

ANEXO 3

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2024



Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
MARCO NORMATIVO.....	5
PRIORIZACIÓN DE EJES TEMÁTICOS	7
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	7
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	7
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	8
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	8
EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	9
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS.....	10
BENEFICIARIOS.....	11
OBJETIVO GENERAL DEL PIC 2023	12
APARTADO CONCEPTUAL.....	12
APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.....	12
COMPETENCIA LABORAL	13
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	13
COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO (CIGD)	13
PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023-2030.....	14
CAPACITACIÓN Y TIPOS DE CONOCIMIENTOS.....	14
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	16
TEMÁTICAS A DESARROLLAR EN LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN.....	44
TEMÁTICAS A DESARROLLAR EN LOS PROGRAMAS DE REINDUCCIÓN	45
OTRAS CAPACITACIONES.....	46
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	46
FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS.....	47
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN.....	47
EJECUCIÓN DEL PIC.....	48
RESPONSABLES	48
CRONOGRAMA DE PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	49

INTRODUCCIÓN

3

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

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

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

¹ GUÍA FORMULACIÓN, EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Diciembre, 2023. Pág. 3. Documento en formato pdf. Tomado de la web <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth> el 07 de enero de 2024.

Es por lo anterior que, el talento humano es el corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

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

Precisamente, en el marco de la Política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde a los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como un pilar del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado de cara a prestarle un mejor servicio al ciudadano. Es así como promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las entidades aprendan, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo².

Los lineamientos sobre el PIC están establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Igualmente, en virtud del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, para

² PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Diciembre, 2023. Pág. 5-6. Documento en formato pdf. Tomado de la web <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth> el 07 de enero de 2024.

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.

5

Con el fin de realizar el diagnóstico de necesidades para determinar la oferta de capacitación para la vigencia 2024, el Grupo de Gestión del Talento Humano realizó encuesta general a todos los funcionarios y del mismo modo llevó a cabo mesas de trabajo a grupos focales, con la Presidencia de la ANM, los Vicepresidentes, Jefes de Oficina, Coordinadores de Grupos de Trabajo, y las organizaciones sindicales, y con base en la información recolectada se establecerán las necesidades reales de los funcionarios de la Agencia Nacional de Minería. Por último, dando cumplimiento a la normatividad vigente, este plan incluye los programas de inducción y reinducción.

MARCO NORMATIVO

- Constitución política de Colombia de 1991, Art- 67, el cual define el concepto educación para el territorio nacional.
- Constitución política de Colombia de 1991, Art- 53, el cual enmarca la capacitación dentro de los derechos laborales.
- Ley 489 de 1998. Determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el actual Sistema de Gestión.
- 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.
- 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. Estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de

capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

6

- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1952 de 2019, Art. 37, numeral 3, y Art. 38, numeral 42, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones, y capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función, respectivamente.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. En su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuestos inicialmente en el Decreto Ley 1567 de 1998.

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

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

PRIORIZACIÓN DE EJES TEMÁTICOS

De conformidad con el *Capítulo 5 - Priorización temática, estructura y propósito* del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 de diciembre de 2023, suscrito por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), las capacitaciones que realice la Agencia Nacional de Minería se priorizarán y consolidarán teniendo en cuenta los siguientes ejes temáticos:

7

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

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

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

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

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

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

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

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

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios

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

gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

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

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

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

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

Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y

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

10

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

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

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

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

11

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

BENEFICIARIOS

En el Plan Nacional de Formación y capacitación 2023- 2030, numeral 3.2. Aseguramiento de la capacitación para las y los servidores públicos, se señala que, si bien es cierto, es claro que la regla general del empleo público sea el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamenten los diferentes lineamientos de la política en materia de formación y capacitación; en la realidad y práctica de la Gestión del Talento Humano, en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculaciones laborales con el Estado, por tanto, se requiere definir esquemas y metodologías que sean lo suficientemente flexibles para facilitar incluir a las y los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación.

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

En este sentido, la Ley 1960 de 2019 en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, señalando que: *“Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”*

12

OBJETIVO GENERAL DEL PIC 2023

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

APARTADO CONCEPTUAL

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

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

COMPETENCIA LABORAL

Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público⁵.

13

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.

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO (CIGD)

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

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

PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023-2030

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

14

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

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

CAPACITACIÓN Y TIPOS DE CONOCIMIENTOS

El artículo 4º del Decreto Ley 1567 de 1998, define de manera general a la capacitación como un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional. En este sentido, visto desde una perspectiva más amplia,

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

esta definición hace referencia a las competencias laborales, pues se establece que el individuo debe poseer y desarrollar unas capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes) que pueda poner en práctica (desempeño individual y colectivo) en un contexto determinado (el ámbito institucional de la entidad para la cual se encuentra vinculado).

Tipos De Conocimientos

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

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

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

16

Cómo se recolectó la información

En el mes noviembre de 2023, se realizaron mesas de trabajo coordinadas por el Grupo de Gestión del Talento Humano, con el despacho de Presidencia, las Vicepresidencias, Oficinas y Coordinadores de grupo; así mismo participaron las organizaciones sindicales ASPANM y SINTRAMINERALES. Igualmente, se realizó una encuesta a todos los servidores públicos, en la cual se recogió la información de las necesidades de aprendizaje organizacional por ellos detectadas.

Clasificación de necesidades conforme a los ejes temáticos

La clasificación se realizó de acuerdo con los siguientes ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, descritos anteriormente:

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

De conformidad a las mesas de trabajo y a las encuestas diligenciadas por los funcionarios, las necesidades de capacitación arrojadas son las siguientes, las cuales se presentan ordenadas de mayor a menor respecto al Total de Solicitantes:

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber	
1	Contratación Pública, supervisión de contratos. Taller práctico sobre elaboración de análisis del sector y estudio de mercado como insumo para los estudios previos para procesos de contratación de bienes y servicios. Estudios previos - proceso desde el inicio.	Encuesta General: Grupo de Recursos Financieros, Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Grupo de Contratación VAF, Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones; Grupo Socio - Ambiental, Grupo de Gestión del Talento Humano, Oficina de Tecnología e Información, Grupo de Servicios Administrativos. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Oficina Asesora Jurídica, Grupo de Servicios Administrativos, Grupo de Contratación, Grupo de Planeación, Grupo de Recursos Financieros, Despacho Presidencia de Agencia	22	Probidad, ética e identidad de lo público		X		Optimizar la administración y gestión de la infraestructura y los recursos de la Agencia
2	Excel avanzado. Manejo Ofimática. Bases de datos. Excel por niveles. Talleres de Microsoft Excel aplicado a tareas laborales	Encuesta General: Grupo de Evaluación de Estudios Técnicos, Vicepresidencia Administrativa y Financiera, Par Cartagena, Oficina de Tecnología e Información, Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas, Par Manizales, Grupo de Planeación, Grupo Socio - Ambiental, Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero, Grupo de Catastro y Registro Minero, Par Ibagué, Grupo de Gestión del Talento Humano, Grupo de Recursos Financieros. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Grupo de Gestión del Talento Humano, Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas, ASPANM	19	Transformación digital y cibercultura		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
3	Derecho minero, Nueva Ley Minera. Formalización minera y las políticas de gobierno sobre este tema. Ley 2250 de 2022. Actualización en normativas y regulaciones relevantes para el sector.	Encuesta General: Par Cartagena, Par Pasto, Grupo de Legalización Minera, Grupo de Fomento, Grupo de Evaluación de Estudios Técnicos, Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros, Grupo Socio - Ambiental, Grupo de Fomento, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Grupo de Proyectos de Interés Nacional. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Oficina	19	Habilidades y competencias		X		Fortalecer el control, verificación y exigencia de las obligaciones mineras legales y contractuales

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber	
		Asesora Jurídica, Despacho Presidencia de Agencia						8
4	APLICACIONES de la ANM: ANNA Minería, SGD, WebSafi, Isolucion, IMAC, Herramientas Tecnológicas de la ANM, Herramienta Fiscalización, Planeación de comisiones, legalización de comisiones, Inventarios, Canon Superficial, Aranda, Configuración GPS	Encuesta General: Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; Grupo de Evaluación de Estudios Técnicos, Par Valledupar, Vicepresidencia de Contratación y Titulación, Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero, Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones, Grupo de Seguimiento y Control Zona Norte, Grupo de Recursos Financieros, Grupo de Proyectos de Interés Nacional. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero, Despacho Presidencia de Agencia, Oficina de Tecnología e Información, Vicepresidencia Contratación y Titulación, SINTRAMINERALES	18	Transformación digital y cibercultura		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
5	ARCGIS, Pro, básico, práctico. Aplicación a minería y a construcción de planos mineros. Sistemas de información geográfica,	Encuesta General: PAR Cúcuta, Grupo de Fomento, Despacho de la Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; Grupo de Seguimiento y Control Zona Occidente, Grupo de Contratación Minera, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Grupo de Catastro y Registro Minero Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero, Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas, Vicepresidencia Contratación y Titulación, Oficina de Tecnología e Información.	16	Transformación digital y cibercultura		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
6	Normatividad Presupuestal (Nación y SGR), Gestión Financiera. Manejo adecuado de recursos - financiación	Encuesta General: Grupo de Recursos Financieros, Grupo de Servicios Administrativos. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Grupo de Servicios Administrativos, Grupo de Contratación, Grupo de Planeación, Grupo de Recursos Financieros, Despacho Presidencia de Agencia	13	Probidad, ética e identidad de lo público		X		Optimizar la administración y gestión de la infraestructura y los recursos de la Agencia
7	Transición minero energética, Energías alternativas, Hacia dónde va el sector energético en el mundo. Diseño y construcción de elementos en edificios relacionados con	Encuesta General: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Par Cartagena, Grupo de Servicios Administrativos, Grupo de Contratación Minera, Grupo de Evaluación de Estudios Técnicos,	13	Territorio, vida y ambiente		X		Liderar el aprovechamiento soberano y eficiente de los recursos mineros para el desarrollo sostenible,

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber	
	transición energética (energía solar, eólica, ahorradores agua, etc.)	Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros, Grupo de Gestión del Talento Humano. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Vicepresidencia Contratación y Titulación, SINTRAMINERALES, ASPANM, Despacho Presidencia de Agencia						incluyente y participativo
8	Gestión de datos y Generación de informes en Power BI. Mejora de habilidades en análisis de datos y toma de decisiones.	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Grupo de Planeación, Grupo de Catastro y Registro Minero, Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Grupo de Recursos Financieros. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Oficina de Tecnología e Información, Vicepresidencia Contratación y Titulación, Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas, Despacho Presidencia de Agencia	13	Transformación digital y cibercultura		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
9	Consulta previa y relacionamiento con las comunidades étnicas colombianas. Enfoque diferencial étnico. Proyectos de inversión social con enfoque étnico. Desarrollo de proyectos mineros en territorios étnicos. Relacionamiento territorial. Consulta previa (DANCP) - caso Marmato- Sentencia SU-133/17.	Encuesta General: Grupo de Fomento, Grupo Socio - Ambiental. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Despacho Presidencia de Agencia	11	Territorio, vida y ambiente		X		Fomentar proyectos mineros formales y viables con enfoque asociativo para el desarrollo de la economía y el bienestar social
10	Derecho ambiental. Normativa y proceso de ordenamiento Ambiental. Manejo adecuado de conflictos minero-ambientales	Encuesta General: Par Manizales, Grupo de Contratación Minera, Grupo Socio - Ambiental, Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Grupo de Fomento, Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Vicepresidencia Contratación y Titulación, Grupo de Planeación	11	Territorio, vida y ambiente			X	Liderar el aprovechamiento soberano y eficiente de los recursos mineros para el desarrollo sostenible, incluyente y participativo
11	Gestión documental, manejo del archivo físico. Manejo de archivo, creación de carpetas físicas, almacenamiento de estas y todo lo relacionado a la retención documental.	Encuesta General: Grupo de Legalización Minera, Par Ibagué, Grupo de Seguimiento y Control Zona Norte, Par Medellín, Par Cartagena, Grupo de Recursos Financieros. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia	9	Habilidades y competencias		X		Garantizar la disponibilidad de la información y respuesta oportuna a los grupos de interés

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber	
		de Promoción y Fomento, Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero, Grupo de Contratación VAF						
12	Word, Teams y Canva. Office. Ofimática, Herramientas tecnológicas para teletrabajo, Herramientas de la nube	Encuesta General: Grupo de Gestión del Talento Humano, Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas, Vicepresidencia de Contratación y Titulación, Grupo Socio - Ambiental, Grupo de Catastro y Registro Minero. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Grupo de Gestión del Talento Humano	8	Transformación digital y cibercultura		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
13	Atención de emergencias mineras: Incendios, explosiones, derrumbes, atmosferas contaminadas. Atmosferas mineras explosivas y contaminadas, Capacitación en explosivos, Ventilación en minería subterránea. Gas metano. Polvo de carbón. Curso de salvamento minero, directrices, equipos, técnicas de rescate, socialización del vademecum y actualización	Encuesta General: Par Bucaramanga, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero. Mesas de Trabajo: Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero	8	Habilidades y competencias		X		Liderar el aprovechamiento soberano y eficiente de los recursos mineros para el desarrollo sostenible, incluyente y participativo
14	Inglés Básico, medio y Avanzado	Encuesta General: Oficina de Tecnología e Información, Par Pasto, Grupo de Legalización Minera, Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros, Grupo de proyectos de Interés Nacional. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Oficina de tecnología e Información	8	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
15	Diplomado en formulación, evaluación y gestión de proyectos. Desarrollo de habilidades en gestión de proyectos. Formulación y Estructuración de proyectos. Elaboración y seguimiento proyectos mineros. Proyectos de inversión - estructuración y seguimiento	Encuesta General: Oficina de Control Interno, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Grupo de Contratación Minera. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Oficina de Tecnología e Información, Grupo de Servicios Administrativos, Despacho Presidencia	8	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
16	Inteligencia artificial y uso de Chat GPT y herramientas similares. Inteligencia artificial asociada a los procesos mineros. Inteligencia artificial (IA) - Herramientas para creación de documentos jurídicos, derecho	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Grupo de Gestión del Talento Humano, Oficina Asesora Jurídica, Grupo de proyectos de Interés Nacional, Vicepresidencia de Contratación y Titulación.	7	Transformación digital y cibercultura		X		Mejorar la gestión de TI y de la Arquitectura empresarial

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber	
	comparado, precedente judicial, etc.	Mesas de Trabajo: Despacho Presidencia de Agencia						
17	Desarrollo de habilidades en atención al cliente. Comunicación con el usuario. Marketing y atención al público	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero; Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones; Par Ibagué, Par Cartagena. Mesas de Trabajo: Grupo de Contratación VAF, ASPANM, SINTRAMINERALES	7	Habilidades y competencias		X		Garantizar la disponibilidad de la información y respuesta oportuna a los grupos de interés
18	Actualización Tributaria, Reforma tributaria, Régimen tributario	Encuesta General: Grupo de Recursos Financieros, Grupo de Cobro Coactivo. Mesas de Trabajo: Grupo de Recursos Financieros, ASPANM	6	Probidad, ética e identidad de lo público		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
19	Indicadores de gestión. Formulación de indicadores e identificación de riesgos. Gestión de Indicadores	Encuesta General: Grupo de Seguimiento y Control Zona Occidente, Oficina de Control Interno, Grupo de Planeación, Grupo de Fomento, Grupo de Gestión del Talento Humano. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento	6	Probidad, ética e identidad de lo público		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
20	Curso de redacción. Gramática y comprensión de lectura.	Encuesta General: Grupo de Contratación Minera, Grupo de Seguimiento y Control Zona Occidente, Grupo de Contratación Minera, Grupo de proyectos de Interés Nacional, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero. Mesas de Trabajo: ASPANM	6	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
21	Profundización en figuras asociativas mineras llevadas a la práctica de la ANM. Profundización en las figuras de asociatividad para proyectos mineros. Estructuración de alianzas público privadas para el desarrollo de proyectos mineros de pequeña y mediana escala. Ciclo de vida y economía circular. Economía circular y sector minero. Cadenas productivas relacionadas al sector minero	Encuesta General: Grupo de Fomento, Grupo de Planeación. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento	8	Territorio, vida y ambiente		X		Fomentar proyectos mineros formales y viables con enfoque asociativo para el desarrollo de la economía y el bienestar social
22	Auditoría. Actualización en normas de auditoría interna y redacción de hallazgos de auditoría. Certificación en Auditoría Interna al Sistema Integrado de Gestión. Auditoría financiera	Encuesta General: Oficina de Control Interno, Grupo de Fomento, Vicepresidencia de Contratación y Titulación, Par Pasto. Mesas de Trabajo: Grupo de Contratación VAF	5	Probidad, ética e identidad de lo público		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber	
23	Normas Internacionales para el sector público NICSP	Encuesta General: Grupo de Recursos Financieros. Mesas de Trabajo: Grupo de Recursos Financieros, ASPANM	5	Probidad, ética e identidad de lo público		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
24	Redacción y sustentación jurídica para recursos. Argumentación jurídica, Respuesta Actos administrativos, Redacción textos jurídicos. Lectura crítica jurídica	Encuesta General: Vicepresidencia de Contratación y Titulación. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia Contratación y titulación, Grupo de Contratación VAF, Despacho Presidencia de Agencia	5	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
25	Capacitación en trabajo en equipo y colaboración.	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Grupo de Contratación VAF. Mesas de Trabajo: Grupo de Servicios Administrativos, Despacho Presidencia	5	Habilidades y competencias		X		Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo
26	Reentrenamiento en Atención Prehospitalaria (APH)	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero. Mesas de Trabajo: Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero	5	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
27	Identificación de riesgos en procesos de perforación y voladura, Gestión del riesgo minero causado por fallas geomecánicas de manera práctica, Gestión del riesgo minero causado por aspectos eléctricos.	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero. Mesas de Trabajo: Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero	4	Habilidades y competencias		X		Liderar el aprovechamiento soberano y eficiente de los recursos mineros para el desarrollo sostenible, incluyente y participativo
28	Presentaciones efectivas y técnicas / Estrategias para hablar en público. Oratoria y manejo de lenguaje corporal con el fin de atender eventos a los que los funcionarios comisionan para tener una mejor expresión ante el público. Desarrollo de habilidades de comunicación efectiva y asertiva.	Encuesta General: Par Cartagena, Grupo de Legalización Minera, Grupo de Gestión del Talento Humano, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Grupo de Servicios Administrativos. Mesas de Trabajo: ASPANM, Despacho Presidencia de Agencia	7	Habilidades y competencias		X		Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo
29	Contratos régimen contractual minero. Trámites misionales, propuestas de contrato de concesión y seguimiento de títulos mineros. Temas relacionados en general con la expedición de títulos mineros y licencias temporales	Encuesta General: Grupo de Contratación VAF, Grupo de Control Interno Disciplinario. Mesas de Trabajo: Grupo de Control Interno Disciplinario, Despacho Presidencia de Agencia	4	Habilidades y competencias		X		Fortalecer el control, verificación y exigencia de las obligaciones mineras legales y contractuales

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber	
30	Actualización en derecho disciplinario. Responsabilidad fiscal, disciplinaria, penal	Encuesta General: Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros, Grupo de Gestión del Talento Humano. Mesas de Trabajo: Grupo de Servicios Administrativos, Despacho Presidencia	4	Probidad, ética e identidad de lo público		X		Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo
31	Temas relacionados con las regalías, su fijación y destinación. Liquidación de regalías	Encuesta General: Grupo de Control Interno Disciplinario. Mesas de Trabajo: Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas, Grupo de Control Interno Disciplinario	4	Habilidades y competencias		X		Fortalecer el control, verificación y exigencia de las obligaciones mineras legales y contractuales
32	Mejora de habilidades de liderazgo y gestión.	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Grupo de Servicios Administrativos, Grupo de Contratación VAF. Mesas de Trabajo: Grupo de Servicios Administrativos, Despacho Presidencia	4	Habilidades y competencias		X		Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo
33	Formación en inteligencia emocional.	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero. Mesas de Trabajo: Grupo de Contratación VAF	4	Habilidades y competencias		X		Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo
34	Manejo defensivo. Curso de conducción de vehículos de emergencia. Teórico práctico. Capacitación en mecánica básica vehículos. Hábitos de visión – puntos ciegos. Velocidad. Socialización del Plan Estratégico de Seguridad Vial. Condiciones físicas y anímicas durante la conducción. Percepción y sensibilización del problema de los accidentes de tránsito. Factor humano “el conductor”- “el peatón”. Dispositivos de seguridad en los vehículos. Prevención de accidentes “in itinere y en misión”. Promoción de la movilidad sostenible y segura. Normatividad legal vigente en seguridad vial. Conceptos en seguridad vial. Primeros auxilios	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero. Mesas de Trabajo: Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero, Grupo de Servicios Administrativos, SST	5	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
35	Derecho administrativo y Gestión Pública.	Encuesta General: PAR Cúcuta, Grupo de Contratación VAF, Grupo de Cobro Coactivo. Encuesta General: Grupo de Servicios Administrativos	4	Habilidades y competencias			X	Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber	
36	Lenguaje de señas	Encuesta General: Grupo de Servicios Administrativos, Grupo de Recursos Financieros. Mesas de Trabajo: ASPANM	3	Mujeres, inclusión y diversidad		X		Garantizar la disponibilidad de la información y respuesta oportuna a los grupos de interés
37	CPACA	Encuesta General: Par Valledupar, Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos mineros, Grupo de Gestión del Talento Humano	3	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
38	Curso trabajador autorizado en alturas. Capacitación y entrenamiento certificado en Alturas de acuerdo a la normatividad vigente. Inspección y certificación de equipos de TSA	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero. Mesas de Trabajo: Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero, SST	3	Habilidades y competencias		X		Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo
39	Actualización Auditor líder en ISO 9001, 14001, 45001 y 27001. Formador auditor - Certificado (trinorma)	Encuesta General: Oficina de Control Interno, Oficina Asesora Jurídica, Par Pasto	3	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
40	Trámite de amparos administrativos, en especial competencias de la autoridad de policía y la autoridad minera.	Encuesta General: Grupo de Control Interno Disciplinario. Mesas de Trabajo: Grupo de Control Interno Disciplinario	3	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
41	Desarrollo de habilidades en resolución de conflictos.	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Grupo de Gestión del Talento Humano	3	Habilidades y competencias		X		Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo
42	Formación en ciberseguridad y protección de datos. Seguridad de la información	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Oficina de Tecnología e Información. Mesas de Trabajo: Oficina de Tecnología e Información	3	Transformación digital y cibercultura		X		Mejorar la gestión de TI y de la Arquitectura empresarial
43	Curso de instructor de comando de incidentes. Sistema Comando de Incidentes	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero. Mesas de Trabajo: Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero	3	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
44	Actualización Manejo de equipos de Salvamento Minero, teoría y mantenimiento	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera. Mesas de Trabajo: Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero	3	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber	
45	SURPAC, software de geología y planificación de mina. Modelación de recursos mineros	Encuesta General: Grupo de Evaluación de Estudios Técnicos, Grupo de Fomento	2	Transformación digital y cibercultura		X		Mejorar la gestión de TI y de la Arquitectura empresarial
46	Actualización en temas de seguridad minera	Encuesta General: PAR Cúcuta, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero	2	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
47	Manejo de extintores	Encuesta General: Grupo de Servicios Administrativos	2	Habilidades y competencias		X		Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo
48	Normativa y proceso de ordenamiento territorial. Normativa en planes ordenamiento territorial (enfoque minero)	Encuesta General: Grupo Socio - Ambiental	2	Territorio, vida y ambiente		X		Liderar el aprovechamiento soberano y eficiente de los recursos mineros para el desarrollo sostenible, incluyente y participativo
49	Actualización en Construcción y ley 1755 del 2015. --PQRS. Términos de respuesta a derechos de petición	Encuesta General: Grupo de Seguimiento y Control Zona Occidente, Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros,	2	Probidad, ética e identidad de lo público		X		Garantizar la disponibilidad de la información y respuesta oportuna a los grupos de interés
50	Auditor líder ISO 27001, incluyendo certificación.	Encuesta General: Oficina de Tecnología e Información. Mesas de Trabajo: Oficina de Tecnología e Información	2	Transformación digital y cibercultura		X		Mejorar la gestión de TI y de la Arquitectura empresarial
51	Auditor líder ISO 22301, incluyendo certificación	Encuesta General: Oficina de Tecnología e Información. Mesas de Trabajo: Oficina de Tecnología e Información	2	Transformación digital y cibercultura		X		Mejorar la gestión de TI y de la Arquitectura empresarial
52	ITIL v4 foundation e ITIL MP (Managing Professional) de Axelos, incluyendo voucher de certificación.	Encuesta General: Oficina de Tecnología e Información. Mesas de Trabajo: Oficina de Tecnología e Información.	2	Transformación digital y cibercultura		X		Mejorar la gestión de TI y de la Arquitectura empresarial
53	Pentesting de DragonJar: Diplomado de Seguridad Ofensiva y seguridad defensiva.	Encuesta General: Oficina de Tecnología e Información. Mesas de Trabajo: Oficina de Tecnología e Información	2	Transformación digital y cibercultura		X		Mejorar la gestión de TI y de la Arquitectura empresarial
54	Fundamentos pruebas de seguridad WEB (OWASP)	Encuesta General: Oficina de Tecnología e Información. Mesas de Trabajo: Oficina de Tecnología e Información	2	Transformación digital y cibercultura		X		Mejorar la gestión de TI y de la Arquitectura empresarial
55	Curso de Técnicas OSINT (Open Source Intelligence)	Encuesta General: Oficina de Tecnología e Información.	2	Transformación digital y cibercultura		X		Mejorar la gestión de TI y de la

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber	
		Mesas de Trabajo: Oficina de Tecnología e Información						Arquitectura empresarial
56	CDPSE (Certified Data Privacy Solutions Enginner) de ISACA, incluyendo voucher de certificación.	Encuesta General: Oficina de Tecnología e Información. Mesas de Trabajo: Oficina de Tecnología e Información	2	Transformación digital y cibercultura		X		Mejorar la gestión de TI y de la Arquitectura empresarial
57	CSX-P (CSX Cybersecurity Practitioner) de ISACA, incluyendo voucher de certificación.	Encuesta General: Oficina de Tecnología e Información. Mesas de Trabajo: Oficina de Tecnología e Información	2	Transformación digital y cibercultura		X		Mejorar la gestión de TI y de la Arquitectura empresarial
58	Microsoft Certified: Azure Administrator Associate. Microsoft Azure Administrator - AZ-104	Encuesta General: Oficina de Tecnología e Información. Mesas de Trabajo: Oficina de Tecnología e Información	2	Transformación digital y cibercultura		X		Mejorar la gestión de TI y de la Arquitectura empresarial
59	Curso Oficial AZ-040T00 - Automating Administration with PowerShell	Encuesta General: Oficina de Tecnología e Información. Mesas de Trabajo: Oficina de Tecnología e Información	2	Transformación digital y cibercultura		X		Mejorar la gestión de TI y de la Arquitectura empresarial
60	Microsoft Azure Fundamentals AZ-900T00	Encuesta General: Oficina de Tecnología e Información. Mesas de Trabajo: Oficina de Tecnología e Información	2	Transformación digital y cibercultura		X		Mejorar la gestión de TI y de la Arquitectura empresarial
61	Microsoft Certified: DevOps Engineer Expert	Encuesta General: Oficina de Tecnología e Información. Mesas de Trabajo: Oficina de Tecnología e Información	2	Transformación digital y cibercultura		X		Mejorar la gestión de TI y de la Arquitectura empresarial
62	Derecho Procesal	Encuesta General: Par Manizales, Grupo de Cobro Coactivo	2	Habilidades y competencias			X	Articular y optimizar los procesos, para una gestión transparente, eficiente y oportuna
63	Ventsim - Diseño de ventilación de mina	Encuesta General: Oficina de Control Interno, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero. Mesas de Trabajo: Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero	2	Transformación digital y cibercultura		X		Mejorar la gestión de TI y de la Arquitectura empresarial
64	Carrera y situaciones administrativas	Encuesta General: Grupo de Gestión del Talento Humano. Mesas de Trabajo: ASPANM	2	Probidad, ética e identidad de lo público		X		Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo
65	Formación en nuevas tecnologías o herramientas relevantes para el desempeño laboral.	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Grupo de Contratación VAF,	2	Transformación digital y cibercultura		X		Mejorar la gestión de TI y de la Arquitectura empresarial

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber	
66	Cursos sobre gestión del tiempo y productividad.	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Grupo de Contratación VAF,	2	Habilidades y competencias		X		Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo
67	Curso de entrenador de seguridad y salud en el trabajo. Actualización en temas de salud y bienestar en el trabajo.	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero	2	Habilidades y competencias		X		Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo
68	Psicología en la atención de emergencias	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero. Mesas de Trabajo: Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero	2	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
69	Facturación electrónica y Nómina electrónica	Encuesta General: Grupo de Recursos Financieros	2	Transformación digital y cibercultura		X		Optimizar la administración y gestión de la infraestructura y los recursos de la Agencia
70	Gestión de inventarios	Mesas de Trabajo: Grupo de Seguridad Y Salvamento Minero, Grupo de Servicios Administrativos	2	Habilidades y competencias		X		Optimizar la administración y gestión de la infraestructura y los recursos de la Agencia
71	Disolución, liquidación de sociedades e incidencia en proceso minero. Régimen insolvencia de persona Jurídica. Liquidación super sociedades	Mesas de Trabajo: Vicepresidencia Contratación y titulación, Oficina Asesora Jurídica	2	Habilidades y competencias		X		Fortalecer el control, verificación y exigencia de las obligaciones mineras legales y contractuales
72	Especialización en geología y minería	Encuesta General: Grupo de Fomento	1	Habilidades y competencias			X	Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
73	Capacitación en análisis de información de la Seguridad y Salud en el Trabajo, recogida en las actas de fiscalización	Encuesta General: Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	1	Transformación digital y cibercultura		X		Fortalecer el control, verificación y exigencia de las obligaciones mineras legales y contractuales
74	Cuadrícula minera	Encuesta General: Grupo de Evaluación de Estudios Técnicos	1	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
75	Gestión de procesos y mejora continua	Encuesta General: Grupo de Servicios Administrativos	1	Habilidades y competencias		X		Articular y optimizar los procesos, para una gestión transparente, eficiente y oportuna

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber	
76	Buenas Prácticas en Asistencia Técnica aplicadas a la ANM	Encuesta General: Grupo de Fomento	1	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
77	Sostenimiento minero	Encuesta General: Par Bucaramanga	1	Habilidades y competencias		X		Liderar el aprovechamiento soberano y eficiente de los recursos mineros para el desarrollo sostenible, incluyente y participativo
78	MECI	Encuesta General: Oficina de Control Interno	1	Probidad, ética e identidad de lo público		X		Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo
79	SST	Encuesta General: Oficina de Control Interno	1	Probidad, ética e identidad de lo público		X		Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo
80	Investigación de accidentes en minería	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero	1	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
81	SAD - Sistema de Apoyo a Decisiones	Encuesta General: Grupo de Gestión del Talento Humano	1	Transformación digital y cibercultura		X		Mejorar la gestión de TI y de la Arquitectura empresarial
82	Carrera técnica o tecnológica en Gestión Documental	Encuesta General: Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones	1	Habilidades y competencias			X	Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
83	Carrera técnica o tecnológica en Administración Pública o de Empresas	Encuesta General: Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones	1	Habilidades y competencias			X	Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
84	Carrera técnica o tecnológica en Contabilidad o financiera	Encuesta General: Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones	1	Habilidades y competencias			X	Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
85	Gerencia y administración de infraestructura física estatal	Encuesta General: Grupo de Servicios Administrativos	1	Habilidades y competencias			X	Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber	
86	Automatización y monitoreo remota de infraestructura física	Encuesta General: Grupo de Servicios Administrativos	1	Transformación digital y cibercultura		X		Mejorar la gestión de TI y de la Arquitectura empresarial
87	Taller técnicas oralidad - Proceso oral (recursos y figuras aplicables al proceso judicial - oral)	Encuesta General: Oficina Asesora Jurídica	1	Habilidades y competencias		X		Articular y optimizar los procesos, para una gestión transparente, eficiente y oportuna
88	Planes de gestión sociales	Encuesta General: Par Medellín	1	Territorio, vida y ambiente		X		Liderar el aprovechamiento soberano y eficiente de los recursos mineros para el desarrollo sostenible, incluyente y participativo
89	Evaluaciones Económicas a PTO y PTOC	Encuesta General: Par Medellín	1	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
90	Sistemas de gestión	Encuesta General: Grupo de Planeación	1	Probidad, ética e identidad de lo público		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
91	Relación actual entre corporaciones y minería	Encuesta General: Grupo de Contratación Minera	1	Habilidades y competencias		X		Fortalecer la coordinación de la Agencia con las demás entidades del Estado
92	Actualización Métodos de explotación	Encuesta General: Grupo de Contratación Minera	1	Habilidades y competencias		X		Fortalecer el control, verificación y exigencia de las obligaciones mineras legales y contractuales
93	Derecho laboral	Encuesta General: Grupo de Gestión del Talento Humano	1	Habilidades y competencias			X	Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
94	Estatuto de conciliación	Encuesta General: Grupo de proyectos de Interés Nacional	1	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
95	Herramientas de evaluación económica de canon superficario, para geólogos sin formación financiera	Encuesta General: Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	1	Habilidades y competencias		X		Fortalecer el control, verificación y exigencia de las obligaciones mineras legales y contractuales

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber	
96	Lineamientos de evaluación técnica de formato de reconciliación	Encuesta General: Par Ibagué	1	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
97	Seis sigma para el mejoramiento de procesos	Encuesta General: Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	1	Habilidades y competencias		X		Articular y optimizar los procesos, para una gestión transparente, eficiente y oportuna
98	Técnicas de fiscalización	Encuesta General: Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	1	Habilidades y competencias		X		Fortalecer el control, verificación y exigencia de las obligaciones mineras legales y contractuales
99	Recursos de reposición	Encuesta General: Vicepresidencia de Contratación y Titulación	1	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
100	Desarrollo de habilidades técnicas específicas para el puesto de trabajo.	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero	1	Habilidades y competencias		X		Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo
101	Cursos de formación en diversidad e inclusión.	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero	1	Mujeres, inclusión y diversidad		X		Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo
102	Rescate en Cuerdas	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero	1	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
103	Cambio Climático (Huella de carbono, inventario de emisiones, resiliencia climática, adaptación etc.)	Encuesta General: Grupo de Planeación	1	Territorio, vida y ambiente		X		Liderar el aprovechamiento soberano y eficiente de los recursos mineros para el desarrollo sostenible, incluyente y participativo
104	Gestión de Residuos ordinarios y Peligrosos	Encuesta General: Grupo de Planeación	1	Territorio, vida y ambiente		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber	
105	Desarrollo sostenible y Responsabilidad Social Empresarial.	Encuesta General: Grupo de Planeación	1	Territorio, vida y ambiente		X		Liderar el aprovechamiento soberano y eficiente de los recursos mineros para el desarrollo sostenible, incluyente y participativo
106	Capacitación relaciones humanas	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero	1	Habilidades y competencias		X		Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo
107	Google Earth Pro	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero	1	Transformación digital y cibercultura		X		Mejorar la gestión de TI y de la Arquitectura empresarial
108	Fomento y promoción de empresas mineras	Encuesta General: Vicepresidencia de Contratación y Titulación	1	Territorio, vida y ambiente		X		Fomentar proyectos mineros formales y viables con enfoque asociativo para el desarrollo de la economía y el bienestar social
109	Normas internacionales NIIF	Encuesta General: Grupo de Recursos Financieros	1	Habilidades y competencias		X		Optimizar la administración y gestión de la infraestructura y los recursos de la Agencia
110	Manejo de cadáveres	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero	1	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
111	Manejo Gemológico. Valoración de los minerales	Mesas de Trabajo: Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas	1	Habilidades y competencias		X		Fortalecer el control, verificación y exigencia de las obligaciones mineras legales y contractuales
112	Mediación entre pequeños mineros --- medianos mineros	Mesas de Trabajo: Vicepresidencia Contratación y titulación	1	Habilidades y competencias		X		Promover la diversificación económica y la reconversión productiva de territorios con actividad minera y conflictividad socioambiental

No.	TEMA	SOLICITANTES	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM
					Saber Ser	Saber Hacer	Saber	
113	Metodología y estrategias de formación	Mesas de Trabajo: Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero	1	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
114	Brigada de Emergencias	Mesas de Trabajo: Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero	1	Habilidades y competencias		X		Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo
115	Herramientas digitales de planeación PLANER y otras	Mesas de Trabajo: Grupo de Servicios Administrativos, Despacho Presidencia	1	Transformación digital y cibercultura		X		Mejorar la gestión de TI y de la Arquitectura empresarial
116	Empleos verdes en el sector público. Actualización del sindicalismo en Colombia. Sistema Pensional Colombiano - Pre-pensionados - régimen fondo público y privado. Democracia participativa constitucional y sindicalismo. Administración pública democrática - funcionarios ANM. Negociación colectiva a todos los funcionarios ANM. Concurso Nación 6 - Capacitación - Incluir	Mesas de Trabajo: ASPANM	1	Probidad, ética e identidad de lo público		X		Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo
117	Planeación - Interna. Técnicos - capacitaciones orientadas procesos. Temas: Grupo Servicios Generales. Aspectos generales de negociación - Colectiva. Reforma Laboral	Mesas de Trabajo: SINTRAMINERALES	1	Probidad, ética e identidad de lo público		X		Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo
118	Trabajo y evaluación por resultados - capacitación implementación. Matemática para Abogados. Presentación de informes. Buenas prácticas. Lenguaje claro. Inducción a contratistas.	Mesas de Trabajo: Despacho Presidencia de Agencia	1	Habilidades y competencias		X		Consolidar la gestión del conocimiento, innovación y el análisis de datos para la toma de decisiones
119	Seguros y cobro coactivo. Procesos - probatorios. Amigables componedores y arbitraje.	Mesas de Trabajo: Oficina Asesora Jurídica	1	Habilidades y competencias		X		Articular y optimizar los procesos, para una gestión transparente, eficiente y oportuna

Análisis e interpretación de la información

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

33

1. Se priorizaron en el siguiente orden: considerando la cantidad de solicitantes, las solicitudes realizadas únicamente por mesas de trabajo, las que fueron solicitadas en mesa de trabajo y por funcionarios, y por último los que solicitaron solamente los funcionarios.
2. Luego se organizaron temas similares y algunos se unieron en un solo tema.
3. Se organizaron en orden de prioridad los temas que según el procedimiento y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 deben ser abordados, se consideraron algunos temas para los nuevos funcionarios que se vinculan a la ANM como resultado del concurso de méritos, y algunos temas a los que se considera importante darles continuidad.
4. Se tuvieron en cuenta los temas que más pudieran impactar a los funcionarios, y algunos a los que los funcionarios solicitaron dar continuidad.
5. Hubo muchos temas que fueron solicitados solo por un funcionario de la Entidad; sin embargo, algunos de ellos se podrán abordar con apoyo de facilitadores internos y algunos con la red institucional de capacitación.

Posibles facilitadores

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

34

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

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

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

Priorización de Los Temas De Capacitación

Los siguientes son los temas que fueron priorizados para desarrollar en el PIC 2024, los cuales serán objeto de contratación.

No.	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	HORAS	MODALIDAD	No. DE ASISTENTES
1	Contratación Pública, supervisión de contratos. Taller práctico sobre elaboración de análisis del sector y estudio de mercado como insumo para los estudios previos para procesos de contratación de bienes y servicios. Estudios previos - proceso desde el inicio.	Encuesta General: Grupo de Recursos Financieros, Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Grupo de Contratación VAF, Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones; Grupo Socio - Ambiental, Grupo de Gestión del Talento Humano, Oficina de Tecnología e Información, Grupo de Servicios Administrativos. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Oficina Asesora Jurídica, Grupo de Servicios Administrativos, Grupo de Contratación, Grupo de Planeación, Grupo de Recursos Financieros, Despacho Presidencia de Agencia	Probidad, ética e identidad de lo público	24	Presencial / Virtual	80
2	Normatividad Presupuestal (Nación y SGR), Gestión Financiera. Manejo adecuado de recursos - financiación	Encuesta General: Grupo de Recursos Financieros, Grupo de Servicios Administrativos. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Grupo de Servicios Administrativos, Grupo de Contratación, Grupo de Planeación, Grupo de Recursos Financieros, Despacho Presidencia de Agencia	Probidad, ética e identidad de lo público	24	Virtual	80
3	Transición minera energética, Energías alternativas, Hacia dónde va el sector energético en el mundo. Diseño y construcción de elementos en edificios relacionados con transición energética (energía solar, eólica, ahorradores agua, etc.)	Encuesta General: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Par Cartagena, Grupo de Servicios Administrativos, Grupo de Contratación Minera, Grupo de Evaluación de Estudios Técnicos, Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros, Grupo de Gestión del Talento Humano. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Vicepresidencia Contratación y Titulación, SINTRAMINERALES, ASPANM, Despacho Presidencia de Agencia	Territorio, vida y ambiente	24	Presencial / Virtual	50
4	Gestión de datos y Generación de informes en Power BI. Mejora de habilidades en análisis de datos y toma de decisiones.	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Grupo de Planeación, Grupo de Catastro y Registro Minero, Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, Grupo de Recursos Financieros. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Oficina de Tecnología e Información, Vicepresidencia Contratación y Titulación, Grupo de Regalías y	Transformación digital y cibercultura	24	Virtual	50

No.	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	HORAS	MODALIDAD	No. DE ASISTENTES
		Contraprestaciones Económicas, Despacho Presidencia de Agencia				
5	Consulta previa y relacionamiento con las comunidades étnicas colombianas. Enfoque diferencial étnico. Proyectos de inversión social con enfoque étnico. Desarrollo de proyectos mineros en territorios étnicos. Relacionamiento territorial. Consulta previa (DANCP) - caso Marmato- Sentencia SU-133/17.	Encuesta General: Grupo de Fomento, Grupo Socio - Ambiental. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Despacho Presidencia de Agencia	Territorio, vida y ambiente	16	Virtual	50
6	Derecho ambiental. Normativa y proceso de ordenamiento Ambiental. Manejo adecuado de conflictos minero-ambientales	Encuesta General: Par Manizales, Grupo de Contratación Minera, Grupo Socio - Ambiental, Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Grupo de Fomento, Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Vicepresidencia Contratación y Titulación, Grupo de Planeación	Territorio, vida y ambiente	24	Presencial / Virtual	50
7	Formulación, evaluación y gestión de proyectos. Desarrollo de habilidades en gestión de proyectos. Formulación y Estructuración de proyectos. Elaboración y seguimiento proyectos mineros. Proyectos de inversión - estructuración y seguimiento	Encuesta General: Oficina de Control Interno, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Grupo de Contratación Minera. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Oficina de Tecnología e Información, Grupo de Servicios Administrativos, Despacho Presidencia	Habilidades y competencias	24	Presencial / Virtual	50
8	Inteligencia artificial y uso de Chat GPT y herramientas similares. Inteligencia artificial asociada a los procesos mineros. Inteligencia artificial (IA) - Herramientas para creación de documentos jurídicos, derecho comparado, precedente judicial, etc.	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Grupo de Gestión del Talento Humano, Oficina Asesora Jurídica, Grupo de proyectos de Interés Nacional, Vicepresidencia de Contratación y Titulación. Mesas de Trabajo: Despacho Presidencia de Agencia	Transformación digital y cibercultura	24	Virtual	50

No.	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	HORAS	MODALIDAD	No. DE ASISTENTES
9	Curso de redacción. Gramática y comprensión de lectura.	Encuesta General: Grupo de Contratación Minera, Grupo de Seguimiento y Control Zona Occidente, Grupo de Contratación Minera, Grupo de proyectos de Interés Nacional, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero. Mesas de Trabajo: ASPANM	Habilidades y competencias	24	Presencial / Virtual	50
10	Profundización en figuras asociativas mineras llevadas a la práctica de la ANM. Profundización en las figuras de asociatividad para proyectos mineros. Estructuración de alianzas público privadas para el desarrollo de proyectos mineros de pequeña y mediana escala. Ciclo de vida y economía circular. Economía circular y sector minero. Cadenas productivas relacionadas al sector minero	Encuesta General: Grupo de Fomento, Grupo de Planeación. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento	Territorio, vida y ambiente	24	Virtual	50
11	Normas Internacionales para el sector público NICSP	Encuesta General: Grupo de Recursos Financieros. Mesas de Trabajo: Grupo de Recursos Financieros, ASPANM	Probidad, ética e identidad de lo público	24	Virtual	20
12	Presentaciones efectivas y técnicas / Estrategias para hablar en público. Oratoria y manejo de lenguaje corporal con el fin de atender eventos a los que los funcionarios comisionan para tener una mejor expresión ante el público. Desarrollo de habilidades de comunicación efectiva y asertiva.	Encuesta General: Par Cartagena, Grupo de Legalización Minera, Grupo de Gestión del Talento Humano, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Grupo de Servicios Administrativos. Mesas de Trabajo: ASPANM, Despacho Presidencia de Agencia	Habilidades y competencias	16	Presencial / Virtual	30
13	Actualización en derecho disciplinario. Responsabilidad fiscal, disciplinaria, penal	Encuesta General: Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros, Grupo de Gestión del Talento Humano. Mesas de Trabajo: Grupo de Servicios Administrativos, Despacho Presidencia	Probidad, ética e identidad de lo público	16	Virtual	50

No.	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	HORAS	MODALIDAD	No. DE ASISTENTES
14	Capacitación en Manejo defensivo para conductores. Pruebas teóricas y Practicas para conductores según resolución 20223040040595 de 12-07-2022. Primeros Auxilios viales. Mecánica Básica de vehículos. Gestión de Velocidad Segura. Prevención de Fatiga. Prevención de la distracción. Cero tolerancias a la conducción bajo efectos del Alcohol y sustancias psicoactivas. Responsabilidades y comportamiento en la vía. Normatividad y señalización. Responsabilidad Civil y extracontractual	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero. Mesas de Trabajo: Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero, Grupo de Servicios Administrativos, Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) - Plan estratégico de seguridad vial	Habilidades y competencias	50	Presencial / Virtual	Conductores (8)
15	Derecho administrativo y Gestión Pública.	Encuesta General: PAR Cúcuta, Grupo de Contratación VAF, Grupo de Cobro Coactivo. Encuesta General: Grupo de Servicios Administrativos	Habilidades y competencias	24	Presencial / Virtual	50
16	Curso en altas nivel administrativo (nivel jefe de área). Curso en altas nivel reentrenamiento para trabajador autorizado. Curso en altas Nivel Coordinador. Curso administrador del programa de gestión para espacios confinados. Vigía de seguridad para trabajo en espacios confinados	Mesas de Trabajo: Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) – Trabajo en altas y espacios confinados	Habilidades y competencias	112	Presencial	43
17	Actualización Auditor líder en ISO 9001, 14001, 45001 y 27001. Formador auditor - Certificado (trinorma)	Encuesta General: Oficina de Control Interno, Oficina Asesora Jurídica, Par Pasto	Habilidades y competencias	24	Virtual	30
18	Capacitaciones. Acuerdo Sindical	ASPANM	Habilidades y competencias	8	Presencial	25
19	Capacitaciones. Acuerdo Sindical	ASPANM	Habilidades y competencias	8	Virtual	25
20	Capacitaciones. Acuerdo Sindical	SINTRAMINERALES	Habilidades y competencias	8	Presencial	25
21	Capacitaciones. Acuerdo Sindical	SINTRAMINERALES	Habilidades y competencias	8	Virtual	25

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.	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	APOYO INSTITUCIONAL / INTERNO	HORAS	ASISTENTES
1	Excel avanzado. Manejo Ofimática. Bases de datos. Excel por niveles. Talleres de Microsoft Excel aplicado a tareas laborales	Encuesta General: Grupo de Evaluación de Estudios Técnicos, Vicepresidencia Administrativa y Financiera, Par Cartagena, Oficina de Tecnología e Información, Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas, Par Manizales, Grupo de Planeación, Grupo Socio - Ambiental, Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero, Grupo de Catastro y Registro Minero, Par Ibagué, Grupo de Gestión del Talento Humano, Grupo de Recursos Financieros. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Grupo de Gestión del Talento Humano, Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas, ASPANM	Transformación digital y cibercultura	SENA / OTI Capacitación Interna	Por Definir	Por Demanda
2	Derecho minero, Nueva Ley Minera. Formalización minera y las políticas de gobierno sobre este tema. Ley 2250 de 2022. Actualización en normativas y regulaciones relevantes para el sector.	Encuesta General: Par Cartagena, Par Pasto, Grupo de Legalización Minera, Grupo de Fomento, Grupo de Evaluación de Estudios Técnicos, Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros, Grupo Socio - Ambiental, Grupo de Fomento, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Grupo de Proyectos de Interés Nacional. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Oficina Asesora Jurídica, Despacho Presidencia de Agencia	Habilidades y competencias	Ministerio de Minas y Energía	Por Definir	Por Demanda

No.	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	APOYO INSTITUCIONAL / INTERNO	HORAS	ASISTENTES
3	<p>APLICACIONES de la ANM: ANNA Minería, SGD, WebSafi, Isolucion, IMAC, Herramientas Tecnológicas de la ANM, Herramienta Fiscalización, Planeación de comisiones, legalización de comisiones, Inventarios, Canon Superficial, Aranda, Configuración GPS</p>	<p>Encuesta General: Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; Grupo de Evaluación de Estudios Técnicos, Par Valledupar, Vicepresidencia de Contratación y Titulación, Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero, Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones, Grupo de Seguimiento y Control Zona Norte, Grupo de Recursos Financieros, Grupo de Proyectos de Interés Nacional.</p> <p>Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero, Despacho Presidencia de Agencia, Oficina de Tecnología e Información, Vicepresidencia Contratación y Titulación, SINTRAMINERALES</p>	Transformación digital y cibercultura	ANM Capacitación Interna	Por Definir	Por Demanda
4	<p>ARCGIS, Pro, básico, práctico. Aplicación a minería y a construcción de planos mineros. Sistemas de información geográfica,</p>	<p>Encuesta General: PAR Cúcuta, Grupo de Fomento, Despacho de la Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera; Grupo de Seguimiento y Control Zona Occidente, Grupo de Contratación Minera, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Grupo de Catastro y Registro Minero</p> <p>Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero, Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas, Vicepresidencia Contratación y Titulación, Oficina de Tecnología e Información.</p>	Transformación digital y cibercultura	OTI Capacitación Interna	Por Definir	Por Demanda
5	<p>Gestión documental, manejo del archivo físico. Manejo de archivo, creación de carpetas físicas, almacenamiento de estas y todo lo relacionado a la retención documental.</p>	<p>Encuesta General: Grupo de Legalización Minera, Par Ibagué, Grupo de Seguimiento y Control Zona Norte, Par Medellín, Par Cartagena, Grupo de Recursos Financieros.</p> <p>Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero, Grupo de Contratación VAF</p>	Habilidades y competencias	AGN, SENA / GSA Capacitación Interna	Por Definir	Por Demanda
6	<p>Word, Teams y Canva. Office. Ofimática, Herramientas tecnológicas para teletrabajo, Herramientas de la nube</p>	<p>Encuesta General: Grupo de Gestión del Talento Humano, Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas, Vicepresidencia de Contratación y Titulación, Grupo Socio - Ambiental, Grupo de Catastro y Registro Minero.</p> <p>Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Grupo de Gestión del Talento Humano</p>	Transformación digital y cibercultura	SENA / OTI Capacitación Interna	Por Definir	Por Demanda

No.	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	APOYO INSTITUCIONAL / INTERNO	HORAS	ASISTENTES
7	Atención de emergencias mineras: Incendios, explosiones, derrumbes, atmosferas contaminadas. Atmosferas mineras explosivas y contaminadas, Capacitación en explosivos, Ventilación en minería subterránea. Gas metano. Polvo de carbón. Curso de salvamento minero, directrices, equipos, técnicas de rescate, socialización del vademecum y actualización	Encuesta General: Par Bucaramanga, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero. Mesas de Trabajo: Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero	Habilidades y competencias	SALVAMENTO MINERO Capacitación Interna	Por Definir	Por Demanda
8	Inglés Básico, medio y Avanzado	Encuesta General: Oficina de Tecnología e Información, Par Pasto, Grupo de Legalización Minera, Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos Mineros, Grupo de proyectos de Interés Nacional. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Oficina de tecnología e Información	Habilidades y competencias	SENA, UNIVERSIDAD, PROGRAMA BILINGUISMO	Por Definir	Por Demanda
9	Desarrollo de habilidades en atención al cliente. Comunicación con el usuario. Marketing y atención al público	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero; Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones; Par Ibagué, Par Cartagena. Mesas de Trabajo: Grupo de Contratación VAF, ASPANM, SINTRAMINERALES	Habilidades y competencias	SENA, DAFP / Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones - Capacitación Interna	Por Definir	Por Demanda
10	Actualización Tributaria, Reforma tributaria, Régimen tributario	Encuesta General: Grupo de Recursos Financieros, Grupo de Cobro Coactivo. Mesas de Trabajo: Grupo de Recursos Financieros, ASPANM	Probidad, ética e identidad de lo público	ESCUELA DIAN / GRF-VAF Capacitación Interna	Por Definir	Por Demanda
11	Indicadores de gestión. Formulación de hallazgos e identificación de riesgos. Gestión de Indicadores	Encuesta General: Grupo de Seguimiento y Control Zona Occidente, Oficina de Control Interno, Grupo de Planeación, Grupo de Fomento, Grupo de Gestión del Talento Humano. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia de Promoción y Fomento	Probidad, ética e identidad de lo público	DAFP, DNP, ESAP / Grupo de Planeación - Capacitación Interna	Por Definir	Por Demanda
12	Auditoría. Actualización en normas de auditoría interna y redacción de hallazgos de auditoría. Certificación en Auditoría Interna al Sistema Integrado de Gestión. Auditoría financiera	Encuesta General: Oficina de Control Interno, Grupo de Fomento, Vicepresidencia de Contratación y Titulación, Par Pasto. Mesas de Trabajo: Grupo de Contratación VAF	Probidad, ética e identidad de lo público	GRUPO DE PLANEACIÓN, OFICINA DE CONTROL INTERNO - Capacitación Interna	Por Definir	Por Demanda

No.	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	APOYO INSTITUCIONAL / INTERNO	HORAS	ASISTENTES
13	Redacción y sustentación jurídica para recursos. Argumentación jurídica, Respuesta Actos administrativos, Redacción textos jurídicos. Lectura crítica jurídica	Encuesta General: Vicepresidencia de Contratación y Titulación. Mesas de Trabajo: Vicepresidencia Contratación y titulación, Grupo de Contratación VAF, Despacho Presidencia de Agencia	Habilidades y competencias	Escuela Judicial de la Rama Judicial Rodrigo Lara	40	Virtual
14	Capacitación en trabajo en equipo y colaboración.	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Vicepresidencia de Promoción y Fomento, Grupo de Contratación VAF. Mesas de Trabajo: Grupo de Servicios Administrativos, Despacho Presidencia	Habilidades y competencias	Red Institucional de Capacitación	Por Definir	Por Demanda
15	Reentrenamiento en Atención Prehospitalaria (APH)	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero. Mesas de Trabajo: Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero	Habilidades y competencias	ARL / Salvamento Minero - Capacitación Interna	Por Definir	Por Demanda
16	Identificación de riesgos en procesos de perforación y voladura, Gestión del riesgo minero causado por fallas geomecánicas de manera práctica, Gestión del riesgo minero causado por aspectos eléctricos.	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero. Mesas de Trabajo: Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero	Habilidades y competencias	Salvamento Minero - Capacitación Interna	Por Definir	Por Demanda
17	Contratos régimen contractual minero. Trámites misionales, propuestas de contrato de concesión y seguimiento de títulos mineros. Temas relacionados en general con la expedición de títulos mineros y licencias temporales	Encuesta General: Grupo de Contratación VAF, Grupo de Control Interno Disciplinario. Mesas de Trabajo: Grupo de Control Interno Disciplinario, Despacho Presidencia de Agencia	Habilidades y competencias	Vicepresidencia de CyT - Capacitación Interna	Por Definir	Por Demanda
18	Temas relacionados con las regalías, su fijación y destinación. Liquidación de regalías	Encuesta General: Grupo de Control Interno Disciplinario. Mesas de Trabajo: Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas, Grupo de Control Interno Disciplinario	Habilidades y competencias	Grupo de Regalías y Contraprestaciones Económicas - Capacitación Interna	Por Definir	Por Demanda
19	Mejora de habilidades de liderazgo y gestión.	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Grupo de Servicios Administrativos, Grupo de Contratación VAF. Mesas de Trabajo: Grupo de Servicios Administrativos, Despacho Presidencia	Habilidades y competencias	Red Institucional de Capacitación	Por Definir	Por Demanda

No.	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	APOYO INSTITUCIONAL / INTERNO	HORAS	ASISTENTES
20	Formación en inteligencia emocional.	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero. Mesas de Trabajo: Grupo de Contratación VAF	Habilidades y competencias	Red Institucional de Capacitación	Por Definir	Por Demanda
21	Lenguaje de señas	Encuesta General: Grupo de Servicios Administrativos, Grupo de Recursos Financieros. Mesas de Trabajo: ASPANM	Mujeres, inclusión y diversidad	Red Institucional de Capacitación	Por Definir	Por Demanda
22	CPACA	Encuesta General: Par Valledupar, Grupo de Evaluación de Modificaciones a Títulos mineros, Grupo de Gestión del Talento Humano	Habilidades y competencias	Red Institucional de Capacitación	Por Definir	Por Demanda
23	Trámite de amparos administrativos, en especial competencias de la autoridad de policía y la autoridad minera.	Encuesta General: Grupo de Control Interno Disciplinario. Mesas de Trabajo: Grupo de Control Interno Disciplinario	Habilidades y competencias	ANM Capacitación Interna	Por Definir	Por Demanda
24	Desarrollo de habilidades en resolución de conflictos.	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Grupo de Gestión del Talento Humano	Habilidades y competencias	Red Institucional de Capacitación	Por Definir	Por Demanda
25	Formación en ciberseguridad y protección de datos. Seguridad de la información	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Oficina de Tecnología e Información. Mesas de Trabajo: Oficina de Tecnología e Información	Transformación digital y cibercultura	OTI Capacitación Interna	Por Definir	Por Demanda
26	Curso de instructor de comando de incidentes. Sistema Comando de Incidentes	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero. Mesas de Trabajo: Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero	Habilidades y competencias	Salvamento Minero - Capacitación Interna	Por Definir	Por Demanda
27	Actualización Manejo de equipos de Salvamento Minero, teoría y mantenimiento	Encuesta General: Grupo de Seguridad y Salvamento Minero, Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera. Mesas de Trabajo: Grupo De Seguridad Y Salvamento Minero	Habilidades y competencias	Salvamento Minero - Capacitación Interna	Por Definir	Por Demanda

TEMÁTICAS A DESARROLLAR EN LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN

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

44

A Servidores Públicos

- Fundamentos constitucionales: fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación ciudadana y democracia, entre otros
- Funciones principales de la Entidad: Áreas Misionales, Áreas de Apoyo.
- Sistema Integrado de Gestión.
- Situaciones Administrativas, nómina y prestaciones sociales
- Código de Integridad.
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos: Código Disciplinario único, Estatuto anticorrupción, ley de transparencia, derecho de acceso a la información pública y conflicto de interés, para lo cual se utilizarán las capacitaciones virtuales del DAFP y de la ESAP.
- Conocimiento de las Competencias funcionales y comportamentales establecidas en el Manual de funciones.
- Aspectos importantes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Riesgos asociados a sus procesos y procedimientos.
- Herramientas tecnológicas, aplicaciones y sistemas de información de la ANM.
- Actualización del Plan Estratégico Institucional de la ANM

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

A Los Contratistas:

45

- Generalidades del Sistema Integrado de Gestión (Obligatoria).
- Código de integridad (Obligatoria).
- Se realizará Invitación a cursos virtuales organizados por el DAFP o la ESAP, sobre temas de gestión pública, transparencia, lucha contra la corrupción, conflicto de interés, en la medida que sean ofertados por dichas entidades.
- Herramientas tecnológicas, aplicaciones y sistemas de información de la ANM.
- Actualización del Plan Estratégico Institucional de la ANM

TEMÁTICAS A DESARROLLAR EN LOS PROGRAMAS DE REINDUCCIÓN

- Enterar a los funcionarios acerca de las reformas en la organización del Estado y sus funciones
- Actualizaciones en el Sistema Integrado de Gestión.
- Situaciones Administrativas, nómina y prestaciones sociales
- Código de integridad.
- Reforzar los temas relacionados con la conducta moral y ética de los servidores públicos: Código Disciplinario único (actualización sobre inhabilidades e incompatibilidades) Estatuto anticorrupción, Ley de transparencia, Derecho de acceso a la información pública y conflicto de interés, para lo cual se utilizarán las capacitaciones virtuales del DAFP y de la ESAP.
- Informar sobre las nuevas disposiciones en materia de administración de recurso humano

- Además, se podrán incluir temas relacionados con participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo.
- Riesgos asociados a sus procesos y procedimientos
- Herramientas tecnológicas, aplicaciones y sistemas de información de la ANM.
- Actualización del Plan Estratégico Institucional de la ANM

OTRAS CAPACITACIONES

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), establecido a través del Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 y el Anexo Técnico, es el vigente y adoptado por la Agencia Nacional de Minería (ANM) en tanto no se apruebe un sistema de evaluación propio.

El Grupo de Gestión del Talento Humano durante la vigencia 2024, 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 cuando se requieran.

Así mismo, el Grupo de Gestión del Talento Humano durante la vigencia 2024, 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.

47

FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

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

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

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.

⁷ Ley 489 de 1998.

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 2024, la cual incluye capacitaciones sobre el sistema.

48

EJECUCIÓN DEL PIC

Para el año 2024, según el PAA se cuenta para el rubro de capacitación con la suma de **doscientos cinco millones de pesos (\$205.000.000)** para ejecutar los temas del PIC 2024 que serán objeto de contratación. Con el fin de permitir la participación más activa de las regionales se deberán utilizar los medios tecnológicos que permitan la asistencia en modalidad virtual.

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, y el profesional contratado para apoyar la ejecución del PIC, y el seguimiento de la Comisión de Personal.

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

CRONOGRAMA DE PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

ASUNTO	2023			2024											
	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Identificación de Necesidades de Aprendizaje Institucional 2024	X	X	X												
Tabulación encuesta de necesidades			X	X											
Elaboración documento PIC 2024				X											
Presentación Comisión de Personal PIC 2024				X											
Presentación al Comité Institucional de Gestión y desempeño				X											
Publicación del PIC				X											
Solicitud CDP				X											
Elaboración estudios previos contratación PIC				X	X	X									
Entrega documentos al Grupo de Contratación para trámite de contratación del PIC 2024						X									
Proceso de Contratación						X	X								
Ejecución del PIC 2024								X	X	X	X	X	X	X	X
Planeación PIC 2025													X	X	X
Identificación de Necesidades de Aprendizaje Institucional 2025													X	X	X

Bogotá D. C., 23 de enero de 2024

Elaborado por **Jorge Serrato Salazar**
Gestor Capacitación y EDL

