

República de Colombia



AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA

RESOLUCIÓN NÚMERO DE
()

"Por la cual se establece el procedimiento para la elección del mejor servidor público de carrera y de libre nombramiento y remoción de la ANM, se definen criterios de desempate y se deroga la Resolución No. 748 del 20 de noviembre de 2019."

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

En ejercicio de las facultades conferidas en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 4134 de 2011, el Decreto 1083 de 2015, y las Resoluciones No. 480 del 5 de noviembre de 2020 y 227 del 21 de febrero de 2023, y

C O N S I D E R A N D O:

Que el artículo 13 del Decreto 1567 de 1998 establece el sistema de estímulos, *"...el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales"*.

Que de acuerdo con el artículo 26 del citado decreto, los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse entre otros a, reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia y el artículo 29, establece que *"Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia"*

Que el Decreto 1567 de 1998 en su artículo 30 señala que: *"...Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo"*.

Que de acuerdo con el literal d) del artículo 38 de la Ley 909 de 2004 uno de los usos de la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa constituye el otorgamiento de incentivos económicos o de otro tipo.

"Por la cual se establece el procedimiento para la elección del mejor servidor público de carrera y de libre nombramiento y remoción de la ANM, se definen criterios de desempate y se deroga la Resolución No. 748 del 20 de noviembre de 2019."

Que el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 señala que: *"El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad..."*.

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, señala 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 en su parágrafo establece que el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción que no ocupen cargos de gerencia pública serán evaluados bajo los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Que el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, señala que los requisitos para participar de los incentivos institucionales serán los siguientes:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Que el Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera Administrativa y en periodo de prueba.

Que el artículo 1 de la Resolución No. 055 del 1 de febrero de 2019, adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera Administrativa y en periodo de prueba, establecido en el Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería a partir del 1 de febrero de 2019.

Que el artículo 12 del Acuerdo 6176 de 2018 establece que, para acceder a los beneficios contenidos en el plan de estímulos, se requiere contar con evaluación del desempeño sobresaliente.

Que mediante Resolución No. 594 del 20 de septiembre de 2021 se actualizaron las disposiciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la ANM y se derogó la Resolución No. 174 del 20 de abril de 2018, estableciendo en el artículo 1:

"Artículo 1. Creación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño: Crear el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Agencia Nacional de Minería, encargado de dirigir, coordinar, ejecutar, hacer seguimiento y monitoreo a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Parágrafo 1. Este Comité sustituirá los demás comités que tengan relación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y que no sean obligatorios por mandato legal, en especial los comités de: archivo, racionalización de trámites, bienestar y capacitación, gobierno en línea y bajas".

"Por la cual se establece el procedimiento para la elección del mejor servidor público de carrera y de libre nombramiento y remoción de la ANM, se definen criterios de desempate y se deroga la Resolución No. 748 del 20 de noviembre de 2019."

Que el artículo 23 de la Resolución No. 994 del 24 de noviembre de 2023, Por la cual se adopta e implementa el acuerdo colectivo suscrito entre la Agencia Nacional de Minería, y las organizaciones sindicales ASPANM y SINTRAMINERALES para las vigencias 2023-2024, establece:

"PLAN DE INCENTIVOS: La ANM incluirá dentro del plan de bienestar e incentivos los siguientes criterios de desempate para el reconocimiento de los tres mejores servidores públicos por nivel, mejor servidor público de carrera y libre nombramiento y remoción; los mismos se verificarán en la vigencia del periodo evaluado y serán tenidos en cuenta los siguientes puntos como valor adicional:

- *Ser integrante de la Brigada de emergencias de la ANM: 3 PUNTOS*
- *Ser integrante del COPASST o VIGÍA: 3 PUNTOS*
- *Ser integrante del Comité de Convivencia Laboral: 3 PUNTOS*
- *Ser integrante de la Comisión de Personal: 3 PUNTOS.*
- *Participar como capacitador en temas afines a sus funciones, debidamente soportado: 3 PUNTOS.*
- *Si persiste el empate, se procederá realizar el correspondiente sorteo con balotas.*

Adicionalmente, la Agencia Nacional de Minería otorgará a los tres mejores funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción, por nivel, tres días de permiso remunerado, sin perjuicio del premio principal. Estos días no serán acumulables con otro tipo de situación administrativa que implique ausencia del servidor de sus funciones, y deberán disfrutarse dentro de los dos meses siguientes a la elección..."

Que en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 8 de la Ley 1437 de 2011, el Decreto 1081 de 2015 y la Resolución No. 523 del 8 de septiembre de 2017, el borrador del presente acto administrativo se publicó en la intranet de la ANM por el término de veinte (20) días calendario para comentarios de los servidores públicos y las organizaciones sindicales ASPANM y Sintraminerales, es decir del x al xx de xxx de 2024.

Que el xx de xxx de 2024 fue presentado y aprobado el procedimiento para la elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción de la ANM por el Comité de Gestión y Desempeño de la ANM tal como consta en acta número xx de 2024.

Que el numeral 10 del artículo 3 de la Resolución No. 480 del 5 de noviembre de 2020, delega en el Vicepresidente Administrativo y Financiero: *"Suscribir los actos administrativos que adopten los planes de formación, capacitación y bienestar, estímulos e incentivos, reconocimiento de primas técnicas, revocaciones y/o ajustes de las mismas, y demás actos propios de la gestión integral del talento humano"*.

Que en consideración a lo anterior.

RESUELVE:

"Por la cual se establece el procedimiento para la elección del mejor servidor público de carrera y de libre nombramiento y remoción de la ANM, se definen criterios de desempate y se deroga la Resolución No. 748 del 20 de noviembre de 2019."

ARTÍCULO 1°. - Establecer el procedimiento para la selección del mejor servidor público de carrera administrativa en cada uno de los niveles jerárquicos (asesor, profesional y técnico) de la Agencia Nacional de Minería el cual se realizará de acuerdo con los siguientes parámetros:

1.1 El Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano, presentará en orden descendente al Comité de Gestión y Desempeño Institucional – CGDI, la relación de servidores públicos de carrera administrativa que reúnan las siguientes condiciones:

- 1.1.1 Que hayan obtenido calificación definitiva sobresaliente para el último periodo anual de evaluación (1 de febrero al 30 de enero de la siguiente vigencia),
- 1.1.2 Que a la fecha de terminación de ese periodo de evaluación tengan más de un (1) año de servicio con la entidad.
- 1.1.3 Que en el momento de la elección no tengan sanción disciplinaria.

1.2 Adicionalmente, para el mismo periodo de la evaluación anual se tendrán en cuenta los siguientes puntajes como valor agregado para los servidores con calificación sobresaliente relacionados en el numeral 1.1:

- 1.2.1 Integrante de la Brigada de Emergencias ANM: 3 puntos
- 1.2.2 Integrante del COPASST o Vigía: 3 puntos
- 1.2.3 Integrante del Comité de Convivencia Laboral: 3 puntos
- 1.2.4 Integrante de la Comisión de Personal: 3 puntos
- 1.2.5 Participó como capacitador en temas afines a sus funciones: 3 puntos

Parágrafo: Para el numeral 1.2.5, el servidor deberá presentar al Grupo de Gestión del Talento Humano los soportes correspondientes: correo de invitación; lista de asistencia firmada por los participantes o generada por el aplicativo empleado; presentación de la capacitación; fotografías de la actividad o pantallazos de la capacitación o si es posible grabación de esta.

1.3 El CGDI conocerá los nombres de los servidores públicos de cada nivel que hayan obtenido la más alta calificación del desempeño laboral en nivel sobresaliente para el respectivo periodo anual, teniendo en cuenta que 100% de cumplimiento es el porcentaje más alto, más el acumulado de los puntos del numeral 1.2 del presente artículo, así:

NIVEL / SERVIDOR PÚBLICO	EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL ANUAL	BRIGADA DE EMERGENCIA	COPASST O VIGIA SST	COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL	COMISIÓN DE PERSONAL	CAPACITACIÓN	TOTAL MÁXIMO
ASESOR	100	3	3	3	3	3	115
Nombre servidores							
PROFESIONAL							
Nombre servidores							
TÉCNICO	100	3	3	3	3	3	115
Nombre servidores							

1.4 Una vez se establezcan los mejores servidores públicos de carrera administrativa en cada nivel, se procederá a escoger el mejor funcionario de carrera administrativa de la entidad, para lo cual se tendrá en cuenta a quien haya obtenido la más alta calificación del desempeño laboral para el respectivo periodo, más la mayor cantidad de los puntos del numeral 1.3 del presente artículo, acumulado durante el periodo anual evaluado.

1.5 Si a pesar de los puntos adicionales del numeral 1.2 del presente artículo, existe empate en alguno de los niveles, se procederá a realizar el procedimiento de desempate para ese nivel.

"Por la cual se establece el procedimiento para la elección del mejor servidor público de carrera y de libre nombramiento y remoción de la ANM, se definen criterios de desempate y se deroga la Resolución No. 748 del 20 de noviembre de 2019."

ARTÍCULO 2°. - El procedimiento para la selección del mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la Agencia Nacional de Minería, se realizará de acuerdo con los siguientes parámetros:

2.1 El Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano, presentará en orden descendente, al Comité de Gestión y Desempeño Institucional- CGDI, la relación de todos los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, que reúnan las siguientes condiciones:

2.1.1 Que hayan obtenido calificación definitiva sobresaliente para el último periodo anual de evaluación (1 de febrero al 30 de enero de la siguiente vigencia),

2.1.2 Que a la fecha de terminación de ese periodo de evaluación tengan más de un (1) año de servicio con la entidad.

2.1.3 Que en el momento de la elección no tengan sanción disciplinaria.

2.2 Adicionalmente tendrá en cuenta los siguientes puntajes como valor agregado para los servidores con calificación sobresaliente relacionados en el numeral 2.1:

2.2.1 Integrante de la Brigada de Emergencias ANM: 3 puntos

2.2.2 Integrante del COPASST o Vigía: 3 puntos

2.2.3 Integrante del Comité de Convivencia Laboral: 3 puntos

2.2.4 Integrante de la Comisión de Personal: 3 puntos

2.2.5 Participó como capacitador en temas afines a sus funciones: 3 puntos

Parágrafo: Para el numeral 2.2.5, el servidor deberá presentar al Grupo de Gestión del Talento Humano los soportes correspondientes: correo de invitación; lista de asistencia firmada por los participantes o generada por el aplicativo empleado; presentación de la capacitación; fotografías de la actividad o pantallazos de la capacitación o si es posible grabación de esta.

2.3 El CGDI escogerá al servidor público de libre nombramiento y remoción que haya obtenido la más alta calificación del desempeño laboral en nivel sobresaliente para el respectivo periodo anual, teniendo en cuenta que 100% de cumplimiento es el porcentaje más alto, más el acumulado de los puntos del numeral 2.2 del presente artículo, así:

LNR / SERVIDOR PÚBLICO	EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL ANUAL	BRIGADA DE EMERGENCIA	COPASST O VIGIA SST	COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL	COMISIÓN DE PERSONAL	CAPACITACIÓN	TOTAL MÁXIMO
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	100	3	3	3	3	3	115
Nombre servidores							

ARTICULO 3°. Criterios de desempate. Si verificada la lista de servidores públicos con la más alta calificación ya sea en carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, el Comité encuentra que se presenta una situación de empate se procederá de la siguiente manera:

3.1 Garantizará la participación en la reunión como veedor al jefe de la Oficina de Control interno o su delegado, para garantizar transparencia en el proceso.

3.2 Se realizará el desempate por el sistema de balotas o también podrá hacerse uso de la función de Excel denominada "ALEATORIO.ENTRE".

3.2.1 Para realizar el desempate se asignará un número a cada postulado y se numerarán en igual forma el número de balotas requeridas.

"Por la cual se establece el procedimiento para la elección del mejor servidor público de carrera y de libre nombramiento y remoción de la ANM, se definen criterios de desempate y se deroga la Resolución No. 748 del 20 de noviembre de 2019."

- 3.2.2 El Comité las introducirá en una bolsa certificando que correspondan a igual número de postulados.
- 3.2.3 El jefe de control interno o su delegado escogerá de la bolsa una balota cuyo número identificará al beneficiario del incentivo o realizará el proceso aleatorio en Excel.

3.3 De lo actuado se dejará constancia en la respectiva acta de comité.

ARTICULO 4.- El servidor público de carrera administrativa ganador en cada nivel (asesor, profesional, técnico) y el de libre nombramiento y remoción, tendrá derecho además del reconocimiento no pecuniario, a tres (3) días de permiso remunerado, los cuales NO serán acumulables con ninguna otra situación administrativa que implique ausencia del servidor de sus funciones como vacaciones, licencias, permiso, quinquenio, descanso compensado, y deberá disfrutarlos dentro de los dos (2) meses siguientes a la elección.

PARÁGRAFO: La solicitud del permiso remunerado deberá tramitarla en el formato correspondiente y autorizado por el jefe inmediato y el Vicepresidente Administrativo y Financiero.

ARTÍCULO 5°.- La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga la Resolución No. 748 del 20 de noviembre de abril de 2019.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

JAIME HUMBERTO MESA BUITRAGO

Propuesta elaborada por:

Esperanza Cáceres Salamanca

V1. 10/05/2024

V2. 17/05/2024

V3. 11/06/2024

V4. 14/06/2024

Revisiones:

Jorge Serrato Salazar 16/05/2024

Freddy Cortés 07/06/2024, 14/06/2024