

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2026

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

1. INTRODUCCIÓN

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. 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

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 29 de noviembre de 2025.

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 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.

Con el fin de realizar el diagnóstico de necesidades para determinar la oferta de capacitación para la vigencia 2026, 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 reintroducción.

2. 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

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 29 de noviembre de 2025.

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.

- 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.
- Guía para la 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.

3. 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:

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

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

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 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.

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*”.

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.

4. 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

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.

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.

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."*

5. OBJETIVO GENERAL DEL PIC 2026

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. APARTADO CONCEPTUAL

6.1 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.

6.2 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.

6.3 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.

6.4 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.

6.5 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.

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.

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.

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

6.6 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, 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.

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

¿Cómo se recolectó la información?

En los meses de octubre y noviembre de 2025, 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, y son el resultado del Análisis e interpretación de la información:

#	TEMA	SOLICITANTES	CANTIDAD DE SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO
1	Inteligencia Artificial Inteligencia Artificial aplicada al trabajo en el sector publico Inteligencia Artificial aplicada al derecho Inteligencia Artificial y su impacto en el trabajo y las organizaciones inteligencia artificial en la administración y gestión pública Chat GPT	Grupo de Promoción Grupo Control Interno Disciplinario Grupo de Contratación Oficina Asesora Jurídica ASPNM Contratación Minera Diferencial Catastro y Registro Minero Grupo de Fomento PAR Medellín Oficina Asesora Jurídica Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones Encuesta general	18	Transformación digital y cibercultura

#	TEMA	SOLICITANTES	CANTIDAD DE SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO
2	Derecho minero - Ambiental - Aplicación en la minería -Minero energético Regulación y Normatividad Ambiental	Grupo de Control Interno Disciplinario PAR Medellín Grupo de Contratación Minera Grupo de Contratación Contratación Minera Diferencial PAR Cartagena PAR Cúcuta Presidencia Encuesta General	12	Territorio, vida y ambiente
3	Herramienta SIG ArcGIS Pro Básico y avanzado. ArcGIS Surpac Geopolítica de los minerales Visores geográficos, imágenes satelitales, FRI, etc. SIG -Diplomado en sistemas de información geográfica Funcionalidades y manejo completo del Sistema Integral de gestión Minera por usuarios/perfiles internos y externos. Generación de todo tipo de informes	Grupo de Promoción PAR Cartagena Encuesta General Catastro y Registro Minero PAR Manizales Encuesta General	9	Transformación digital y cibercultura
4	Contratación Estatal / Pública MAE y Estudios de Mercado Cambios relevantes de la ley 80 de 1993 Manejo Colombia compra eficiente	Grupo de Promoción Grupo de Seguridad y Salvamento Minero PAR Ibagué Grupo de Gestión del Talento Humano Encuesta General	9	Probidad, ética e identidad de lo público
5	Microsoft 365: Manejo de Office - Medio y avanzado (Word Excel) Microsoft Copilot SharePoint Power automate Uso de herramientas ofimática Office 365	Grupo de Promoción Catastro y Registro Minero Grupo de Contratación Minera	8	Transformación digital y cibercultura
6	Sistema Integrado de Gestión Minera – AnnA Minería	Grupo de Contratación Minera Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones PAR Medellín PAR Cartagena Presidencia Encuesta General	7	Transformación digital y cibercultura

#	TEMA	SOLICITANTES	CANTIDAD DE SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO
7	Sistema de Gestión Documental de la Entidad -SGD Tablas de Retención Documental TRD - Gestión Documental Manejo de archivos físicos y digitales	Grupo de Contratación Minera Grupo de Seguimiento y Control Zona Norte Despacho de la Vicepresidencia de Contratación y Titulación Grupo de Gestión del Talento Humano Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones Presidencia Encuesta General	7	Probidad, ética e identidad de lo público
8	Habilidades blandas y comunicación asertiva y escucha activa Comunicación asertiva Comunicación estratégica Lenguaje y Comunicación	Grupo Control Interno Disciplinario Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones ASPANM Catastro y Registro Minero Oficina Asesora Jurídica Oficina de control interno	6	Habilidades y competencias
9	Consulta previa Apoyo del Ministerio de Interior - Consulta previa Consulta previa y derecho de las comunidades	Contratación Minera Diferencial SINTRAMINERALES Encuesta General	6	Territorio, vida y ambiente
10	Explosivos -Manejo y almacenamiento Explosivos - INDUMIL Manejo de explosivos Indefensa Capacitación con DCCAE (Departamento Control Comercio De Armas Municiones y Explosivos) en temas de explosivos, tanto uso adecuado como trámites ante ellos	PAR Bucaramanga PAR Medellín PAR Manizales Grupo de Seguimiento y Control Encuesta General	6	Territorio, vida y ambiente
11	Trabajo en equipo - equipo Liderazgo - Colaboración entre equipos	Grupo Control Interno Disciplinario Encuesta general Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones Oficina Asesora Jurídica Oficina de control interno Encuesta general	5	Habilidades y competencias

#	TEMA	SOLICITANTES	CANTIDAD DE SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO
12	Comunidades Étnicas Relacionamiento con las comunidades en general Diálogo social territorial Decreto 1396 Leyes normatividad minera	Contratación Minera Diferencial SINTRAMINERALES Encuesta General Presidencia Grupo de Contratación Encuesta General Encuesta General	5	Territorio, vida y ambiente
13	Normatividad tributaria - Actualización Responsabilidades tributarias, Regulación contable pública Actualización en temas tributarios, agentes de retención, aplicación retención en la fuente para independientes y asalariados, tributos entes territoriales. Tesorería, contabilidad, Contabilidad Pública, Régimen de Contabilidad Pública, corrección de errores, Re expresión de estados financieros, políticas contables.	Grupo de Recursos Financieros PAR Ibagué Encuesta General	5	Probidad, ética e identidad de lo público
14	Presupuesto Público en Colombia Capacitación en control y manejo de presupuesto Estructuración del presupuesto Gestión Financiera Pública, presupuesto Derecho Presupuestal	Grupo de Promoción Grupo de Recursos Financieros Encuesta General	5	Probidad, ética e identidad de lo público
15	Analítica de datos - Microsoft Power BI básico e intermedio	Grupo de Promoción Encuesta general	4	Transformación digital y cibercultura
17	Respuesta a PQRS - Requisitos Términos de respuesta Derechos de petición	Grupo de Contratación PAR Ibagué Presidencia Encuesta General	4	Probidad, ética e identidad de lo público
20	Resolución de conflictos y negociaciones Manejo de conflictos Diplomado en Negociación y Resolución de Conflictos para el Sector Público y Minero	Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones Presidencia Grupo de Promoción Encuesta general	4	Paz total, memoria y derechos humanos

#	TEMA	SOLICITANTES	CANTIDAD DE SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO
16	Derecho laboral y sindical: Derechos y obligaciones de trabajadores y patrones. - Fundamentos constitucionales del sindicalismo. Derechos y libertades sindicales individuales y colectivas. Legislación laboral y sus reformas. - Derecho colectivo del trabajo: diferencias con el individual. Organización y gestión sindical: Historia del sindicalismo y contexto económico. - Proceso de afiliación y organización. - Democracia sindical y participación de los miembros. Negociación colectiva: estrategias y procesos - Resolución de conflictos laborales (mediación, arbitraje). Liderazgo y dirigencia sindical. Derechos Humanos	ASPANM SINTRAMINERALES Encuesta General	3	Probidad, ética e identidad de lo público
18	Inteligencia Emocional	Grupo de Contratación Oficina Asesora Jurídica Presidencia	3	Habilidades y competencias
19	Expresión Oral Oratoria	Grupo de Contratación Minera Presidencia Encuesta general	3	Habilidades y competencias
21	Manejo de indicadores Gestión SIG, Riesgos. Sistema Integrado de Gestión (indicadores) Curso de Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) ISO certificados en la ANM	Grupo de Gestión del Talento Humano Encuesta General	3	Probidad, ética e identidad de lo público
22	Derecho disciplinario Código Disciplinario Único	Grupo de Control Interno Disciplinario Encuesta General	3	Probidad, ética e identidad de lo público
23	Normas internacionales de auditoria Análisis de datos aplicados a auditoría Procesos de Auditoria	Oficina de Control Interno Grupo Control Interno Disciplinario	3	Probidad, ética e identidad de lo público
24	Trabajos en altura (SST)	PAR Medellín PAR Nobsa Encuesta General	3	Habilidades y competencias
25	Manejo de plataformas - Aplicaciones de la ANM	PAR Ibagué Grupo de Seguimiento y Control OTI	3	Transformación digital y cibercultura

#	TEMA	SOLICITANTES	CANTIDAD DE SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO
26	Derecho administrativo -Actualización	PAR Medellín Grupo de Contratación Minera Encuesta General	3	Probidad, ética e identidad de lo público
27	Legislación Minera - Figuras y formalización Actualización en formalización minera (formalización)	Contratación Minera Diferencial Encuesta General	2	Territorio, vida y ambiente
28	GestionA	Grupo de Contratación Minera Encuesta General	2	Transformación digital y cibercultura
29	Websafi	Encuesta General	2	Transformación digital y cibercultura
30	Big data Técnicas de Análisis de Datos -Curso Avanzado en CAATs	Grupo de Contratación OTI	2	Transformación digital y cibercultura
31	Actualización Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – CPACA	Grupo de Contratación Grupo de Contratación Minera	2	Probidad, ética e identidad de lo público
32	Derecho y Acciones Constitucionales	Grupo de Contratación Minera Encuesta General	2	Probidad, ética e identidad de lo público
33	Formulación de proyectos Gerencia de proyectos	Grupo de Promoción Encuesta General	2	Habilidades y competencias
34	Transición Minero Energética Avances e implementación	Grupo de Contratación Minera Encuesta General	2	Territorio, vida y ambiente
35	Ingles Básico medio y avanzado	OTI Encuesta General	2	Habilidades y competencias
36	Metodologías Agiles (Scrum)	OTI Encuesta General	2	Habilidades y competencias
37	Taller de lectura y comprensión lectora	Encuesta General	2	Habilidades y competencias
38	Seguridad y Salud en el Trabajo en las visitas de fiscalización	Encuesta General	2	Territorio, vida y ambiente
39	Redacción	Presidencia Oficina de control interno	2	Habilidades y competencias
40	Desde el ámbito de la regulación Minera: Modificaciones de títulos (Cambios de Modalidad) / Transparencia, control y acceso a la información minera / Procedimiento del Amparo administrativo / Jurisprudencia reciente y tendencias regulatorias Tipos de títulos mineros. Modificación de títulos mineros- Evaluación y	Encuesta General	2	Probidad, ética e identidad de lo público

#	TEMA	SOLICITANTES	CANTIDAD DE SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO
	seguimiento de títulos vigencia del del Decreto 2655 de 1988 y de Ley 685			
41	Gestion de cambio	Grupo de Contratación Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones	2	Probidad, ética e identidad de lo público
42	Reforma Pensional y su impacto en los empleados públicos. Riesgos psicosociales asociados al cambio laboral. Impactos en el empleo derivados de la transición energética.	SINTRAMINERALES Encuesta General	2	Probidad, ética e identidad de lo público
43	Tramites compartidos con contratación y titulación	PAR Manizales PAR Ibagué	2	Probidad, ética e identidad de lo público
44	Pensamiento Crítico y Análisis de Información	Grupo de Promoción	1	Habilidades y competencias
45	Buen trato	Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones	1	Mujeres, inclusión y diversidad
46	Cultura de paz	SINTRAMINERALES	1	Paz total, memoria y derechos humanos
47	Minerales estratégicos y críticos en el contexto de la transición energética, la re industrialización, la seguridad alimentaria y el desarrollo de infraestructura.	Grupo de Fomento	1	Territorio, vida y ambiente
48	Oportunidades y retos para la sostenibilidad de la pequeña minería en Colombia.	SINTRAMINERALES	1	Territorio, vida y ambiente
49	Innovación en el Sector Público	Grupo de Contratación Minera Encuesta General	1	Probidad, ética e identidad de lo público
50	Diplomado-Técnicas de Innovación y optimización de procesos productivos en la minería de pequeña y mediana escala. Técnicas de Innovación y optimización de procesos productivos en la minería de pequeña y mediana escala	Grupo de Fomento Encuesta General	1	Territorio, vida y ambiente

#	TEMA	SOLICITANTES	CANTIDAD DE SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO
51	Manejo de información pública y reservada	Presidencia	1	Probidad, ética e identidad de lo público
52	Seguridad de la información	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
53	Zeta	PAR Medellín	1	Transformación digital y cibercultura
54	Derecho probatorio	Grupo de Control Interno Disciplinario	1	Probidad, ética e identidad de lo público
55	Argumentación jurídica	Grupo de Control Interno Disciplinario	1	Probidad, ética e identidad de lo público
56	Derecho Comercial Insolvencia personas naturales y jurídicas procesos concursales	Encuesta General	1	Probidad, ética e identidad de lo público
57	Derecho y sostenibilidad normas	Oficina Asesora Jurídica	1	Probidad, ética e identidad de lo público
58	Medidas cautelares en títulos mineros - efectos en tramites mineros y CRM	Encuesta General	1	Probidad, ética e identidad de lo público
59	Actos administrativos: Desde un ámbito jurídico en general y en procura de que se emitan Actos administrativos: Estructuración lógica de textos jurídicos / Argumentación jurídica escrita / Estilo y técnica en la elaboración de actos administrativos y documentos procesales (Criterios de redacción según la Ley 1437 de 2011 (CPACA) y la Ley 1755 de 2015; Requisitos formales y sustanciales en la motivación de actos; Errores frecuentes en la motivación jurídica.) / Técnicas de planeación y pensamiento jurídico estructurado / Ética y responsabilidad en la redacción jurídica	Encuesta General	1	Probidad, ética e identidad de lo público
60	Normas internacionales NIIF actualización	Encuesta General	1	Probidad, ética e identidad de lo público
61	Plan de gestión social	PAR Medellín	1	Territorio, vida y ambiente
62	Debida diligencia en la minería	Grupo de Fomento	1	Probidad, ética e identidad de lo público

#	TEMA	SOLICITANTES	CANTIDAD DE SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO
63	Barequeo y minería artesanal	Encuesta General	1	Territorio, vida y ambiente
64	Valoración o tasación de propiedades mineras	Grupo de Fomento	1	Probidad, ética e identidad de lo público
65	Ecosistemas con sus componentes, sus relaciones, sus ciclos, los procesos ecológicos, el ciclo del agua, Los ciclos biogeoquímicos o de nutrientes, el flujo de energía y la dinámica de las comunidades, es decir cómo cambia la composición y estructura de un ecosistema después de una perturbación (sucesión)./Cierre minero	Encuesta General	1	Territorio, vida y ambiente
66	Habilidades para la asistencia técnica y la extensión minera	Grupo de Fomento	1	Probidad, ética e identidad de lo público
67	Expediente Minero Digital	Encuesta General	1	Transformación digital y cibercultura
68	Lenguaje Claro	Grupo de Promoción	1	Habilidades y competencias
69	Autocontrol y autogestión	Oficina de control interno	1	Probidad, ética e identidad de lo público
70	lengua de señas para todos	Encuesta General	1	Habilidades y competencias
71	Primeros Auxilios	Grupo de Contratación Minera Encuesta General	1	Habilidades y competencias
72	Atención al usuario	Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones	1	Probidad, ética e identidad de lo público
73	Temas relacionados con Talento Humano	Encuesta General	1	Probidad, ética e identidad de lo público
74	Formatos de registro de información Capacitaciones temas internos	PAR Cartagena	1	Probidad, ética e identidad de lo público
75	Capacitación en mantenimiento e instalación de ventiladores, bombas sumergibles, cajas eléctricas, ESOS, EDE, ELE, EVE y demás equipos de SSM	Encuesta General	1	Habilidades y competencias
76	Aspectos generales de seguridad en labores mineras a cielo abierto	Encuesta General	1	Territorio, vida y ambiente

#	TEMA	SOLICITANTES	CANTIDAD DE SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO
77	Redes sociales para la movilización.	ASPANM	1	Transformación digital y cibercultura
78	Teletrabajo y trabajo en casa.	ASPANM	1	Probidad, ética e identidad de lo público
79	Situaciones administrativas en el empleo público (vinculación, desvinculación).	ASPANM	1	Probidad, ética e identidad de lo público
80	Cláusulas verdes y tecnológicas en convenios colectivos	SINTRAMINERALES	1	Territorio, vida y ambiente
81	Cooperación internacional	Grupo de Promoción	1	Probidad, ética e identidad de lo público
82	Conocimiento del funcionamiento de otras áreas de la entidad.	Encuesta General	1	Probidad, ética e identidad de lo público
83	Integración de plataformas tecnológicas ANM	Encuesta General	1	Transformación digital y cibercultura
84	Trámites de Vicepresidencia de Seguimiento y Control; Gerencia de Seguimiento y Control (aspectos técnicos y jurídicos)	Encuesta General	1	Probidad, ética e identidad de lo público
85	Lineamientos para resolver los tramites asignados a los grupos de trabajos	Encuesta General	1	Probidad, ética e identidad de lo público
86	Notificaciones y conteo de términos en el área minero administrativa	Encuesta General	1	Probidad, ética e identidad de lo público
87	Preparación para Concursos Públicos	Encuesta General	1	Probidad, ética e identidad de lo público
88	Hasta dónde va la responsabilidad de cada grupo	PAR Ibagué	1	Probidad, ética e identidad de lo público
89	Sistemas de Gestión de la Calidad (SGC)	Encuesta General	1	Probidad, ética e identidad de lo público
90	Inducción fiscalización minera integral	PAR Cartagena	1	Probidad, ética e identidad de lo público
91	Nuevo código minero y normas recientes mineras	Encuesta General	1	Probidad, ética e identidad de lo público
93	Capacitaciones puntuales Minería	PAR Cúcuta	1	Probidad, ética e identidad de lo público

#	TEMA	SOLICITANTES	CANTIDAD DE SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO
94	Acoso laboral y riesgos psicosocial	ASPANM	1	Probidad, ética e identidad de lo público
95	ITIL v4 fundación	Encuesta General	1	Transformación digital y cibercultura
96	Fundamentos pruebas de seguridad WEB (OWASP) // Certified Ethical Hacker (CEH) // ISO 22301:2019 // ISO/IEC 27001:2022 // ISO/IEC 27002:2022 // ISO/IEC 27032:2023	Encuesta General	1	Transformación digital y cibercultura
97	Certified Data Management Professional – CDMP , DAMA	Encuesta General	1	Transformación digital y cibercultura
98	Formación en Ciberseguridad y Auditoría de TI	Encuesta General	1	Transformación digital y cibercultura
99	Azure	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
100	Bases de Datos	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
101	ITIL	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
102	Microsoft Ingeniero de DevOps Microsoft Certified: Azure Fundamentals https://docs.microsoft.com/es-es/learn/certifications/azure-fundamentals Microsoft Certified: DevOps Engineer Expert https://docs.microsoft.com/es-es/learn/certifications/devops-engineer	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
103	Microsoft Ingenieros de datos Microsoft Certified: Azure Fundamentals https://docs.microsoft.com/es-es/learn/certifications/azure-fundamentals Microsoft Certified: Azure Data Engineer Associate	OTI	1	Transformación digital y cibercultura

#	TEMA	SOLICITANTES	CANTIDAD DE SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO
104	Microsoft Científicos de datos Microsoft Certified: Azure Fundamentals https://docs.microsoft.com/es-es/learn/certifications/azure-fundamentals Microsoft Certified: Azure Data Scientist Associate https://docs.microsoft.com/es-es/learn/certifications/azure-data-scientist	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
105	Microsoft Administrator Microsoft Certified: Azure Fundamentals https://docs.microsoft.com/es-es/learn/certifications/azure-fundamentals Microsoft Certified: Azure Administrator Associate https://docs.microsoft.com/es-es/learn/certifications/azure-administrator Microsoft Certified: DevOps Engineer Expert https://docs.microsoft.com/es-es/learn/certifications/devops-engineer	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
106	Ingeniero de Seguridad Microsoft Certified: Azure Fundamentals https://docs.microsoft.com/es-es/learn/certifications/azure-fundamentals Microsoft Certified: Azure Security Engineer Associate https://docs.microsoft.com/es-es/learn/certifications/azure-security-engineer	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
107	Microsoft Certified: Windows Server Hybrid Administrator Associate: Esta es la certificación principal y más actualizada para los administradores de Windows Server	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
108	ISO/IEC 27000:2018 Proporciona un resumen y vocabulario para los Sistemas de gestión de la seguridad de la información (SGSI).	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
109	ISO/IEC 27001:2022 Establece los requisitos para un SGSI y es la norma principal para la certificación.	OTI	1	Transformación digital y cibercultura

#	TEMA	SOLICITANTES	CANTIDAD DE SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO
110	ISO/IEC 27002:2022 Ofrece un conjunto de controles y directrices para la seguridad de la información.	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
111	ISO/IEC 27004:2018 Se enfoca en el monitoreo, medición, análisis y evaluación de la gestión de la seguridad de la información.	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
112	ISO/IEC 27005:2022 Guía para la gestión de riesgos de seguridad de la información.	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
113	ISO/IEC 27032:2023 Directrices de ciberseguridad.	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
114	ISO/IEC 27033 Serie sobre seguridad de la red.	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
115	ISO/IEC 27034 Serie sobre seguridad de aplicaciones.	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
116	ISO/IEC 27035:2023 Gestión de incidentes de seguridad.	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
117	Ciberseguridad Defensiva y Ofensiva	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
118	Certificado en seguridad ofensiva (OSCP)	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
119	Certified Information Systems Security Professional (CISSP)	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
120	Certified Information Systems Auditor (CISA)	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
121	Certified Ethical Hacker (CEH)	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
122	Certified Information Security Manager (CISM)	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
123	Systems Security Certified Practitioner (SSCP)	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
124	Pentesting de DragonJar: Diplomado de Seguridad Ofensiva y seguridad defensiva.	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
125	Fundamentos pruebas de seguridad WEB (OWASP)	OTI	1	Transformación digital y cibercultura

#	TEMA	SOLICITANTES	CANTIDAD DE SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO
126	Curso de Técnicas OSINT (Open Source Intelligence)	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
127	CDPSE (Certified Data Privacy Solutions Enginner) de ISACA, incluyendo voucher de certificación.	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
128	CSX-P (CSX Cybersecurity Practitioner) de ISACA, incluyendo voucher de certificación.	OTI	1	Transformación digital y cibercultura
129	Capacitación - Acuerdo sindical	SINTRAMINERALES	1	Habilidades y competencias
130	Capacitación - Acuerdo sindical	ASPANM	1	Habilidades y competencias

Análisis e interpretación de la información

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

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, unificables, complementarios, 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,

empresas como COMPENSAR como Caja de Compensación, 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.

En este momento el DAFP, ofrece la capacitación virtual en MIPG y Ética 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. 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 2026, los cuales serán objeto de contratación, y se llevarán a cabo hasta donde el presupuesto disponible así lo permita:

#	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM	HO-RAS	ASIS-TENTE S	MODA-LIDAD
1	Inteligencia Artificial Inteligencia Artificial aplicada al trabajo en el sector publico Inteligencia Artificial aplicada al derecho Inteligencia Artificial y su impacto en el trabajo y las organizaciones inteligencia artificial en la administración y gestión pública Chat GPT	Grupo de Promoción Grupo Control Interno Disciplinario Grupo de Contratación Oficina Asesora Jurídica ASPANM Contratación Minera Diferencial Catastro y Registro Minero Grupo de Fomento PAR Medellín Oficina Asesora Jurídica Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones Encuesta general	Transformación digital y cibercultura	Consolidar la gestión del conocimiento y el análisis de datos para la toma de decisiones	32	50	HÍBRIDA
2	Derecho minero - Ambiental -Aplicación en la minería -Minero energético Regulación y Normatividad Ambiental	Grupo de Control Interno Disciplinario PAR Medellín Grupo de Contratación Minera Grupo de Contratación Minera Diferencial PAR Cartagena PAR Cúcuta Presidencia Encuesta General	Territorio, vida y ambiente	Fortalecer la gestión de la conflictividad socioambiental en torno a la actividad minera en el país	80	50	HÍBRIDA
3	Herramienta SIG ArcGIS Pro Básico y avanzado. ArcGIS Surpac Geopolítica de los minerales Visores geográficos, imágenes satelitales, FRI, etc. SIG -Diplomado en sistemas de información geográfica Funcionalidades y manejo completo del Sistema Integral de	Grupo de Promoción PAR Cartagena Encuesta General Catastro y Registro Minero PAR Manizales Encuesta General	Transformación digital y cibercultura	Consolidar la gestión del conocimiento y el análisis de datos para la toma de decisiones	16	50	HÍBRIDA

#	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM	HO-RAS	ASIS-TENTE S	MODA-LIDAD
	gestión Minera por usuarios/perfiles internos y externos. Generación de todo tipo de informes						
4	Contratación Estatal / Pública MAE y Estudios de Mercado Cambios relevantes de la ley 80 de 1993 Manejo Colombia compra eficiente	Grupo de Promoción Grupo de Seguridad y Salvamento Minero PAR Ibagué Grupo de Gestión del Talento Humano Encuesta General	Probidad, ética e identidad de lo público	Optimizar la administración y gestión de la infraestructura y los recursos de la Agencia	32	50	HÍBRIDA
5	Habilidades blandas y comunicación asertiva y escucha activa Comunicación asertiva Comunicación estratégica Lenguaje y Comunicación	Grupo Control Interno Disciplinario Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones ASPANM Catastro y Registro Minero Oficina Asesora Jurídica Oficina de control interno	Habilidades y competencias	Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo	16	50	VIRTUAL
6	Consulta previa Apoyo del Ministerio de Interior - Consulta previa Consulta previa y derecho de las comunidades	Contratación Minera Diferencial SINTRAMINERALES Encuesta General	Territorio, vida y ambiente	Ampliar la presencia de la autoridad minera en el territorio nacional	24	50	HÍBRIDA
7	Explosivos -Manejo y almacenamiento Explosivos - INDUMIL Manejo de explosivos Indefensa Capacitación con DCCAE (Departamento Control Comercio De Armas Municiones y Explosivos) en temas de explosivos, tanto uso adecuado como trámites ante ellos	PAR Bucaramanga PAR Medellín PAR Manizales Grupo de Seguimiento y Control Encuesta General	Territorio, vida y ambiente	Fortalecer el control, prevención, verificación, seguridad y exigencia de las obligaciones mineras legales contractuales	16	50	HÍBRIDA

#	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM	HO-RAS	ASIS-TENTE S	MODA-LIDAD
8	Trabajo en equipo - equipo Liderazgo - Colaboración entre equipos	Grupo Control Interno Disciplinario Encuesta general Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones Oficina Asesora Jurídica Oficina de control interno Encuesta general	Habilidades y competencias	Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo	16	50	HÍBRIDA
9	Comunidades Étnicas Relacionamiento con las comunidades en general Diálogo social territorial Decreto 1396 Leyes normatividad minera	Contratación Minera Diferencial SINTRAMINERALES Encuesta General Presidencia Grupo de Contratación Encuesta General Encuesta General	Territorio, vida y ambiente	Fortalecer la gestión de la conflictividad socioambiental en torno a la actividad minera en el país	32	50	HÍBRIDA
10	Normatividad tributaria - Actualización Responsabilidades tributarias, Regulación contable pública Actualización en temas tributarios, agentes de retención, aplicación retención en la fuente para independientes y asalariados, tributos entes territoriales. Tesorería, contabilidad, Contabilidad Pública, Régimen de Contabilidad Pública, corrección de errores, Re expresión de estados financieros, políticas contables.	Grupo de Recursos Financieros PAR Ibagué Encuesta General	Probidad, ética e identidad de lo público	Consolidar la gestión del conocimiento y el análisis de datos para la toma de decisiones	24	50	HÍBRIDA

#	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM	HO-RAS	ASIS-TENTE S	MODA-LIDAD
11	Presupuesto Público en Colombia Capacitación en control y manejo de presupuesto Estructuración del presupuesto Gestión Financiera Pública, presupuesto Derecho Presupuestal.	Grupo de Promoción Grupo de Recursos Financieros Encuesta General	Probidad, ética e identidad de lo público	Optimizar la administración y gestión de la infraestructura y los recursos de la Agencia	32	50	VIRTUAL
12	Analítica de datos - Microsoft Power BI básico e intermedio	Grupo de Promoción Encuesta general	Transformación digital y cibercultura	Consolidar la gestión del conocimiento y el análisis de datos para la toma de decisiones	24	50	HÍBRIDA
13	Resolución de conflictos y negociaciones Manejo de conflictos Diplomado en Negociación y Resolución de Conflictos para el Sector Público y Minero	Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones Presidencia Grupo de Promoción Encuesta general	Paz total, memoria y derechos humanos	Fortalecer la gestión de la conflictividad socioambiental en torno a la actividad minera en el país	16	50	VIRTUAL
14	Inteligencia Emocional	Grupo de Contratación Oficina Asesora Jurídica Presidencia	Habilidades y competencias	Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo	16	50	VIRTUAL
15	Expresión Oral Oratoria	Grupo de Contratación Minera Presidencia Encuesta general	Habilidades y competencias	Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo	16	50	HÍBRIDA
16	Normas internacionales de auditoría Análisis de datos aplicados a auditoría Procesos de Auditoría	Oficina de Control Interno Grupo Control Interno Disciplinario	Probidad, ética e identidad de lo público	Consolidar la gestión del conocimiento y el análisis de datos para la toma de decisiones	24	50	HÍBRIDA
17	Derecho administrativo - Actualización	PAR Medellín Grupo de Contratación Minera Encuesta General	Probidad, ética e identidad de lo público	Articular y optimizar los procesos, para una gestión transparente, eficiente y oportuna	32	50	HÍBRIDA

#	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM	HO-RAS	ASIS-TENTE S	MODA-LIDAD
18	Legislación Minera - Figuras y formalización Actualización en formalización minera (formalización)	Contratación Minera Diferencial Encuesta General	Territorio, vida y ambiente	Ofrecer alternativas de formalización que permitan alcanzar la paz e impulsar la equidad social y la armonía ambiental	24	50	HÍBRIDA
19	Capacitación - SINTRAMINERALES	Acuerdo Sindical			8	30	HÍBRIDA
20	Capacitación - SINTRAMINERALES	Acuerdo Sindical			8	30	VIRTUAL
21	Capacitación - ASPANM	Acuerdo Sindical			8	30	HÍBRIDA
22	Capacitación - ASPANM	Acuerdo Sindical			8	30	VIRTUAL

Temáticas priorizadas para trabajar con Red Institucional de Capacitación y Facilitadores internos.

Las temáticas descritas en la siguiente tabla, se desarrollarán en la medida en que se logren obtener las inscripciones para cada tema de acuerdo con las condiciones de la empresa/entidad que ofrece la capacitación, y/o se presenten ofertas por parte de la Red Institucional de Capacitación, y los temas específicos de la Agencia se realizarán a través de facilitadores internos. Adicionalmente, de acuerdo con la oferta y la necesidad, en su momento se determinarán la cantidad de horas, la modalidad presencial, virtual o mixta, y la cantidad de asistentes de acuerdo con las inscripciones y cupos disponibles.

#	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM	APOYO INSTITUCIONAL / INTERNO
1	Microsoft 365: Manejo de Office - Medio y avanzado (Word Excel) Microsoft Copilot SharePoint Power automate Uso de herramientas ofimática Office 365	Grupo de Promoción Catastro y Registro Minero Grupo de Contratación Minera	Transformación digital y cibercultura	Consolidar la gestión del conocimiento y el análisis de datos para la toma de decisiones	ANM OTI

#	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM	APOYO INSTITUCIONAL / INTERNO
2	Sistema Integrado de Gestión Minera – Anna Minería	Grupo de Contratación Minera Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones PAR Medellín PAR Cartagena Presidencia Encuesta General	Transformación digital y cibercultura	Consolidar la gestión del conocimiento y el análisis de datos para la toma de decisiones	ANM OTI
3	Sistema de Gestión Documental de la Entidad -SGD Tablas de Retención Documental TRD - Gestión Documental Manejo de archivos físicos y digitales	Grupo de Contratación Minera Grupo de Seguimiento y Control Zona Norte Despacho de la Vicepresidencia de Contratación y Titulación Grupo de Gestión del Talento Humano Grupo de Atención, Participación Ciudadana y Comunicaciones Presidencia Encuesta General	Probidad, ética e identidad de lo público	Garantizar la disponibilidad de la información y respuesta oportuna a los grupos de interés	ANM Gestion Documental
4	Respuesta a PQRS - Requisitos Términos de respuesta Derechos de petición	Grupo de Contratación PAR Ibagué Presidencia Encuesta General	Probidad, ética e identidad de lo público	Garantizar la disponibilidad de la información y respuesta oportuna a los grupos de interés	ANM Participación Ciudadana
5	Manejo de indicadores Gestión SIG, Riesgos. Sistema Integrado de Gestión (indicadores) Curso de Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) ISO certificados en la ANM	Grupo de Gestión del Talento Humano Encuesta General	Probidad, ética e identidad de lo público	Articular y optimizar los procesos, para una gestión transparente, eficiente y oportuna	ANM Planeación
6	Derecho disciplinario Código Disciplinario Único	Grupo de Control Interno Disciplinario Encuesta General	Probidad, ética e identidad de lo público	Articular y optimizar los procesos, para una gestión transparente, eficiente y oportuna	ANM Control Interno Disciplinario
7	Manejo de plataformas - Aplicaciones de la ANM	PAR Ibagué Grupo de Seguimiento y Control OTI	Transformación digital y cibercultura	Consolidar la gestión del conocimiento y el análisis de datos para la	ANM OTI

#	TEMA	SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO ANM	APOYO INSTITUCIONAL / INTERNO
				toma de decisiones	

8. TEMÁTICAS A DESARROLLAR EN LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN

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

A Servidores Públicos

- Funciones principales de la Entidad: Áreas Misionales, Áreas de Apoyo.
- Situaciones Administrativas, nómina y prestaciones sociales
- Evaluación del desempeño laboral (EDL)
- Plan Institucional de Capacitación (PIC)
- Bienestar e incentivos
- Seguridad y salud en el trabajo
- Teletrabajo, horario flexible y desconexión laboral
- Acuerdos sindicales
- Comités de COPASST, de Convivencia y Comisión de Personal
- Código de Integridad y transparencia.
- Sistema Integrado de Gestión.
- Herramientas tecnológicas, aplicaciones y sistemas de información de la ANM.
- Bienes y servicios de la entidad.

En temas de inducción se tendrá en cuenta el **entrenamiento en puesto de trabajo** a cargo del jefe inmediato, en el cual se contemplan algunos de los aspectos anteriormente mencionados, y los pertenecientes al empleo correspondiente.

A Los Contratistas:

- Funciones principales de la Entidad: Áreas Misionales, Áreas de Apoyo.
- Seguridad y salud en el trabajo
- Sistema Integrado de Gestión.
- Código de Integridad y transparencia.
- Herramientas tecnológicas, aplicaciones y sistemas de información de la ANM.

9. TEMÁTICAS A DESARROLLAR EN LOS PROGRAMAS DE REINDUCCIÓN

- Funciones principales de la Entidad: Áreas Misionales, Áreas de Apoyo.

- Situaciones Administrativas, nómina y prestaciones sociales
- Evaluación del desempeño laboral (EDL)
- Plan Institucional de Capacitación (PIC)
- Bienestar e incentivos
- Seguridad y salud en el trabajo
- Teletrabajo, horario flexible y desconexión laboral
- Acuerdos sindicales
- Comités de COPASST, de Convivencia y Comisión de Personal
- Código de Integridad y transparencia.
- Sistema Integrado de Gestión.
- Herramientas tecnológicas, aplicaciones y sistemas de información de la ANM.
- Bienes y servicios de la entidad.

10. 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 2026, 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: 1º de febrero al 31 de julio, y Segundo semestre: 1º 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 2026, 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.

FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

La formación y capacitación 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 y con el DAFP para recibir información respecto a capacitaciones 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.

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 2026, la cual incluye capacitaciones sobre el sistema.

11. EJECUCIÓN DEL PIC

Para el año 2026, según el PAA se cuenta para el rubro de capacitación con la suma de **trescientos treinta y un millones sesenta y seis mil seiscientos sesenta y siete pesos (\$331.066.667)** para ejecutar los temas del PIC 2026 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.

12. RESPONSABLES

Los responsables de la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación serán el(la) Coordinador(a) 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.

⁷ Ley 489 de 1998.

13. CRONOGRAMA DE PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

ASUNTO	2025			2026											
	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Identificación de Necesidades de Aprendizaje Institucional 2026	X	X													
Tabulación encuesta de necesidades			X												
Elaboración documento PIC 2026			X												
Presentación Comisión de Personal PIC 2026			X												
Presentación al Comité Institucional de Gestión y desempeño			X												
Publicación del PIC				X											
Solicitud CDP				X											
Elaboración estudios previos contratación PIC			X	X											
Entrega documentos al Grupo de Contratación para trámite de contratación del PIC 2026			X												
Proceso de Contratación			X	X											
Ejecución del PIC 2026					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Planeación PIC 2027													X	X	X
Identificación de Necesidades de Aprendizaje Institucional 2027													X	X	X