejecución de programas y actividades que contribuyan a generar sentido de pertenencia y compromiso de los funcionarios.
4. Promover actividades para el mejoramiento de la salud física y mental de los colaboradores, como medida de prevención y control de los peligros asociados para evitar accidentes y enfermedades laborales.

#### **4.5 Estrategias**

Las estrategias a seguir para el cumplimiento de los objetivos se desagregan en cada plan (anexos 1 al 5). Allí se plasma el despliegue de actividades, la fuente diagnóstica de cada una, el responsable y la población objetivo. Sin embargo, una vez se establezcan las actividades se elaborará un cronograma unificado que permitirá hacer el seguimiento de las estrategias y de las actividades puntuales por temática.

## **5. Planes temáticos**

- 5.1 Plan de vacantes -Ver anexo 1
- 5.2 Plan de previsión de recursos humanos- Ver anexo 2
- 5.3 Plan Institucional de capacitación - Ver anexo 3
- 5.4 Plan de incentivos -Ver anexo 4
- 5.5 Plan Anual de seguridad y salud en el trabajo- Ver anexo 5

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

### **6.1 Inducción y reinducción**

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

### **6.2 Evaluación de desempeño**

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

### **6.3 SIGEP**

Dentro de la planificación se incluirán todas las labores relacionadas con la actualización, seguimiento y verificación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, incluyendo los procesos de actualización de la Declaración de Bienes y Rentas y el seguimiento a las hojas de vida de los servidores públicos, así como las disposiciones establecidas en la Ley 2013 de 2019, y las que lo modifiquen o adicionen.

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

Los temas de clima organizacional y valores serán incluidos dentro de este Plan Estratégico como parte fundamental de la intervención a realizar tanto a nivel de seguridad y salud en el trabajo como de bienestar.

### **6.5 Gestión de la caracterización del Talento Humano**

Es prioritario para la Gestión del Talento Humano el desarrollo de una herramienta tecnológica que permita la recopilación de información, así como el seguimiento y validación para una toma de decisiones acertada y ajustada a la realidad ANM.

## **6.6 Negociación Colectiva**

Se contempla reanudar la negociación en el presente año; por tanto, en este plan se incluirá el seguimiento al cumplimiento de los puntos del Acuerdo en lo que corresponda al Grupo de Gestión del Talento Humano.

## **6.7 Teletrabajo y Trabajo en Casa**

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

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

En igual sentido, y teniendo en cuenta la situación de emergencia sanitaria por la cual atraviesa el país, se continuará con la aplicación del trabajo en casa como alternativa no presencial para el desarrollo de las funciones de nuestros servidores públicos bajo los parámetros establecidos en la Circular 021 de 2020 emitida por el Ministerio de Trabajo, siendo esta una situación ocasional, temporal y excepcional, salvo aquellos funcionarios que por sus funciones deben acudir a las sedes de trabajo de la Entidad.

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

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



## **6.9 Estado Joven**

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1780 de 2016, se continuará con la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio, Programa Estado Joven o directamente con la Entidad.

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

## **6.10 Condición de discapacidad**

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

## **6.11 Conflicto de Interés**

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

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

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

Dentro de la mencionada estrategia se han identificado las siguientes actividades a realizar dentro de la vigencia 2021:

- Incorporar al Plan Estratégico de Talento Humano la estrategia para la gestión del conflicto de intereses y publicarlo en el sitio web.
- Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de intereses **de forma transversal en la entidad.**
- Establecer el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.
- Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilización relacionadas con los temas de código de Integridad y conflicto de intereses.
- Implementar acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación institucional.
- Garantizar que el 100% de servidores públicos y contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019, publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública, actividad a cargo del Grupo de Gestión del Talento Humano y del Grupo de Contratación respectivamente.

## **7. Seguimiento y evaluación**

### **7.1 Herramientas de seguimiento**

Las herramientas de seguimiento a utilizar serán:

- El cronograma del Plan Estratégico
- Los indicadores (Ver POA)
- Los resultados del FURAG y la comparación año a año (ver punto 8.3)
- El seguimiento al Mapa de Riesgos (<https://www.anm.gov.co/?q=mapas-de-riesgos>).
- Revisión de la eficacia de las acciones del Plan Estratégico (ver punto 8.4)

### **7.2 Indicadores**

Los indicadores del Plan Estratégico de Talento Humano, corresponderán a los que se establezcan en el POA 2021 para el Grupo de Gestión del Talento Humano.

### **7.3 Resultados FURAG**

Uno de los principales datos a analizar para el seguimiento de las mejoras aplicadas son los resultados del FURAG y su seguimiento año a año. Estos resultados permiten conocer los avances en la implementación de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano y sus componentes, y adicionalmente ubica a la entidad en un ranking comparativo con otras entidades pares, lo que permite realmente comprender el posicionamiento de la entidad y sus avances concretos.

Dado lo anterior, el FURAG será una de las herramientas principales del Plan Estratégico de Talento Humano, no solo como insumo y línea base, sino como instrumento de seguimiento y evaluación de la gestión estratégica del talento humano.

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

Cada uno de los planes específicos (anexos 1-5) contará con procesos de evaluación de eficacia que permitirán monitorear los resultados obtenidos e implementar oportunamente las mejoras a que haya lugar. Esos procesos son diferentes para cada plan y se desagregan en cada uno de ellos.

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

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

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

## **8. Mejoramiento continuo**

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

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

## 9. Conclusiones y recomendaciones

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

## 10. Anexos

- Anexo 1. Plan de Vacantes
- Anexo 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Anexo 3. Plan Institucional de Capacitación
- Anexo 4. Plan de Incentivos
- Anexo 5. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

Presentado por:

**Esperanza Cáceres Salamanca**  
Coordinadora Grupo de Gestión de Talento Humano

Aprobado por:

**Felipe Andrés Plazas Gómez**  
Vicepresidente Administrativo y Financiero (E)

Bogotá D. C., Enero 2021

Elaborado por:

Martha Viviana Páramo  
Elvira Reyes Rodríguez  
Paola Mariana Vivas Arango  
Elkin Alberto Moreno Crespo  
Cristina Báez  
Liliana Pulido Ramírez  
Nora Angélica Ayala  
Adriana Milena López  
Catherine Ladino Ramírez