

República de Colombia



Libertad y Orden

AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA

RESOLUCIÓN NÚMERO 048 DE

(30 ENE 2019)

"Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Minería para la vigencia 2019"

LA PRESIDENTE DE LA AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA

En ejercicio de las facultades legales, en especial las conferidas por el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, los artículos 2.2.22.3.4 y siguientes del Decreto 1083 de 2015 y el numeral 3° del artículo 10° del Decreto Ley 4134 de 2011, y

CONSIDERANDO:

Que de acuerdo con el Decreto Ley 4131 de 2011, la Agencia Nacional de Minería –ANM, tiene como objeto administrar integralmente los recursos minerales de propiedad del Estado y promover el aprovechamiento óptimo y sostenible de los recursos mineros, mediante el ejercicio de sus funciones como autoridad minera o concedente en el territorio nacional.

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

Que el Decreto N° 612 del 4 de abril del 2018, integrado en el decreto único reglamentario 1083 de 2015, fijó las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado; y en su artículo 2.2.22.3.14 determina la obligatoriedad de publicar los planes institucionales y estratégicos en la página web de cada entidad, a más tardar el 31 de enero de cada año. Dentro de los planes incluidos en el Decreto 612, se encuentra el "5. Plan Estratégico de Talento Humano".

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

Que en virtud de lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, los siguientes planes deben formar parte del Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Minería para la vigencia 2019:

"Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Minería para la vigencia 2019"

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

Que las actividades de los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano de la ANM serán incorporadas y consolidadas en un cronograma integral de actividades a ejecutar durante la vigencia 2019, según los lineamientos normativos para su ejecución, seguimiento y evaluación. Este cronograma de actividades, que formará parte integral de este Plan Estratégico, se elaborará una vez se obtengan los resultados completos de las fuentes diagnósticas, incluidas las herramientas de autodiagnóstico por cada política establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y los resultados de la evaluación de desempeño laboral.

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

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

Que en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, el Grupo de Gestión del Talento Humano elaboró el Plan de Trabajo Anual de Programas para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Agencia Nacional de Minería para la vigencia fiscal 2019, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

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

Que adicionalmente en el artículo 19 define: "Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto-Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos."

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

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

5/4

"Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Minería para la vigencia 2019"

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

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

Que en el artículo 1° del Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, por el cual se modifica el Decreto-Ley 1567 de 1998, señala: *"(...) profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa"*.

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

Que de acuerdo con el Decreto-Ley 1567 de 1998 y la Resolución N° 141 del 29 de marzo de 2017 *"Por medio de la cual se fija el reglamento interno de capacitación de la Agencia Nacional de Minería"*, la entidad debe formular con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación.

Que mediante Resolución 390 de 2017, el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió el Plan Nacional de Formación y Capacitación, bajo cuyas directrices deben estructurarse los planes de capacitación de las entidades públicas colombianas.

Que mediante Resolución N° 102 de fecha 15 de marzo de 2017, proferida por la Presidente de la ANM, se conformó la Comisión de Personal para un periodo de dos (2) años, organismo que de acuerdo con el literal h) del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, deberá *"participar en la elaboración del Plan Anual de Formación y Capacitación y en el de Estímulos y su seguimiento"*.

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

Que el sector Minas y Energía, en cabeza del Ministerio, ha emitido unas directrices encaminadas a la austeridad en el gasto público promovido por el Gobierno Nacional, alentando a las entidades del sector a desarrollar iniciativas sectoriales en materia de capacitación y bienestar que puedan ser llevadas a cabo en forma compartida y con ahorro de recursos.

Que en mérito de lo expuesto,

5/11

#

"Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Minería para la vigencia 2019"

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Adopción. Adóptese el Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Minería para la vigencia 2019, cuyos documentos técnicos adjuntos hacen parte integral del presente acto administrativo:

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

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

ARTÍCULO 3º.- Seguimiento. De acuerdo a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal participará activamente en la elaboración y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación y en el de Incentivos.

Los indicadores con que se medirá el avance del Plan Estratégico de Talento Humano estarán integrados en el Plan de Acción Institucional.

ARTÍCULO 4º. Los planes aquí descritos quedan supeditados en su ejecución a la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente para la presente vigencia.

ARTÍCULO 5º.- Vigencia. La presente resolución rige a partir de su fecha de expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a 30 ENE 2019


SILVANA HABIB DAZA

Elaboró: Felix Mauricio Ibarra Guevara, Gestor GGTH
Elkin Alberto Moreno Crespo, Gestor GGTH
Paola Mariana Vivas Arango, Contratista GGTH
Revisó: Elvira Reyes Rodríguez, Gestor GGTH
Alexander Márquez Ríos, Coordinador GGTH
Aprobó: Aura Isabel González Tiga, Vicepresidente Administrativa y Financiera