

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA  
GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
- 2023 -**

En cumplimiento del Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, según el cual "...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 2023.

## CONTENIDO

<b>1.</b>	<b>Contexto.....</b>	<b>5</b>
1.1	Referentes estratégicos orientadores.....	5
1.2	Objetivos Estratégicos .....	7
1.3	Marco Legal.....	7
1.4	Orientaciones estratégicas generales del Grupo de Gestión del Talento Humano .....	7
<b>2.</b>	<b>Información de Base.....</b>	<b>8</b>
2.1	Planta de personal actual .....	8
2.2	Recursos requeridos .....	8
2.3	Sistemas de información .....	8
2.4	Riesgos .....	9
2.5	Caracterización del Talento Humano .....	9
2.6	Acuerdos sindicales .....	9
2.7	Manual de funciones .....	9
<b>3.</b>	<b>Diagnósticos.....</b>	<b>9</b>
3.1	Matriz GETH .....	10
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 .....	11
3.6	Resultados de la Evaluación de Desempeño .....	11
3.7	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	11
3.8	Medición de clima organizacional.....	12
3.9	Diagnóstico de Riesgo Psicosocial .....	12
3.10	Encuesta de ambiente y desempeño institucional - EDI .....	13
3.11	Otros Diagnósticos.....	13
<b>4.</b>	<b>Definición Estratégica.....</b>	<b>13</b>
4.1	Alcance .....	14
4.2	Política de calidad.....	14
4.3	Políticas específicas de talento humano de la entidad .....	14
4.4	Objetivos.....	15
4.5	Estrategias.....	16

<b>5. Planes temáticos</b> .....	16
✓ Plan de vacantes y previsión de empleos- Ver anexo 1 .....	16
✓ Plan institucional de capacitación - Ver anexo 2.....	16
✓ Plan de bienestar e incentivos -Ver anexo 3.....	16
✓ Plan Anual de seguridad y salud en el trabajo- Ver anexo 4.....	16
<b>Temáticas adicionales a planear</b> .....	16
<b>5.1. Inducción y reinducción</b> .....	16
<b>5.2. Evaluación de desempeño</b> .....	16
<b>5.3. SIGEP</b> .....	16
<b>5.4. Clima organizacional - Cultura organizacional – Valores</b> .....	16
<b>5.5. Negociación Colectiva</b> .....	17
<b>5.6. Teletrabajo y Desconexión laboral</b> .....	17
<b>5.7. Encuesta de ambiente y desempeño institucional – DANE</b> .....	18
<b>5.8. Estado Joven</b> .....	18
<b>5.9. Condición de discapacidad</b> .....	18
<b>5.10. Conflicto de Interés</b> .....	18
<b>5.11 Convenios ICETEX y Cámara de Comercio de Bogotá</b> .....	19
<b>6. Seguimiento y evaluación</b> .....	19
<b>6.1 Herramientas de seguimiento</b> .....	19
<b>6.2 Indicadores</b> .....	20
<b>6.3 Resultados FURAG</b> .....	20
<b>6.4 Revisión de la eficacia de las Acciones del Plan Estratégico</b> .....	20
<b>6.5 Recalificación de la Matriz GETH</b> .....	20
<b>7. Mejoramiento continuo</b> .....	21
<b>Correcciones, acciones correctivas y mejoras.</b> .....	21
<b>8. Conclusiones y recomendaciones</b> .....	21
<b>9. Anexos</b> .....	21

## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Minería tiene como propósito principal enmarcar los lineamientos de planeación, 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 el 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 al logro de los propósitos misionales de la ANM.

En ese sentido, la Ley 909 de 2004 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.

Para la vigencia 2023 se tiene prevista la vinculación de nuevos servidores públicos gracias a los resultados del Proceso de Selección No. 1500 de 2020 – Nación 3, adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de proveer empleos en vacancia definitiva a través del uso del Banco de Listas de Elegibles, además de la provisión de vacantes temporales y definitivas mediante encargos o provisionalidades cuando sea necesario. También se adelantará el proceso pertinente para el alistamiento, diagnóstico, desarrollo y ejecución de la formalización laboral, plantas temporales y rediseño institucional en la medida que la disponibilidad presupuestal lo permitan.

Así las cosas, se adelantarán actividades que generen en cada servidor público el compromiso por desarrollar sus funciones basados en los valores contenidos en el Código de Ética, fortaleciendo lo referente al ser y al hacer de cada uno de los funcionarios, para que se refleje en el cumplimiento de las metas institucionales.

Es la razón por la cual el presente Plan Estratégico abarca todo el ciclo del servidor público en la Entidad desde su ingreso a través del plan de vacantes y provisión de empleos, vinculación e inducción; luego en su permanencia se desarrollarán actividades para su bienestar, estímulos, capacitación, evaluación de desempeño, prevención en el trabajo, entre otras; finalmente su retiro, incluyendo allí su percepción de haber laborado en la Agencia.

De igual manera, el Grupo de Gestión del Talento Humano está comprometido con el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores de la Agencia, mediante la implementación de planes, programas, estrategias y actividades que le apunten a su desarrollo integral como ser humano, en su contexto laboral, personal, 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 se busca promover una visión estratégica basada en el ciclo del servicio activo del servidor público en la Entidad, en donde se tenga en cuenta la provisión de empleo, el desarrollo integral de los servidores, la permanencia y el retiro del servicio.

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.

Por último, para la presente vigencia se tiene previsto el desarrollo de las políticas de Teletrabajo, horario flexible, desconexión laboral y aquellas que de acuerdo con las disposiciones del Gobierno Nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública dispongan.

## **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 la planeación como en la ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades a realizar.

La planeación estratégica del Talento Humano se enmarca en el Sistema Integrado de Gestión - SIG, 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
- ✓ 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 afianzar junto con el Grupo de Planeación los mecanismos implementados para transferir el conocimiento tanto de los servidores públicos que se retiran de la Entidad a quienes ingresan o ya están vinculados, como entre los servidores públicos al interior de las dependencias de la Agencia.

Se afianzará dentro 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 debido a su género, mediante la planificación y proposición de acciones orientadas a este fin. Además, en atención a las nuevas políticas adelantadas por el Gobierno Nacional, como la vinculación de jóvenes dentro de la estrategia del primer empleo y personas en condición de discapacidad, se procurará aumentar la vinculación de estos grupos minoritarios.

Finalmente, todas las actuaciones y actividades a desarrollar se enmarcan en el 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:

- ✓ Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia.
- ✓ Modernizar los procesos con un enfoque integral de servicio oportuno
- ✓ 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 para 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, guías, conceptos 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 Grupo de Gestión del 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 Gestión del 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 34 cargos no provistos y 359 provistos, números que variarán a lo largo de 2023, teniendo en cuenta la actual provisión de las vacantes definitivas con las listas de elegibles producto del Proceso de Selección No. 1500 de 2020 – Nación 3.

### **2.2 Recursos requeridos**

Para la vigencia 2023 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, en el que también se encuentra información básica de la hoja de vida de los funcionarios, además de otras funciones como la consulta de desprendibles de pago, certificados de retención en la fuente, cesantías, programación de vacaciones en línea y compensación de tiempo para



semana de descanso. De igual manera, se cuenta con un aplicativo para el proceso de generación y suscripción de actos administrativos, capacitaciones, Generación de Certificados de retiro.

## **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=mapasderiesgosdegestion>, 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, una de las tareas importantes para el 2023 será desarrollar una caracterización y sistematización a fondo para contar con información amplia y suficiente que permita tomar decisiones basadas en evidencia.

## **2.6 Acuerdos sindicales**

En el año 2021 se adelantó el proceso de negociación entre la Agencia Nacional de Minería y las organizaciones ASPANM y Sintraminerales, dando como resultado la expedición del acta de acuerdos firmada por las partes el 19 de julio de 2021, con un total de 41 puntos concertados. Este acuerdo fue adoptado mediante Resolución No. 472 del 10 de agosto de 2021 y estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2022.

Para la presente vigencia se espera el desarrollo de una nueva negociación con la nueva administración, además se continuará con el seguimiento al cumplimiento de cada uno de los puntos acordados en los acuerdos anteriores de conformidad con la apropiación presupuestal de la Entidad para la presente vigencia.

## **2.7 Manual de funciones**

El Manual de Funciones de la ANM vigente es el establecido mediante Resolución No. 034 del 18 de enero de 2021, el cual por solicitud del despacho de la presidencia de la Agencia fue modificado en lo que corresponde al requisito de estudios para algunos empleos de libre nombramiento y remoción, mediante Resolución No. 603 del 2 de octubre de 2022.

## **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 2022, se realizó un Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional para la vigencia 2023, a partir de mesas de trabajo con los directivos y coordinadores de grupos de la ANM y la participación de las organizaciones sindicales ASPANM y SINTRAMINERALES. Simultáneamente se realizó una encuesta a todos los servidores de la ANM a través de la cual se recogieron las necesidades de aprendizaje organizacional por ellos manifestadas. Para el desarrollo del PIC también 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. El Plan Institucional de Capacitación se ejecutará a través de la contratación de una Institución Educativa que permita desarrollar una capacitación con calidad, tanto en lo presencial como en lo virtual a fin de abarcar a todos los servidores de la Agencia a Nivel Nacional, además se procurarán capacitaciones *in house* con el fin de maximizar recursos y aportar al conocimiento de temas propios tanto misionales como de apoyo.

### **3.4 Necesidades de bienestar**

Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño institucional y genere valor a lo público para la ciudadanía.

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Minería busca generar sentido de pertenencia en sus servidores públicos y pretende motivarlos en el cumplimiento de las metas institucionales, consolidando una cultura orientada al servicio y al fortalecimiento

institucional a través de la apropiación de valores institucionales y campañas que mejoren el clima laboral y el buen trato entre todos.

Para la construcción del Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2023, se tendrán en cuenta los siguientes insumos:

- ✓ Los resultados de la medición de factores de riesgo psicosocial durante la vigencia 2022.
- ✓ La medición de clima realizada en la vigencia 2021 y que se realizará nuevamente en 2023.
- ✓ Los resultados de las mediciones asociadas a la satisfacción de las actividades realizadas durante la vigencia 2022.
- ✓ El código de integridad de la entidad.
- ✓ Los resultados de la encuesta de satisfacción del plan de bienestar 2022

Para el desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos, se contratará la Caja de Compensación a la cual se encuentra inscrita la Agencia y además se buscará el aprovechamiento de recursos por aportes a la Caja, con el fin de ampliar la cobertura y el desarrollo de actividades orientadas a los funcionarios y sus familias

### **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 actual se recopilan en el mes de febrero de 2023, sus resultados serán insumo para los planes de capacitación, de bienestar e incentivos a los servidores de la ANM.

### **3.7 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El sistema está construido conforme al ciclo PHVA, como lo define el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, además responde a los requerimientos planteados por la ISO 45001:2018, en la cual, la Agencia Nacional de Minería se encuentra certificada.

El SGSST está conformado por dos grandes temas, el primero es la prevención de accidentes laborales, el cual contiene los programas de prevención contra caídas, inspecciones, seguridad, orden y aseo, prevención de riesgo químico, seguridad vial, prevención y atención de emergencias, espacios confinados, trabajo seguro en alturas y ahora teletrabajo.

Por otra parte, el sistema cuenta con la prevención de enfermedades laborales, donde se encuentran los sistemas y programas relacionados con: reincorporación laboral, prevención de riesgo psicosocial, conservación visual, prevención de riesgo biológico, desordenes musculoesqueléticos, medicina laboral, conservación de salud auditiva, prevención de riesgo cardiovascular y estilos de vida y trabajo saludable.

Todos los programas cuentan con actividades, que son desarrolladas en el transcurso del año, los que atienden riesgos significativos, son medidos periódicamente, conforme a los objetivos, metas e indicadores propuestos.

El plan de trabajo anual del año 2023 contempla, además, las acciones de mejora derivadas de las auditorías realizadas durante el año 2022 y las desviaciones identificadas dentro del sistema.

### **3.8 Medición de clima organizacional**

En 2021 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; para la vigencia 2023 se tiene previsto dentro del Plan Estratégico, la actualización de la medición del clima laboral y en consecuencia la intervención a través de actividades que repercutan 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.

### **3.9 Diagnóstico de Riesgo Psicosocial**

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

Para 2023 es necesario continuar adelantando 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.

Se continuará con la identificación y seguimiento de grupos focales con el fin de llevar a cabo entrevistas y recopilar información para generar alternativas en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos.

### **3.10 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 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.

### **3.11 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, propendiendo por el cumplimiento de cada uno de los estándares establecidos para tal fin.

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

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

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 2023 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 alimentación del archivo digital 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 y fortalecer el talento humano y la cultura organizacional con el fin de generar un ambiente laboral armónico para lograr un desempeño laboral eficiente, contribuyendo así al desarrollo integral del servidor público en su ciclo de vida laboral.

##### **Específicos:**

1. Contribuir al 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 bien sea en vacancia definitiva o temporal, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes.
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 4). 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**

- ✓ Plan de vacantes y previsión de empleos- Ver anexo 1
- ✓ Plan institucional de capacitación - Ver anexo 2
- ✓ Plan de bienestar e incentivos -Ver anexo 3
- ✓ Plan Anual de seguridad y salud en el trabajo- Ver anexo 4

#### **Temáticas adicionales a planear**

##### **5.1. Inducción y reintucción**

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

##### **5.2. 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.

##### **5.3. SIGEP**

Para el año 2023 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 II – SIGEP II, incluyendo los procesos de actualización de la Declaración de Bienes y Rentas y de Hoja de Vida de los servidores públicos ANM, de acuerdo con las disposiciones establecidas en la Ley 2013 de 2019, y las que lo modifiquen o adicionen.

##### **5.4. Clima organizacional - Cultura organizacional – Valores**



Como complemento a la implementación de las mejoras definidas (acciones) que apuntarán a cerrar las brechas que se hayan identificado en el autodiagnóstico, se enfocará el plan de Bienestar e incentivos hacia las Rutas de Creación de Valor.

Entre estas rutas definidas por el MIPG está definida la ruta de crecimiento, esta permite encaminar las acciones a implementar y avanzar de manera progresiva en la Gestión Estratégica del Talento Humano, a partir de los siguientes elementos:

- ✓ Implementación de una cultura de trabajo en equipo y reconocimiento.
- ✓ Cultura de liderazgo a partir del bienestar del talento a pesar de estar orientado al logro.
- ✓ Liderazgo basado en valores.
- ✓ Ruta de fortalecimiento de habilidades blandas.
- ✓ Realizar actividades para el fortalecimiento del clima organizacional y fortalecimiento de la comunicación, la relaciones, la innovación, el sentido de pertenencia y la estabilidad.

### **5.5. Negociación Colectiva**

Se proseguirá con el seguimiento al cumplimiento de los puntos del Acuerdo en lo que corresponda al Grupo de Gestión del Talento Humano y se apoyará la implementación del nuevo acuerdo que se firme en el 2023.

### **5.6. Teletrabajo y Desconexión laboral**

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 entidad, sin requerirse de la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Con la implementación del Teletrabajo suplementario se pretende el mejorar 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 la Entidad y sus equipos de trabajo al permitir que se desarrollen nuevas dinámicas de trabajo, mejorar la calidad de vida de los servidores que participan en el proceso al darles la oportunidad de concertar su vida personal con su vida laboral, contribuir en la reducción de los desplazamientos de los servidores de la ANM lo cual redundará también en la movilidad de la ciudad, aportar en mejorar las condiciones medio ambientales de las ciudades y municipios sede de la ANM 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.

Con la aprobación de la Política de Teletrabajo para la Agencia Nacional de Minería, se espera iniciar su ejecución a partir de la presente vigencia.

### **5.7. 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.

### **5.8. Estado Joven**

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1780 de 2016, adicionada por la ley 2119 de 2021, y toda la normatividad relacionada, se continuará con la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales 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.

### **5.9. 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.

### **5.10. 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 código expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, fijando como valores que rigen las actuaciones de los servidores públicos de la entidad: 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 hizo 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.

Como parte de la estrategia se continuará con la ejecución de las siguientes actividades en el 2023:

- 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.
- 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.

### **5.11 Convenios ICETEX y Cámara de Comercio de Bogotá**

El primero tiene recursos por 600 millones de pesos para todos los servidores que deseen realizar su primer posgrado o su primer posgrado e incluye a hijos de servidores públicos, hasta 100% condonable según promedio del semestre anterior.

El convenio con la CCB aplica en un 25% de descuento en cualquiera de sus cursos presenciales o virtuales.

## **6. Seguimiento y evaluación**

### **6.1 Herramientas de seguimiento**

Las herramientas de seguimiento a utilizar serán:

- El cronograma del Plan Estratégico
- Los indicadores registrados en el POA
- Los resultados del FURAG y la comparación año a año
- El seguimiento al Mapa de Riesgos, publicado en la página web de la Agencia (<https://www.anm.gov.co/?q=mapasderiesgosdegestion>).
- Revisión de la eficacia de las acciones del Plan Estratégico

## **6.2 Indicadores**

Los indicadores del Plan Estratégico de Talento Humano corresponderán a los que se establezcan en el POA 2023 para el Grupo de Gestión del Talento Humano.

## **6.3 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.

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

Cada uno de los planes específicos (anexos 1-4) 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.

## **6.5 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.

## 7. Mejoramiento continuo

### 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.

## 8. 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.

## 9. Anexos

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

Presentado por:

**Esperanza Cáceres Salamanca**

Coordinadora Grupo de Gestión de Talento Humano

Aprobado por:

**Jaime Humberto Mesa Buitrago**

Vicepresidente Administrativo y Financiero (E.)

Elaborado por:

Jorge Serrato Salazar  
Elkin Alberto Moreno Crespo  
Félix Mauricio Ibarra Guevara

Freddy Maurice Cortés Zea  
Martha Viviana Páramo

Bogotá D. C., enero 2023