

República de Colombia



AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA

RESOLUCIÓN NÚMERO 78 DE 31 ENE 2022

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Minería para la vigencia 2022”

EL VICEPRESIDENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO DE LA AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA - ANM

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 4134 de 2011 modificado por el Decreto 1681 de 2020, las Resoluciones Nos. 480 del 5 de noviembre de 2020 y la Resolución No. 58 del 28 de enero de 2021, y

CONSIDERANDO:

Que la Agencia Nacional de Minería fue creada mediante Decreto Ley 4134 de 2011 como agencia estatal de naturaleza especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, técnica y financiera, adscrita al Ministerio de Minas y Energía.

Que la Ley 909 de 2004 establece en su artículo 15 que las unidades de personal o quienes hagan sus veces, se constituyen en la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública, y determina dentro de sus funciones específicas la elaboración de los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el artículo 2.2.22.3.14. del Decreto 1083 de 2015 fija las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado y determina la obligatoriedad de publicar los planes institucionales y estratégicos en la página web de cada entidad, a más tardar el 31 de enero de cada año, incluyendo en el numeral 5) el Plan Estratégico de Talento Humano.

Que el Decreto 1499 de 2017 actualizó el modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), del que trata el Título 22 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015 y estableció que el nuevo Sistema de gestión debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo y siendo la dimensión de Talento Humano parte fundamental de este modelo, se debe adelantar la implementación de las políticas de Gestión Estratégica de Talento Humano y de Integridad.

Que en virtud de lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, los siguientes planes deben formar parte del Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Minería para la vigencia 2022.

- Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Que de conformidad con lo dispuesto en el numeral 7º del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, el empleador está obligado a la protección de la seguridad de los trabajadores y por tanto “(...) *Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales*”.

Que el artículo 2.2.4.6.17 del Decreto 1072 de 2015 estableció que el empleador o contratante debe adoptar los mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito, para ello debe establecer un plan de trabajo anual en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables,

cronograma, responsables y recursos necesarios, con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos.

Que en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, el Grupo de Gestión del Talento Humano elaboró el Plan de Trabajo Anual de Programas para el Desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Agencia Nacional de Minería para la vigencia fiscal 2022, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 establece el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de bienestar social e incentivos, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Que adicionalmente en el artículo 19 del citado Decreto, señala que *“Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto Ley están en la obligación de garantizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar e incentivos.”*

Que el artículo 30 del Decreto ibídem define los tipos de planes de incentivos así: *“Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.*

Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.”

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 establece que *“(…) Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.”*

Que el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 define como beneficiaria de programas de protección y servicios sociales también a la familia del funcionario público.

Que el artículo 1º del Decreto 894 de 2017, por el cual se modifica el [literal g](#)) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, señala: *“Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”*

Que el Sistema Nacional de Capacitación creado por el Decreto Ley 1567 de 1998 tiene por objetivo incrementar la capacidad de aprendizaje y de acción de los servidores públicos del Estado y en consecuencia, lograr mayor eficiencia y eficacia de la administración pública.

Que de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, cada entidad debe formular con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación, lo cual fue establecido en la Resolución No. 141 del 29 de marzo de 2017 *“Por medio de la cual se fija el reglamento interno de capacitación de la Agencia Nacional de Minería”.*

Que mediante Resolución No. 208 del 16 de abril de 2021 se conformó la comisión de personal de la Agencia Nacional de Minería para el período 2021-2023, organismo que de acuerdo con el literal h) del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 deberá *“participar en la elaboración del Plan Anual de Formación y Capacitación y en el de Estímulos y su seguimiento.”*

Que el 21 de enero de 2022, fue presentado ante la Comisión de Personal los planes de capacitación y de bienestar e incentivos y el 27 de enero de 2022 fue presentado y aprobado el Plan Estratégico de Talento Humano y sus anexos por el Comité de Gestión y Desempeño de la Agencia Nacional de Minería.

Que el Plan Estratégico de Talento Humano que se adopta en el presente acto administrativo de la Agencia Nacional de Minería, obedece a los criterios establecidos por el Gobierno Nacional orientados a una gestión institucional eficiente y eficaz, enfocados a la consecución de logros y metas institucionales.

En virtud de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Adopción. Adóptese el Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Minería para la vigencia 2022, cuyos documentos técnicos adjuntos hacen parte integral del presente acto administrativo:

- Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

ARTÍCULO 2. Ajustes. En caso que el Departamento Administrativo de la Función Pública actualice las normas sobre la materia, se procederá a realizar los ajustes al Plan Estratégico de Talento Humano.

ARTÍCULO 3. Seguimiento. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal participará activamente en la evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación.

ARTÍCULO 4. Serán beneficiarios de las actividades de bienestar social, los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería y sus familias.

ARTÍCULO 5. Los planes aquí descritos quedan supeditados en su ejecución a la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente para la presente vigencia, de acuerdo con lo programado en el Plan Anual de Adquisiciones.

ARTÍCULO 6. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los 31 días del mes de enero de 2022



FELIPE ANDRES PLAZAS GOMEZ

Elaboró: Catherine Ladino Ramirez.
Revisó: Juan Armando Miranda, Esperanza Caceres Salamanca.
Aprobó: Adriana Milena Lopez Vasquez