

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – 2026



AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	1-6
2. CONTEXTO INSTITUCIONAL	7-10
2.1. MISIÓN DE LA ANM	
2.2. VISIÓN DE LA ANM	
2.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	
2.4. OBJETIVO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	
2.5. MEDICIÓN DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO DEL AÑO 2025 Y PROPUESTA DE MEDICIÓN PARA EL AÑO 2026	
2.6. REGULACIÓN INTERNA QUE RIGE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
3. INFORMACIÓN BASE.....	10-17
3.1. PLANTA DE PERSONAL ANM	
3.2. CONFORMACIÓN PLANTA DE PERSONAL	
3.3. DISTRIBUCIÓN JERÁRQUICA PLANTA DE PERSONAL	
3.4. CARACTERIZACIÓN Y ESTADO DE LA PLANTA DE PERSONAL	
3.4.1. CARACTERIZACIÓN POR GÉNERO	
3.4.2. CARACTERIZACIÓN POR ESCOLARIDAD	
3.5. RECURSOS	
3.6. HERRAMIENTAS TECNÓLOGICAS	
3.7. RIESGOS	
3.8. ACUERDOS SINDICALES	
3.9. MANUAL DE FUNCIONES	
4. DIAGNÓSTICO	17-22
4.1. ENCUESTA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	
4.1.1. PERCEPCIÓN DE PERMANENCIA (INTENCIÓN LABORAL FUTURA)	
4.1.2. RAZONES POR LAS CUALES LOS SERVIDORES PERMANECEN EN LA ENTIDAD	
4.2. RESULTADOS DEL INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL – FUNCIÓN PÚBLICA	
4.3. AUDITORÍA INTERNA	
4.3.1. AUDITORÍA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL	
4.3.2. AUDITORÍA A LOS ACUERDOS DE GESTIÓN	
4.4. MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL EN LA ANM	
5. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA	22-25
5.1. ALCANCE	
5.2. POLÍTICA ESPECÍFICA DE TALENTO HUMANO	
5.3. OBJETIVO GENERAL	
6. PLANES TEMÁTICOS	25-28
6.1. PLAN DE VACANTES	

- 6.2. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
- 6.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
- 6.4. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- 7. OTROS TEMAS DEL PETH 28-33
 - 7.1. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
 - 7.2. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL
 - 7.3. GERENCIA PÚBLICA – ACUERDOS DE GESTIÓN
 - 7.4. SIGEP
 - 7.5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA
 - 7.6. TELETRABAJO
 - 7.7. ESTADO JOVEN
 - 7.8. CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD
 - 7.9. CONFLICTO DE INTERÉS
 - 7.10. CONVENIO ICETEX
 - 7.11. DESVICULACIÓN ASISTIDA
 - 7.12. FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO
 - 7.13. EQUIDAD DE GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
- 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 33

1. INTRODUCCIÓN

La **Agencia Nacional de Minería** – ANM, fue creada mediante Decreto 4134 de 2011, como una *"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"* (artículo 1).

Tiene como objeto *"administrar integralmente los recursos minerales de propiedad del Estado, promover el aprovechamiento óptimo y sostenible de los recursos mineros de conformidad con las normas pertinentes y en coordinación con las autoridades ambientales en los temas que lo requieran., lo mismo que hacer seguimiento a los títulos de propiedad privada del subsuelo cuando le sea delegada esta función por el Ministerio de Minas y Energía de conformidad con la ley"* (artículo 3).

De acuerdo con el artículo 11 del mencionado decreto su estructura está conformada así:

1. Presidencia.
 - 1.1. Oficina Asesora Jurídica.
 - 1.2. Oficina de Control Interno.
 - 1.3. Oficina de Tecnología e Información.
2. Vicepresidencia de Contratación y Titulación.
3. Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera.
4. Vicepresidencia de Promoción y Fomento.
5. Vicepresidencia Administrativa y Financiera.

El Decreto 1681 de 2020, modificó el Decreto 4134 de 2011 en cuanto a las funciones del Consejo Directivo, el presidente de la Agencia, la Vicepresidencia de Contratación y Titulación y la Vicepresidencia de Promoción y Fomento.

En relación con la nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos de la Agencia Nacional de Minería, entre otras entidades, se expidió el Decreto 508 de 2012; además mediante Decreto 511 del 2012 se establecieron las equivalencias de los empleos para la ANM y demás Agencias estatales de naturaleza especial y con Decreto 922 del 2012 se estableció la planta de personal para la Agencia Nacional de Minería.

Con Resolución 206 del 22 de marzo de 2013 se crearon y establecieron las funciones de los Grupos Internos de Trabajo de la Agencia Nacional de Minería, entre otros, el Grupo de Gestión del Talento Humano como parte de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera.

El régimen salarial y prestacional de la ANM se rige por el Decreto 1045 de 1978 y en cuanto a la administración del talento humano, por el Decreto 1083 de 2015 y aquellos que los adicionen o modifiquen.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 para la Agencia Nacional de Minería se realiza en cumplimiento del literal a del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, que estableció como una de las funciones de las unidades de personal, en este caso el Grupo de Gestión del Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera de la Agencia Nacional de Minería: *"Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos"*.

Además del artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015 que ordena a *"Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:*

"(...)

- 3. Plan Anual de Vacantes*
- 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos*
- 5. Plan Estratégico de Talento Humano*
- 6. Plan Institucional de Capacitación*
- 7. Plan de Incentivos Institucionales*
- 8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo"*

De otra parte, aplicar la Resolución ANM No. 043 del 6 de febrero de 2017 que estableció los instrumentos de planeación de la gestión del talento humano de la Agencia Nacional de Minería a través de la formulación, adopción, organización, ejecución y evaluación de los siguientes planes institucionales:

1. - Plan Estratégico de Talento Humano
2. - Plan Anual de Vacantes
3. - Plan Anual de Capacitación
4. - Plan Anual de Bienestar Social y de Incentivos
5. - Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Los cuales tienen por objetivo:

- Contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente, competente, motivado y productivo, en un ambiente laboral que promueve el bienestar físico, mental y social d ellos servidores que la conforman.

- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo integral de los servidores públicos.

Estos planes son necesarios para el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional y están orientados a fortalecer y potencializar el bienestar y la productividad del talento humano como determinante estratégico de la gestión, alineando los aspectos de carrera administrativa, seguridad y salud en el trabajo, capacitación y bienestar social e incentivos.

La planificación estratégica del talento humano en la Agencia Nacional de Minería está enfocada a generar actividades de valor a lo largo de la vida laboral de los servidores públicos, por lo que se busca con los diferentes planes fomentar habilidades, competencias, conocimientos y capacidades, así como el fortalecimiento de la calidad de vida de los servidores, promoviendo la motivación y el compromiso del personal para con la entidad.

La planeación estratégica de talento humano, además esta alineada con los Parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la política de integridad, en la cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos, que sirven de guía sobre el deber ser y hacer de los servidores, dada la vocación de servicio a la ciudadanía:

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia.

2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

Para el desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2026, se tendrá en cuenta la misión, visión y objetivos estratégicos planteados para la Agencia Nacional de Minería, así:

2.1. MISIÓN DE LA ANM

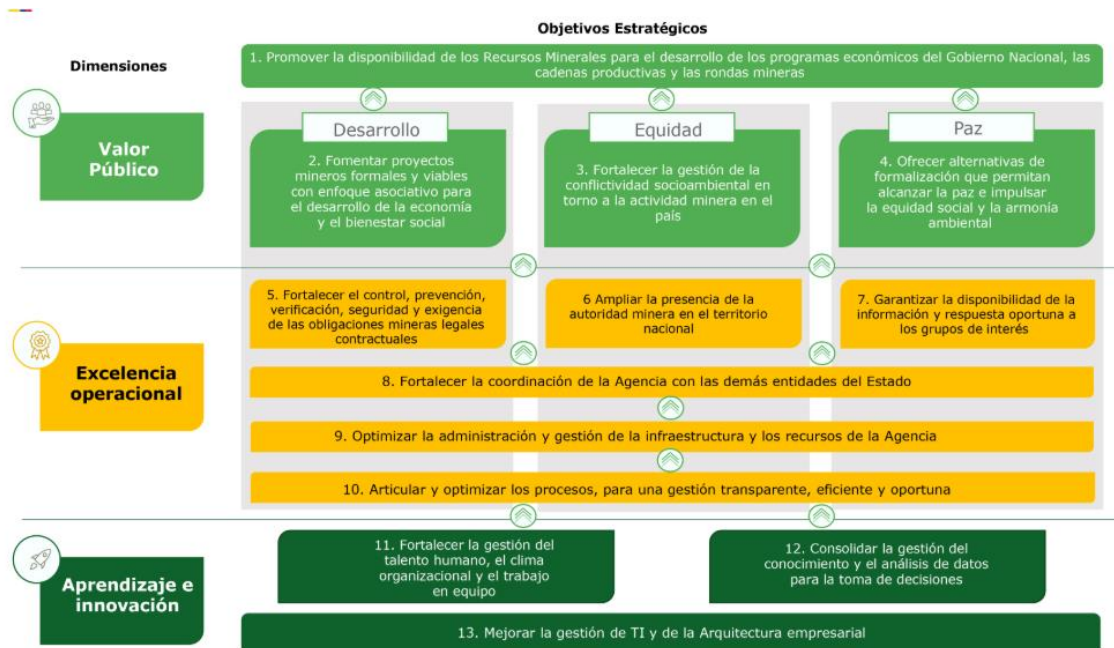
Administrar los recursos mineros, planear y promover su aprovechamiento en el marco del interés general, el respeto de los Derechos Humanos y los determinantes ambientales, garantizando la responsabilidad social, la coordinación del Estado central y las entidades territoriales para generar desarrollo económico, equidad y paz.

2.2. VISIÓN DE LA ANM

Liderar la transformación de la actividad minera a través del aprovechamiento soberano y eficiente de los recursos mineros para el desarrollo sostenible, incluyente y participativo.

2.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

La AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA tiene como objetivos estratégicos institucionales:



2.4. OBJETIVO ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo.

2.5. MEDICION DEL OBJETIVO ESTRATEGICO DEL AÑO 2025 Y PROPUESTA DE MEDICIÓN PARA EL AÑO 2026

Para la medición del objetivo propuesto en el año 2025, se establecieron dos indicadores

1. "Avance de la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano, en el cual se mide el avance de cada uno de los planes de acción de talento humano. Medición que se realiza trimestral y que para el 31 de diciembre del año 2025 arrojó un porcentaje de cumplimiento del 88% sobre una meta de 90.
2. "Promedio de satisfacción de las actividades ejecutadas por el Grupo de Gestión del Talento humano, la cual arrojó a 31 de diciembre de 2025 un puntaje de 9.45 sobre una meta de 9,7.

De esta manera se refleja el cumplimiento de los objetivos estratégicos de Talento Humano de la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA para la vigencia 2025.

Con base en los resultados de la medición del año 2025, se realizó un diagnóstico que recogió los resultados de los indicadores, de las encuestas de satisfacción de cada uno de los planes de talento humano, la encuesta de desempeño institucional del DANE y el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG 2024, evaluado en 2025, y como resultado se estableció para el cumplimiento del objetivo estratégico por parte de Grupo de Gestión del Talento Humano, un indicador que consolida las líneas estratégicas de la gestión del talento humano para el año 2026 y el cual será medido trimestralmente, en concordancia con el modelo integrado de gestión.

Indicador estratégico: Avance de la implementación de los planes con una meta del 90%.

2.6. REGULACIÓN INTERNA QUE RIGE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Al interior de la ANM se han desarrollado distintas normas que orientan la administración del recurso humano de la Entidad, como son:

1. Resolución 206 del 22 de marzo de 2013 Grupos de trabajo
2. Resolución 296 del 30 de abril de 2013 Distribución de la planta de personal
3. Resolución 905 del 29 de diciembre de 2014 Traslados y reubicaciones
4. Resolución 043 del 6 de febrero de 2017 Establece los instrumentos de planeación de la gestión del talento humano

5. Resolución 287 del 31 de mayo de 2017 Mejores equipos de trabajo.
6. Resolución 055 del 1 de febrero de 2019 Adopta el sistema tipo de Evaluación de Desempeño Laboral
7. Resolución 167 del 22 de marzo de 2019 Criterios de asignación de prima técnica.
8. Resolución 608 del 13 de septiembre de 2019 Reglamenta las prácticas laborales en la ANM
9. Resolución 480 del 5 de noviembre de 2020 Delegación Vicepresidencia Administrativa y Financiera
10. Resolución 034 del 18 de enero de 2021 Manual de funciones (actual)
11. Resolución 081 del 4 de febrero de 2022 Reglamenta apoyo educativo para servidores públicos ANM
12. Resolución 351 del 1 de julio de 2022 Trabajo en casa
13. Resolución 365 del 7 de julio de 2022 Jornada laboral y horario flexible
14. Resolución 410 del 22 de julio de 2022 Política de desconexión laboral
15. Resolución 201 del 14 de febrero de 2023 Política de teletrabajo
16. Resolución 1278 del 9 de mayo de 2025 Comisión de personal 2025 – 2027
17. Resolución 1283 del 9 de mayo de 2025 Comité de convivencia laboral 2025 – 2027
18. Resolución 1317 del 14 de mayo de 2025 COPASST 2025 – 2027
19. Resolución 599 del 30 agosto de 2024 procedimiento para la elección del mejor servidor público de carrera administrativa
20. Resolución No. 828 del 2 de diciembre modificada por la Resolución No. 838 del 3 de diciembre y aclarada por la Resolución No. 859 del 11 de diciembre de 2024, reglamentó el acceso al apoyo educativo para los hijos de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería, en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos
21. Resolución 850 del 9 diciembre de 2024 adoptan los incentivos no pecuniarios de bienestar para los servidores públicos
22. Resolución 939 del 30 de diciembre de 2024 criterios para el pago de trabajo suplementario y reconocimiento de compensatorios.

23. Resolución 1896 del 18 de julio de 2025 Por la cual se adopta e implementa el acuerdo colectivo suscrito entre la ANM y las organizaciones sindicales ASPANM Y SINTRAMINERALES para las vigencias 2025-2026.
24. Resolución 3104 del 28 de noviembre de 2025 "Por la cual se establecen los criterios de priorización para la reubicación o vinculación de servidores en condición de vulnerabilidad en la Agencia Nacional de Minería".
25. Resolución 3591 del 23 de diciembre de 2025 "Por medio de la cual se actualiza el Sistema Integrado de Gestión de la Agencia Nacional de Minería, se deroga la resolución 687 de 2022 y se dictan otras disposiciones" (en lo que concierne a SST)

3. INFORMACIÓN DE BASE

3.1. PLANTA DE PERSONAL ANM

De acuerdo con el Decreto 922 de 2012 la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería está conformada por 393 empleos, de los cuales 25 son de libre nombramiento y remoción y 368 corresponden a la planta global. Sin embargo, es necesario mencionar que en virtud del artículo 5, numeral 2, literal c) de la Ley 909 de 2004, mediante Resolución No. 566 del 15 de septiembre de 2021, se clasificaron como de libre nombramiento y remoción los empleos del nivel profesional con funciones de almacenista y tesorero de la ANM.

3.2. CONFORMACIÓN PLANTA DE PERSONAL

Planta Total	393
Cargos de LNR	27
Cargos de carrera	3686

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

3.3. DISTRIBUCIÓN JERÁRQUICA PLANTA DE PERSONAL

Nivel jerárquico	Cantidad
Directivo	5
Asesor	50
Profesional	236
Técnico	102
Total, general	393

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

3.4. CARACTERIZACIÓN Y ESTADO DE LA PLANTA DE PERSONAL

Nivel	Denominación	Ocupados por su titular	Vacantes definitivas	Vacantes temporales	Total empleos
Directivo	Presidente de Agencia (LNR)	1	0	0	1
	Vicepresidente de Agencia (LNR)	4	0	0	4

Nivel	Denominación	Ocupados por su titular	Vacantes definitivas	Vacantes temporales	Total empleos
Total Directivo		5	0	0	5
Asesor	Jefe de Oficina de Agencia (LNR)	2	1	0	3
	Gerente de Proyectos (LNR)	6	1	0	7
	Experto (LNR)	3	2	0	5
	Experto (CA)	26	5	4	35
Total Asesor		37	9	4	50
Profesional	Gestor (LNR)	2	0	0	2
	Gestor (CA)	145	24	44	213
	Analista (Carrera administrativa)	9	4	7	20
	Analista (LNR)	0	0	1	1
Total Profesional		156	28	52	236
Técnico	Técnico Asistencial (LNR)	2	1	0	3
	Técnico Asistencial (CA)	34	36	29	99
Total Técnico		36	37	29	102
Total general		234	74	85	393

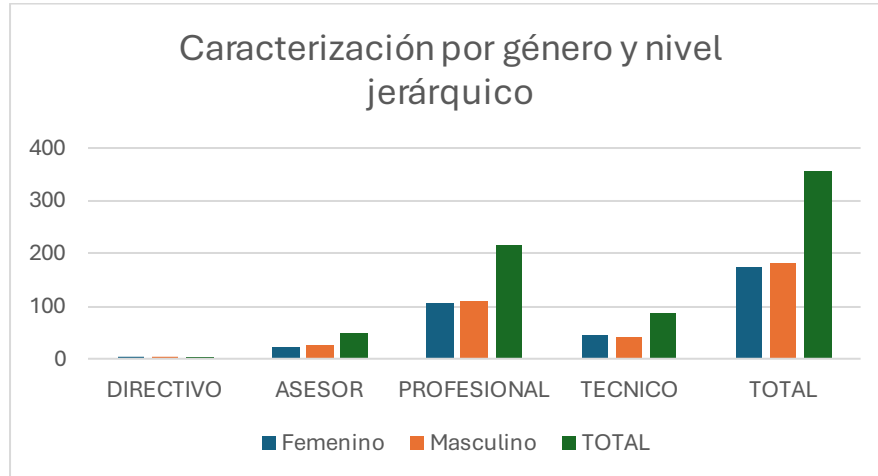
Empleos ocupados por su titular y vacantes definitivas, por nivel jerárquico y empleo. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2025

3.4.1. Caracterización por género

Adicional de la distribución de la planta de personal por nivel jerárquico, se puede caracterizar la actualmente ocupada por género, así:

GENERO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	TOTAL
--------	-----------	--------	-------------	---------	-------

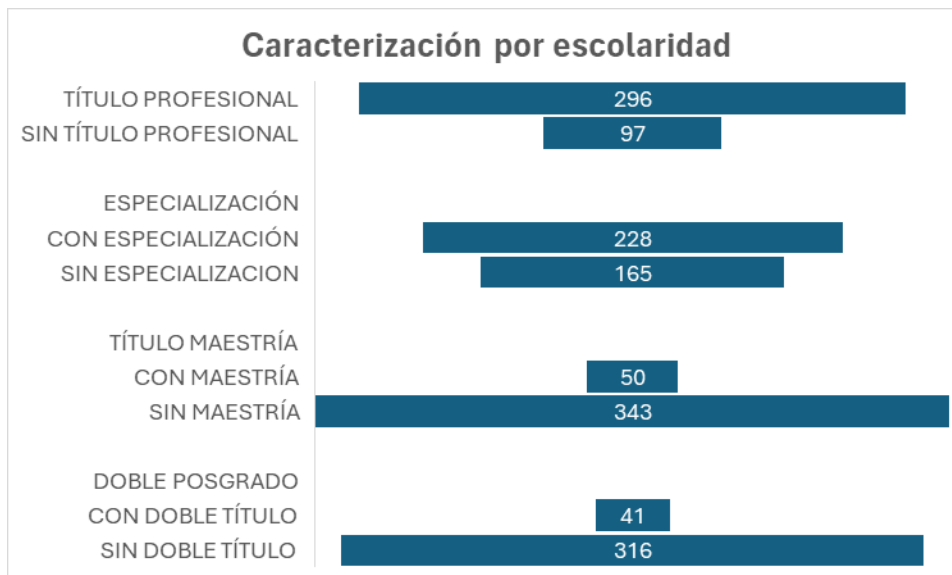
Femenino	2	21	107	45	175
Masculino	3	28	108	43	182
TOTAL	5	49	215	88	357



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

3.4.2. Caracterización por escolaridad

TÍTULO PROFESIONAL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Título profesional	296	82,91%
Sin título profesional	97	27,17%
ESPECIALIZACIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
CON ESPECIALIZACIÓN	228	63,86%
SIN ESPECIALIZACION	165	46,21%
TÍTULO MAESTRÍA	CANTIDAD	PORCENTAJE
CON MAESTRÍA	50	14%
SIN MAESTRÍA	343	96%
DOBLE POSGRADO	CANTIDAD	PORCENTAJE
CON DOBLE TÍTULO	41	4%
SIN DOBLE TÍTULO	316	88,51%



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

De lo anterior es posible concluir que la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería provista a 31 de diciembre de 2025 tiene una población del 51% de hombres, frente a un 49% de mujeres, lo que ha permitido establecer un equilibrio en cuanto a género.

Además, cuenta con un alto porcentaje de servidores con estudios de pregrado (82.91%) y con por lo menos un posgrado (63.86%), lo que sugiere que la Agencia tiene una alta cualificación de sus servidores, como resultado de sus programas de incentivos y apoyo en educación, porque se ha enfocado en la formación continua y el desarrollo profesional de sus servidores, lo que puede ser un factor positivo en su cultura organizacional y en la calidad de sus servicios. Además, puede reflejar un compromiso con la innovación y la mejora continua en el ámbito profesional. **3.5. RECURSOS**

Para el 2026, el Grupo de Gestión del Talento Humano cuenta con un recurso humano de 24 personas; 11 servidores públicos (1 experto, 6 gestores, 1 analista y 3 técnicos asistenciales) y 13 contratistas (12 profesionales y 1 técnico) para llevar a cabo la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano en sus distintos frentes: Vinculación y Retiro, Nómina, Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo y Desarrollo y Situaciones Administrativas.

Además, le fueron asignados recursos cercanos a los 2.700 millones de pesos para la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano en todos sus componentes, incluido el recurso económico para la contratación del personal de apoyo.

3.6. HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

La Agencia Nacional de Minería cuenta con diferentes plataformas tecnológicas, que apoyan de manera transversal todas las áreas de la entidad en el cumplimiento de sus objetivos, dentro de los cuales se tiene Microsoft 365, Websafi, Isolucion, Sisgestion, SGD y Gestionar.

Para la presente vigencia, con apoyo de la OTI, nos proponemos trabajar en tableros de analítica de la planta de personal y retomar el proyecto de digitalización de las hojas de vida de los servidores de la entidad.

3.7. RIESGOS

El Grupo de Gestión del Talento Humano, con el apoyo del Grupo de Planeación, realizó un análisis de los procedimientos en el cual se identificaron diversos riesgos de gestión y sus posibles causas, los cuales se encuentran documentados en la matriz de riesgos de gestión de la ANM.

Dichos riesgos fueron igualmente evaluados por la Oficina de Control Interno, cuyas observaciones derivadas de la auditoría reciente se han incorporado al proceso de revisión. En este sentido, se tiene contemplado implementar acciones de mejora y planes de mitigación orientados a fortalecer los controles internos, garantizar la eficiencia de los procesos y reducir la probabilidad de ocurrencia de los riesgos identificados para el 2026.

RIESGOS DE GESTIÓN		CAUSAS	
Código riesgo de gestión	Riesgo de gestión/evento de riesgo	CAUSA INMEDIATA	CAUSA RAÍZ
TH-RG1	Posibilidad de afectación económica y reputacional por errores en la liquidación de la nómina y falta de aplicación de novedades, a causa de debilidades en la parametrización y/o ajustes internos de websafi y/o fallas en el aplicativo y/o fallas en la aplicación de los procedimientos internos del Grupo	Errores en la liquidación de la nómina y falta de aplicación de novedades,	Debilidades en la parametrización y/o ajustes internos de websafi y/o fallas en el aplicativo y/o fallas en la aplicación de los procedimientos internos del Grupo
TH-RG2	Posibilidad de afectación reputacional por provisión de empleos incumpliendo la normatividad vigente en materia de gestión del talento humano, a causa de la contravención de requisitos del manual de funciones de los candidatos para proveer el empleo	Provisión de empleos incumpliendo la normatividad vigente en materia de gestión del talento humano,	La contravención de requisitos del manual de funciones de los candidatos para proveer el empleo

TH-RG3	Posibilidad de afectación reputacional por inadecuado seguimiento a los temas de capacitación para fortalecer las capacidades y competencias de los servidores, a causa de una indebida ejecución del Plan Institucional de Capacitación	Inadecuado seguimiento a los temas de capacitación para fortalecer las capacidades y competencias de los servidores,	Una indebida ejecución del Plan Institucional de Capacitación
TH-RG4	Posibilidad de afectación reputacional por inconformidad de los servidores con las actividades de bienestar y clima laboral, a causa de la estructuración del plan de bienestar sin incorporar las expectativas de los servidores	Inconformidad de los servidores con las actividades de bienestar y clima laboral,	La estructuración del plan de bienestar sin incorporar las expectativas de los servidores
TH-RG5	Posibilidad de afectación reputacional por falta de identificación de riesgos a los que puedan verse expuestos los servidores de la entidad a causa de la no realización de una inspección de SST o la ausencia de reporte cuando se evidencia un riesgo por parte de otra área	Falta de identificación de riesgos a los que puedan verse expuestos los servidores de la entidad	La no realización de una inspección de SST o la ausencia de reporte cuando se evidencia un riesgo por parte de otra área
TH-RG6	Posibilidad de afectación económica y reputacional por la elaboración de estudios previos sin tener en cuenta los lineamientos normativos y procedimentales, a causa de la indebida identificación de los requerimientos de SST de los bienes y servicios a contratar	La elaboración de estudios previos sin tener en cuenta los lineamientos normativos y procedimentales,	La indebida identificación de los requerimientos de SST de los bienes y servicios a contratar
TH-RG7	Posibilidad de afectación reputacional porque la investigación del incidente y/o accidente no contemple la totalidad de aspectos que intervinieron en su materialización a causa de que la investigación, no contemple todos los requisitos establecidos en la normatividad y los procedimientos internos de la entidad.	Bue la investigación del incidente y/o accidente no contemple la totalidad de aspectos que intervinieron en su materialización	Que la investigación, no contemple todos los requisitos establecidos en la normatividad y los procedimientos internos de la entidad.

3.8. ACUERDOS SINDICALES

En la Agencia Nacional de Minería se encuentran debidamente constituidas dos organizaciones sindicales: ASPANM y SINTRAMINERALES. Con ellas, hasta la fecha, se han suscrito seis acuerdos, formalizados mediante las siguientes resoluciones:

- 1 Resolución 080 del 29 de enero de 2014
- 2 Resolución 374 del 10 de junio de 2015
- 3 Resolución 294 del 13 de junio de 2018
- 4 Resolución 472 del 10 de agosto de 2021
- 5 Resolución 994 del 24 de noviembre de 2023
- 6 Resolución 1896 del 18 de julio de 2025

Por parte de la administración en cabeza de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera con apoyo del Grupo de Gestión del Talento Humano y de cada una de las organizaciones sindicales se realizan reuniones de seguimiento a la implementación y cumplimiento de los acuerdos, llevándose el control en la matriz establecida para tal fin.

3.9. MANUAL DE FUNCIONES

En la actualidad la Agencia Nacional de Minería cuenta con la Resolución 034 del 18 de enero de 2021 modificada por la Resolución No. 603 del 25 de octubre de 2022, que establece el manual de funciones de la Entidad.

4. DIAGNÓSTICO

4.1. ENCUESTA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL EDI 2025

En la encuesta de desempeño institucional del DANE de la vigencia 2025, correspondiente al sector de minas y energía los servidores contestaron algunas preguntas relacionadas con su vinculación a las entidades que lo componen:

4.1.1. PERCEPCIÓN DE PERMANENCIA (INTENCIÓN LABORAL FUTURA)

Opción	Total	Porcentaje (%)
Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible	55	1.5%
Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses	135	3.6%
Quisiera permanecer en esta entidad al menos los próximos tres años	748	20.0%
Quisiera continuar el resto de mi carrera laboral en esta entidad	2,534	67.8%
Prefiero no contestar	265	7.1%

Según el cuadro precedente, predomina la opción “Quisiera continuar el resto de mi carrera laboral en esta entidad”, con un porcentaje significativamente más alto que los demás.

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

- Alto compromiso organizacional: El 67.8% de los encuestados desea continuar su carrera en la entidad, lo que refleja una percepción positiva del ambiente laboral, oportunidades de desarrollo y estabilidad.
- Retención a mediano plazo: Un 20% planea quedarse al menos tres años más, lo que también indica una intención favorable de permanencia.
- Riesgo de rotación: Solo el 5.1% (1.5% + 3.6%) manifiesta intención de salir en el corto plazo, lo que representa una baja preocupación por fuga de talento inmediata.
- Indecisión o reserva: El 7.1% prefirió no contestar, lo cual podría reflejar incertidumbre, falta de confianza o temor a expresar su opinión.

4.1.2 RAZONES POR LA CUALES LOS SERVIDORES PERMANECEN EN LA ENTIDAD

Razón	Total	Porcentaje (%)
Estabilidad laboral	1,292	39.4%
Posibilidades de obtener experiencia	260	7.9%
Perspectivas de ascenso	99	3.0%
Asignación salarial	311	9.5%
Incentivos y reconocimientos laborales	385	11.7%
Vocación por el servicio público	289	8.8%
Conciliación vida personal, familiar y laboral	568	17.3%
Ninguna de las anteriores	77	2.3%

La razón principal por la cual los empleados desean permanecer en la entidad es la estabilidad laboral (39.4%), seguida por la conciliación entre vida personal, familiar y laboral (17.3%). Esto refleja una fuerte valoración por la seguridad y el equilibrio personal.

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

- Estabilidad laboral es la razón dominante, lo que sugiere que los empleados valoran la seguridad y permanencia en el empleo por encima de otros factores.
- Conciliación entre vida personal, familiar y laboral ocupa el segundo lugar, lo que indica que el bienestar integral es clave para la retención.
- Reconocimiento e incentivos (11.7%) y asignación salarial (9.5%) también son factores relevantes, aunque secundarios.
- Vocación por el servicio público (8.8%) muestra que una parte significativa se motiva por el propósito institucional.
- Perspectivas de ascenso (3.0%) y experiencia (7.9%) tienen menor peso, lo que podría señalar oportunidades de mejora en desarrollo profesional.

4.2. RESULTADOS DEL INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL – FUNCIÓN PÚBLICA

Este resultado corresponde a la evaluación del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, realizada con base en la gestión adelantada por el Grupo de Gestión del Talento Humano durante el año 2024 y evaluada en el 2025.

Los resultados obtenidos son altamente positivos, dado que el índice de desempeño global del GGTH alcanzó un puntaje de 91 sobre 100, lo cual refleja la efectividad de las acciones implementadas y el cumplimiento de los objetivos estratégicos trazados.

De manera específica, los resultados por índice permitieron identificar fortalezas en la gestión del grupo, así como aspectos susceptibles de mejora. Estos hallazgos fueron considerados como insumo fundamental para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano para el año 2026.

INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL ANM- GGTH 2025					
D1 Talento Humano	POL01 Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano	I01 Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	I02 Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	I03 Desarrollo del talento humano en la entidad	I04 Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano
91,0	94,0	88,6	87,5	98,9	100,0

Tabla - Fuente: Planeación – Función Pública

4.3. AUDITORIA INTERNA

En auditoría interna realizada al Grupo de Gestión del Talento Humano en el mes de octubre de 2025, se encontró:

4.3.1. AUDITORIA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Los resultados demuestran conformidad con los criterios objeto de evaluación:

MEDIDAS CORRECTIVAS	CUMPLE		OBSERVACIONES
	SI	NO	
1.Implementar acciones de intervención y control específicos de factores de riesgo asociados al acoso laboral, fomentando una cultura de convivencia en el trabajo.	X		Desde el área de talento humano se realiza intervención en los grupos de trabajo cuando se identifican factores de riesgo y la sensibilización se realiza acorde al tema específico que se requiere.
2.Promover la participación de las servidoras y los servidores públicos en la definición de <i>estrategias de intervención</i> frente a los factores de riesgo asociados al acoso laboral.	X		Se realiza por medio de encuestas.
3.Facilitar el traslado de las servidoras y los servidores públicos a otra dependencia de la entidad, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia Laboral lo recomienden.	X		La unidad auditada refiere que durante el 2025 no se ha requerido estas acciones.
4.Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.	X		Se cuenta con un instructivo que se encuentra oficializado en ISolución CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
5.Generar alianzas con organismos y/o entidades que brinden primeros auxilios psicológicos a las servidoras y los servidores públicos que hayan presentado quejas de acoso laboral.	X		Se realiza con la ARL Positiva.. La unidad auditada manifiesta que No se han requerido acciones de primeros auxilios psicológicos durante el año 2025.

Fuente: Elaboración/Procesamiento OCI ANM con base en Circular conjunta 100-004-2024.

4.3.2. AUDITORIA A LOS ACUERDOS DE GESTIÓN:

Durante el seguimiento efectuado por la OCI, se encontraron dos oportunidades de mejora, para las cuales se recomendó al Grupo de Gestión del Talento Humano:

- Realizar el seguimiento a la definición y formalización de los acuerdos de gestión de forma oportuna, esto con el fin de comunicar las alertas a los directivos que no cumplan la condición.
- Socializar a los Directivos la importancia de la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión, indicando el sustento normativo del mismo y el beneficio que estos traen frente a la consecución de los objetivos estratégicos de la Entidad.
- Respecto a la concertación de los acuerdos de gestión, adelantar las acciones conducentes a la definición y formalización de estos Oportunamente.

4.4. MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL EN LA ANM

En la vigencia 2023 la empresa E&P Consultoría Empresarial, contratada por la Agencia Nacional de Minería, realizó la medición de clima laboral en la cual intervinieron servidores públicos y contratistas, arrojando los siguientes resultados:

Resultados por Dimensiones Evaluadas a nivel Entidad

Nombre Dimensión	Promedio Percepción del Clima	Interpretación	Descripción de la Valoración
Sentido de Pertenencia	4,84	Muy Alto	Muy Satisfactorio
Orientación Organizacional	4,75	Alto	Satisfactorio
Estilo de Dirección	4,44	Alto	Satisfactorio
Motivación	4,36	Alto	Satisfactorio
Trabajo en Equipo	4,34	Alto	Satisfactorio
Capacidad Profesional	4,33	Alto	Satisfactorio
Comunicación	4,22	Alto	Satisfactorio
Aprendizaje y Crecimiento Profesional	4,09	Alto	Satisfactorio
Promedio General	4,42	ALTO	SATISFACTORIO

Tabla 6. Fuente: Informe Medición Clima Laboral ANM 2023 E&P Consultoría Empresarial



Grafica 9. Fuente: Informe Medición Clima Laboral ANM 2023 E&P Consultoría Empresarial

Tal como se observa en la gráfica anterior, tanto la Presidencia como las Vicepresidencias de la entidad, así como cada los diferentes Puntos de Atención Regional y el grupo de Salvamento Minero, tienen una percepción del Clima Laboral de la entidad en un nivel ALTO, lo cual significa que su nivel de valoración es SATISFACTORIO, destacando principalmente la Vicepresidencia de Contratación y Titulación, que tiene la percepción más alta, con una calificación de 4.50, seguido por la puntuación de los PAR, con un 4.48".

Para la vigencia 2025 se trabajó en las áreas donde se presentaron evaluaciones menos satisfactorias y de riesgo psicosocial, con los recursos que se ejecutaron a través del contrato de bienestar e incentivos y con el apoyo de una Psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo asignada al Grupo de Gestión del Talento Humano.

Si bien la medición se realiza por norma de acuerdo con el riesgo asociado a la entidad, cada dos años, en la vigencia 2025 no fue posible llevar a cabo la contratación, xxxx por tanto dentro del presupuesto para el 2026 se ha previsto la contratación de la medición de clima laboral para la Agencia.

5. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

5.1. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Minería (ANM) busca integrar y articular la gestión del recurso humano en el marco de la normatividad vigente y de los recursos disponibles.

Su grupo objetivo está conformado por los servidores públicos y contratistas (para actividades de SST) de la entidad. El desarrollo del plan se concreta en cuatro ejes principales los cuales alimentan el plan estratégico del GGTH.

- Vacantes: garantizar la provisión de la planta de personal de la ANM con los perfiles requeridos.
- Capacitación: fortalecer competencias y promover el aprendizaje continuo de los servidores de la ANM.
- Bienestar e Incentivos: mejorar la calidad de vida laboral y reconocer el mérito institucional de los servidores de la ANM.
- Seguridad y Salud en el Trabajo: asegurar condiciones seguras y saludables para servidores y contratistas de la ANM.

En conjunto, estos planes buscan consolidar un talento humano competente, motivado y comprometido, que contribuya al cumplimiento de la misión institucional de la ANM.

Indicadores Estratégicos GGTH 2025					
Indicador	Meta	Valor real	Año de la Medición	% Cumplimiento	Gráfica
Avance de la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano	90	88	2025	97,78 %	
Promedio de satisfacción de las actividades ejecutadas por el Grupo de Gestión del Talento Humano	9,7	9,46	2025	97,42 %	

Tabla - Fuente: Planeación – aplicativo Isolución

5.2. POLÍTICA ESPECÍFICA DE TALENTO HUMANO

El Grupo de Gestión del Talento Humano reconoce su responsabilidad administrativa y de gestión frente al personal de la Agencia Nacional de Minería (ANM). En cumplimiento de este compromiso, se propone ejecutar el Plan Estratégico de Talento Humano con

responsabilidad y eficiencia, contribuyendo de manera permanente al fortalecimiento de un equipo cada vez más motivado, comprometido y productivo.

Este esfuerzo se desarrolla en concordancia con lo establecido en el Plan Estratégico Institucional y se articula con el eje de aprendizaje e innovación, colocando al talento humano como eje central del crecimiento y la sostenibilidad de la entidad

5.3. OBJETIVO GENERAL

Gestionar y fortalecer el talento humano y la cultura organizacional de la Agencia Nacional de Minería, con el propósito de consolidar un ambiente laboral armónico que favorezca el desempeño eficiente y contribuya al desarrollo integral de los servidores públicos a lo largo de su ciclo de vida laboral.

- Contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la calidad del servicio de la entidad, mediante estrategias de aprendizaje organizacional orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos.
- Impulsar la mejora continua en los procesos de gestión administrativa y garantizar la provisión de empleos de carrera administrativa, tanto en vacancia definitiva como temporal, en cumplimiento de la normatividad vigente.
- Consolidar el fortalecimiento institucional a través del diseño, desarrollo y ejecución de programas y actividades que promuevan el sentido de pertenencia y el compromiso de los servidores públicos.
- Fomentar el bienestar integral de los colaboradores mediante actividades que favorezcan la salud física y mental, como medidas de prevención y control frente a riesgos laborales, accidentes y enfermedades.

6. PLANES TEMÁTICOS

6.1. PLAN DE VACANTES

6.1.1. OBJETIVO GENERAL

Promover la mejora de los procesos de gestión administrativa de la Entidad y garantizar la provisión oportuna de los empleos vacantes, tanto de carrera administrativa, principalmente definitivos, como de libre nombramiento y remoción, asegurando el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y los instrumentos de gestión estratégica del talento humano del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Asimismo, este plan se constituye como una herramienta fundamental para atender de manera efectiva las necesidades de personal en las diferentes dependencias de la Agencia, especialmente en el actual contexto de alta rotación en los cargos públicos dentro del sector.

6.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Disponer de una herramienta estratégica que permita atender de manera oportuna y eficiente las necesidades de personal en las diferentes dependencias de la Agencia.
2. Elaborar un cuadro resumen que consolide el diagnóstico actualizado de las vacantes existentes en la planta de personal de la entidad.
3. Identificar y destacar los elementos clave asociados a las vacantes temporales y definitivas, con el fin de facilitar su análisis y priorización.
4. Actualizar de manera continua la información relacionada con los empleos en vacancia definitiva y temporal, detallando nivel, código, grado, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos institucionales.
5. Determinar las necesidades actuales y proyectadas de la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería, garantizando la adecuada ejecución de su misión y funciones.
6. Definir estrategias efectivas para la cobertura de las vacantes definitivas durante el periodo establecido, conforme a la normativa vigente y a los instrumentos de gestión del talento humano.
7. Implementar un esquema de seguimiento y control que permita monitorear el cumplimiento de las actividades propuestas y mitigar los riesgos asociados a posibles retrasos o incumplimientos.

6.2. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

6.2.1. Objetivo general del Plan de Bienestar

Promover acciones y actividades de bienestar laboral dirigidas a los servidores de la Agencia Nacional de Minería, con el propósito de fortalecer el equilibrio entre las dimensiones personal, familiar y laboral. Esto se logrará mediante programas orientados al desarrollo integral, contruidos a partir de las necesidades identificadas por los propios servidores públicos, que contribuyan a consolidar su sentido de pertenencia hacia la entidad. Asimismo, se busca fomentar la motivación y el reconocimiento de su labor, generando impactos positivos en la productividad institucional y en la calidad del servicio prestado a la ciudadanía.

6.2.2. Objetivos específicos

1. Diseñar y ejecutar el programa de bienestar laboral que responda a las necesidades identificadas por los servidores públicos, garantizando su pertinencia y efectividad.
2. Promover el desarrollo integral de los servidores y sus familias mediante acciones participativas que fortalezcan los ámbitos educativo, recreativo, deportivo y cultural.
3. Fortalecer el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral mediante acciones que promuevan la salud física, mental y emocional de los funcionarios.
4. Implementar estrategias de reconocimiento e incentivos que valoren el aporte de los servidores públicos y refuercen su sentido de pertenencia hacia la entidad.
5. Fomentar espacios de participación donde los servidores puedan expresar sus expectativas y propuestas.
6. Realizar actividades contenidas en el programa de desvinculación asistida.
7. Promover actividades culturales, deportivas y recreativas que contribuyan al desarrollo integral de los funcionarios y fortalezcan la integración institucional.
8. Promover la inclusión y la equidad en todas las actividades de bienestar, garantizando que los programas respondan a la diversidad de género, edad, condición y necesidades de los servidores públicos.

6.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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.

6.4. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

6.4.1. Objetivo

Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Agencia Nacional de Minería, orientado a garantizar condiciones laborales seguras y saludables para funcionarios, contratistas y estudiantes en práctica, mediante la identificación, evaluación, eliminación y control de los peligros y riesgos laborales; así como el fortalecimiento de los mecanismos de consulta y participación de los trabajadores y sus representantes y la mejora continua del desempeño institucional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.4.2. Objetivos específicos

1. Facilitar los mecanismos para la consulta y la participación de los trabajadores, y cuando existan, de los responsables de los trabajadores
2. Fortalecer los conocimientos de seguridad y salud en el trabajo.
3. Asegurar el cumplimiento de la normatividad nacional legal vigente para el desarrollo de las actividades de la Agencia Nacional de Minería, la implementación del Sistema Integrado de Gestión y las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión
4. Generar condiciones de trabajo seguras y saludables libres de violencia basadas en género para la prevención de lesiones y deterioro de la salud, para la totalidad de servidoras y servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería y contratistas, a través de la implementación de programas de promoción, prevención de riesgos y enfoque basado en riesgo.
5. Reducir los accidentes y enfermedades laborales.
6. Identificar los peligros buscando su eliminación, evaluando y controlando los riesgos con el fin de reducirlos, para proteger la salud de todos los trabajadores en el desarrollo de sus actividades, manteniendo un equilibrio entre lo físico, mental, social y de enfoque diferencial de género.
7. Desarrollar acciones preventivas y correctivas que fortalezcan el SGSST

7. OTROS TEMAS DEL PETH

7.1. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Finalizando el año 2025 ingresaron nuevos servidores públicos, como resultado del Concurso Nación 6, así como nuevos directivos con ocasión del cambio de administración en el mes de junio, por lo que es necesario realizar una inducción que abarque todos los temas administrativos, misionales y estratégicos de la entidad.

De igual manera es necesario realizar la reinducción para los servidores antiguos, con el fin de fortalecer el proceso toda vez que, en los últimos años, la ANM ha establecido nuevas políticas administrativas y ha replanteado su quehacer misional, adaptándose a la ejecución del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

De igual manera para el año 2026 entre otros ítems se tendrá en cuenta para la inducción y reinducción, una presentación de las organizaciones sindicales y de las Cajas de compensación en sus distintas sedes.

7.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Con el recurso humano gestionado para el año 2026, además del proceso propio de la EDL: capacitación, sensibilización, acompañamiento, concertación de compromisos hasta la evaluación final 2025 – 2026; para el 2026 nos proponemos la formulación de un nuevo modelo de evaluación de desempeño para la Agencia Nacional de Minería, un modelo sencillo, dinámico y bajo la premisa del trabajo por resultados, con el fin de hacer de la ANM una Entidad más comprometida con su quehacer. Este nuevo modelo entraría en producción para el periodo 2027.

Cabe anotar que este objetivo no logró su cumplimiento en el año 2025 por falta de recurso humano.

7.3. GERENCIA PÚBLICA. ACUERDOS DE GESTIÓN

En el marco de la nueva gerencia pública se realizarán los acuerdos de gestión, el cual involucra a los servidores públicos del nivel directivo, de libre nombramiento y remoción y que el ejercicio de su cargo conlleve la responsabilidad directiva.

Para ello les será necesario entender el MIPG y sus siete dimensiones, lo que les permitirá a los gerentes públicos tomar decisiones estratégicas para mejorar el desempeño misional de las entidades públicas y la relación Estado-ciudadanía.

Se tendrán en cuenta las recomendaciones y oportunidades de mejora que realizó la Oficina de Control Interno con relación a este tema.

7.4. SIGEP

Para el año 2026, se continuará con la revisión y seguimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público II – SIGEP II, incluyendo los procesos de actualización de la Declaración de Bienes y Rentas y de Hoja de Vida de los servidores públicos ANM, de acuerdo con las disposiciones establecidas en la Ley 2013 de 2019, y las que lo modifiquen o adicionen, esto con el fin de garantizar una información real y consistente sobre la Entidad y sus servidores públicos.

Es importante resaltar que desde la vigencia 2020, el Grupo de Gestión del Talento Humano ha realizado campañas intensivas en los meses de abril y mayo para el diligenciamiento de la Declaración de Bienes y Rentas, así como la actualización de la Hoja de Vida, por parte de los servidores públicos de la ANM, logrando un cumplimiento del 99% en promedio anual.

7.5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

De conformidad con el acuerdo colectivo en el ámbito singular suscrito en el año 2025, se pretende para el 2026 completar la implementación de este y de los puntos restantes de los acuerdos anteriores, llevando a cabo un seguimiento riguroso por parte de la administración en la respectiva matriz de seguimiento y en las actas que se realicen con las organizaciones sindicales.

7.6. TELETRABAJO, HORARIO FLEXIBLE, PERMISOS Y DESCONEXIÓN LABORAL

Teniendo en cuenta que en 2023 el Teletrabajo se formalizó en la Agencia Nacional de Minería a través de la Política de Teletrabajo adoptada mediante Resolución No. 201 del 14 de febrero de 2023, es necesario revisar dicha política y evaluar los resultados, a fin de hacer los ajustes que sean necesarios en busca de la mejora de la política para el bienestar de los servidores públicos de la ANM.

De igual forma es necesario revisar y fortalecer la política de desconexión laboral, adoptada con Resolución No. 410 del 22 de julio de 2022, con el fin de hacerla más efectiva y eficiente para los servidores públicos de la ANM.

Se continuará con la aplicación del horario flexible, de acuerdo con los lineamientos de la Resolución No. 365 del 7 de julio de 2022 y la Resolución No. 850 de 9 diciembre de 2024 por la cual se adoptan los incentivos no pecuniarios de bienestar para los servidores públicos de la ANM.

Se trabajará en la actualización de la política de teletrabajo con el fin de incluir las nuevas disposiciones del Gobierno Nacional a través de la reforma laboral expedida a mediados de 2025.

7.7. PRÁCTICAS LABORALES

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

por medio de prácticas profesionales con las instituciones de educación superior, directamente con la Entidad o a través del Programa Estado Joven, en caso de reactivarse.

7.8. VINCULACIÓN DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

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

7.9. CONFLICTO DE INTERÉS

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

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

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

Dentro de la mencionada estrategia se han identificado que se deben continuar las siguientes actividades a realizar dentro de la vigencia 2026

- Incorporar la estrategia para la gestión del conflicto de intereses y publicarla en el sitio web con el Programa de Ética y Transparencia.
- Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de intereses.
- Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilizaciones relacionadas con los temas de código de Integridad y conflicto de intereses.

- Implementar acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del PIC.
- Garantizar que el 100% de servidores públicos y contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública.

Adicionalmente, dentro del nuevo marco normativo la Vicepresidencia Administrativa y Financiera liderará la adaptación de las iniciativas actuales al Programa de Transparencia y Ética Pública que se impone desde el Decreto 1122 de agosto 30 de 2024 y le señalará al GGTH su rol en el programa.

7.10. CONVENIO ICETEX

Teniendo en cuenta que la Agencia Nacional de Minería cuenta con el Convenio Interadministrativo No. 2020-0577, suscrito entre la Agencia Nacional de Minería y el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior, "Mariano Ospina Pérez" – ICETEX, con disponibilidad de recursos, se revisará y concertará con dicha entidad el nuevo reglamento operativo del convenio a fin de proceder con la aplicabilidad del mismo.

7.11. DESVINCULACIÓN ASISTIDA

Ante el éxito obtenido con la implementación de la estrategia de desvinculación asistida en la Agencia Nacional de Minería, se destaca su aplicación principalmente para facilitar el retiro de personas que se encuentran próximas a pensionarse, así como de quienes sean separados de la entidad en el marco de próximos concursos de méritos.

7.12. FORMALIZACIÓN EMPLEO PÚBLICO

El Grupo de Gestión del Talento Humano apoyará el desarrollo del proceso de estudios técnicos para el fortalecimiento institucional (rediseño) de la Agencia Nacional de Minería – ANM, que lidera actualmente el despacho de la Presidencia de la ANM, el cual incluye la modificación de su estructura administrativa, planta de empleos y ajustes al Manual específico de funciones y competencias laborales de la Agencia.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las herramientas de seguimiento a utilizar serán:

- El cronograma del Plan Estratégico
- Cuadros temáticos de seguimiento
- Reuniones de grupo
- Los indicadores registrados en el POA y el PEI.
- Los resultados del FURAG
- El seguimiento al Mapa de Riesgos, publicado en la página web de la Agencia (<https://www.anm.gov.co/?q=mapasderiesgosdegestion>).
- Autodiagnóstico GETH