

INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 2015 - 2016
FUNCIONARIOS CON DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

GRUPO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Elaboró. Elvira Reyes Rodríguez

Revisó. Sandra Pilar Bojacá

Marzo de 2016.

INFORME RESULTADOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 2015-2016

El empleo público es definido como el núcleo básico de la estructura de la función pública, entendido este como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.¹

La Agencia Nacional de Minería de conformidad con el Decreto No 4134 de 2011, tiene como objetivo administrar integralmente los recursos minerales de propiedad del Estado, promover el aprovechamiento óptimo y sostenible de los recursos mineros de conformidad con las normas pertinentes y en coordinación con las autoridades ambientales en los temas que lo requieran, lo mismo que hacer seguimiento a los títulos de propiedad privada del subsuelo cuando le sea delegada esta función por el Ministerio de Minas y Energía de conformidad con la ley.

Para el ejercicio de las funciones establecidas en el decreto en comento, la Agencia Nacional de Minería, ANM, cuenta con la siguiente estructura:

Presidencia
Oficina Asesora Jurídica
Oficina de Control Interno
Oficina de Tecnología e Información
Vicepresidencia de Contratación y Titulación.
Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera
Vicepresidencia de Promoción y Fomento
Vicepresidencia Administrativa y Financiera

Para el cumplimiento de sus funciones institucionales, mediante Decreto No 922 de 2012, se estableció la planta de personal, la cual mediante acto administrativo contenido en la Resolución No. 0296 de abril 30 de 2013, la presidencia de la ANM ubicó el personal teniendo en cuenta la organización interna, las necesidades del servicio, los planes y programas de la entidad.

De acuerdo a la distribución de los empleos de carrera al interior de la Agencia Nacional de Minería, cada uno de los servidores públicos que son titulares de los cargos, tienen sus funciones asignadas de acuerdo con la dependencia donde se desempeñen. La ANM a 31 de enero de 2016, contaba con 60 empleados de carrera administrativa distribuidos así:

¹ Artículo 19 Ley 909 de 2004.

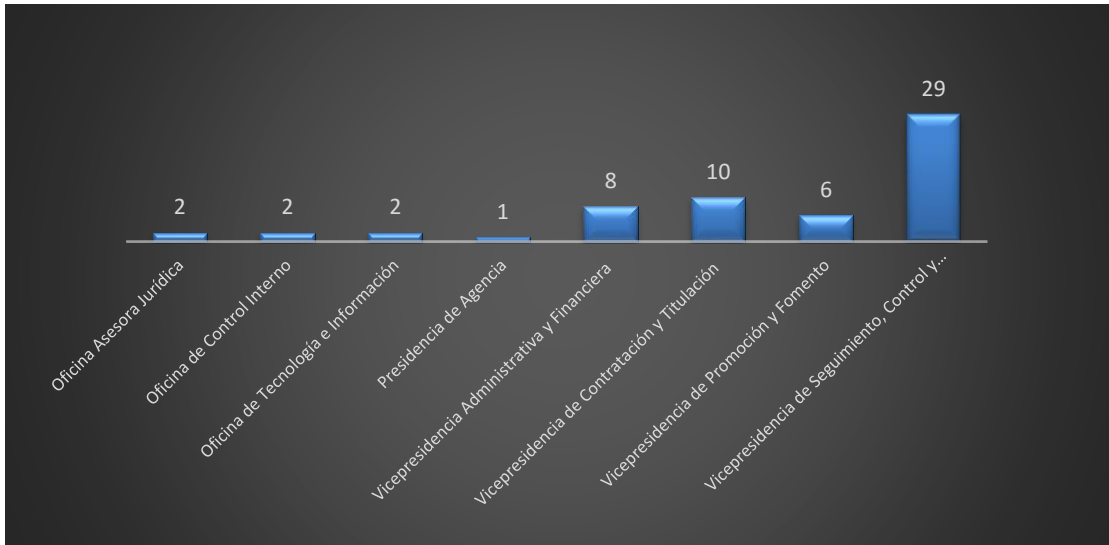


Gráfico 1 No. Funcionarios por dependencia

En todas las dependencias de la Agencia Nacional de Minería se desempeña al menos un empleado de carrera administrativa; el 48% pertenecen a la Vicepresidencia de Seguimiento y Control y Seguridad Minera, lo cual se explica en razón a que es la dependencia que tiene presencia a nivel nacional en los Puntos de Atención Regional, en las Estaciones de Salvamento Minero y en los Puntos de Apoyo a Estaciones de Salvamento Minero.

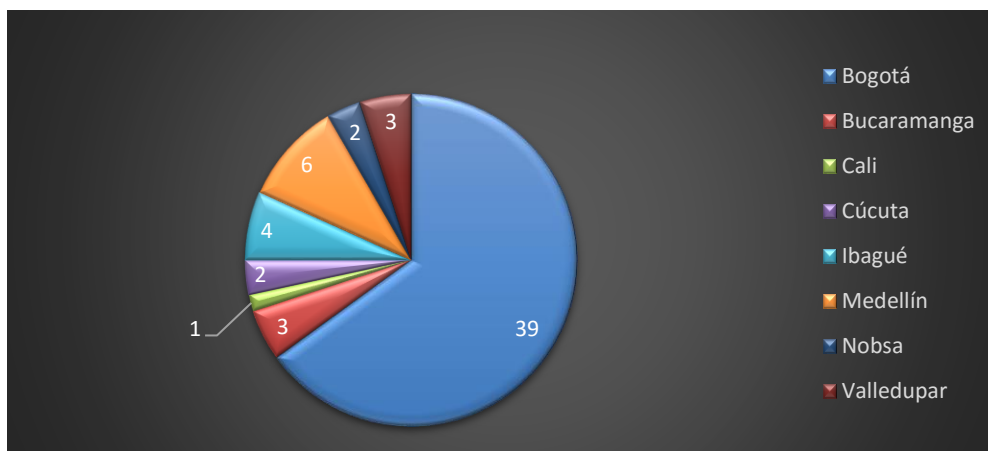


Gráfico 2 No. funcionarios Vicepresidencia Seguimiento, Control y seguridad Minera por ciudad

CONSOLIDADO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 2015 -2016

Finalizando el mes de enero de 2015 se llevaron a cabo 2 sesiones de capacitación a las cuales fueron invitados todos los funcionarios de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción que desempeñan el rol de evaluadores, tanto de la ciudad de Bogotá, como de los puntos de atención regional. Hubo una participación de 49 personas, equivalente al 79% de los funcionarios, 17 de los cuales eran de las regionales en las cuales participaron la mayoría de los evaluadores, se realizó un taller práctico sobre las situaciones que se podrían haber presentado en el año anterior y de acuerdo a la evaluación pre y post se verificó que hubo receptibilidad por parte de los funcionarios en el conocimiento y apropiación del tema.

En el proceso de revisión del 100% de las evaluaciones, es decir 60, se pudo verificar que hubo mayor claridad en su elaboración, presentándose muy pocos errores y allegándose la mayoría de ellas en forma oportuna al Grupo de Gestión del Talento Humano.

Para lograr este objetivo se realizó seguimiento y revisión vía correo electrónico y vía telefónica, lo que consideramos que reportó buenos resultados, a excepción de lo relacionado con los evaluadores de libre nombramiento y remoción quienes fueron con los que menos contacto se pudo tener por su escasa participación en las actividades de capacitación.

1. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

De conformidad con lo establecido en el Acuerdo No 137 de enero 14 de 2010 “por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba” expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, son considerados instrumentos de evaluación:

“(…) 4.2 Los instrumentos son los Niveles de Cumplimiento, las escalas de calificación y los formatos definidos para el Sistema Tipo.

4.2.1. Niveles de Cumplimiento. El cumplimiento en la evaluación del desempeño laboral se enmarcará dentro de los siguientes niveles:

1. Sobresaliente
2. Destacado
3. Satisfactorio
4. No Satisfactorio

4.2.2. Escalas de Calificación. La calificación de la evaluación del desempeño laboral del Sistema Tipo se adopta mediante dos escalas:

a) Escala de cumplimiento de los compromisos laborales. Esta se encuentra definida en relación con los compromisos laborales fijados y con los siguientes intervalos a los cuales se les asigna un valor porcentual:

1. Nivel Destacado de 90% a 100%
2. Nivel Satisfactorio de 66% a 89%.
3. Nivel no Satisfactorio menor o igual al 65% (...)"

De acuerdo al Acuerdo ibídem, para acceder al nivel sobresaliente, el evaluado deberá haber alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de algunos de los siguientes factores, los cuales se evaluarán como cumple o no cumple:

1. Por calidad y oportunidad.
2. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales.
3. Por capacitación y aprovechamiento de la educación formal y educación para el trabajo y el desarrollo humano relacionado con las actividades propias de su empleo y que genere un valor agregado para la dependencia y la entidad.
4. Por participación en grupos o en actividades que requieren disposición voluntaria.

Los anteriores factores fueron establecidos para la Agencia según resolución No 184 del mes de marzo de 2016

2. RESULTADOS OBTENIDOS.

A continuación se presenta el listado de funcionarios con la calificación obtenida de acuerdo al nivel que se obtuvo: Satisfactorio, Destacado y Sobresaliente, correspondiente a un total de 62 funcionarios de carrera administrativa.

EVALUACIONES SATISFATORIAS

Un total de 1 funcionario obtuvo esta calificación.

CARABALI SINISTERRA	ROSARIO	25.727.435	Oficina de Tecnología e Información	Bogotá
------------------------	---------	------------	-------------------------------------	--------

De conformidad con lo establecido en el Artículo 26 del Acuerdo 137 de 2010, esta calificación en nivel satisfactorio sirve para adquirir derechos de carrera, ascender en la carrera y genera la posibilidad de solicitar comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o de período y para permanecer en el servicio.

EVALUACIONES DESTACADAS

Un total de 6 funcionarios tuvieron evaluación destacada

CARRILLO GAITAN	SONIA EBETH DEL CONSUELO	28.815.061	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Bogotá
DIAZ	SEGUNDO MIGUEL	11.252.006	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Nobsa
FLOREZ	EGDY HERNANDO	13.167.003	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Cúcuta

GUERRA RODRIGUEZ	CONSUELO	51.642.042	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Valledupar
PADILLA CASTRO	BETTY	45.456.574	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Valledupar
REYES RODRIGUEZ	ELVIRA	40.022.748	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Bogotá

Esta calificación en nivel Destacado sirve para adquirir derechos de carrera, ascender en la carrera, genera la posibilidad de solicitar comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o de período y para permanecer en el servicio.

EVALUACIONES SOBRESALIENTES

Un total de 53 funcionarios accedieron al nivel sobresaliente, 6 de nivel Asesor, 33 del nivel profesional y 14 del nivel técnico.

Nivel Sobresaliente Con dos Factores de Cumplimiento

A continuación se relacionan los nombres de los 13 funcionarios que obtuvieron la más alta calificación con dos factores de cumplimiento:

NIÑO CARDENAS	JAIME ALBERTO	71.632.284	Vicepresidencia de Contratación y Titulación	Bogotá
TRASLAVIÑA SANCHEZ	JULIANA	52.387.363	Vicepresidencia de Promoción y Fomento	Bogotá
BUSTAMANTE	ALBA MERY	43.494.334	Vicepresidencia de Promoción y Fomento	Bogotá
SCHMIDT KOSA	LADISLAO (LASLO) CARLOS	11.379.295	Vicepresidencia de Contratación y Titulación	Bogotá
TAPIERO CUBILLOS	ORLANDO	5.884.410	Vicepresidencia de Contratación y Titulación	Valledupar
VALENCIA GONZALEZ	LUZ CLEMENCIA	51.739.212	Vicepresidencia de Contratación y Titulación	Bogotá
ARISTIZABAL DUQUE	LUZ MARINA	51.657.127	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Bogotá
PINO PUERTA	JOEL DARIO	66.764.203	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Bogotá
FERNANDEZ BEDOYA	MARISSA DEL SOCORRO	42.884.186	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Cúcuta
COBOS FLORIAN	DIVA DEL PILAR	52.448.618	Vicepresidencia de Contratación y Titulación	Bogotá
RESTREPO MORALES	MARIA INES DE LA EUCARISTIA	43.000.561	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Medellín
ISAZA JARAMILLO	LILLIANA	43.587.810	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Medellín
MUNERA GOMEZ	RUBY DEL SOCORRO	43.428.813	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Bogotá

NIVEL SOBRESALIENTE CON UN FACTOR DE CUMPLIMIENTO

A continuación se detallan los nombres de los 25 funcionarios que obtuvieron ésta calificación:

AGUIRRE MACHADO	OMAIRA	42.753.610	Oficina Asesora Jurídica	Bogotá
ANTE HENCKER	MARTHA LUCIA	51.922.457	Vicepresidencia de Promoción y Fomento	Bogotá
BELTRAN GUTIERREZ	ROSALBA	51.597.763	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Bogotá
CARDENAS GOMEZ	JOHN FERNAN	93.369.811	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Ibagué
CASTAÑEDA YEPES	OTONIEL	93.202.315	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Bogotá
CHAPARRO FERNANDEZ	SARA ESTHER	52.712.048	Vicepresidencia de Contratación y Titulación	Bogotá
COSSIO OCHOA	UBALDO DE JESUS	71.595.383	Vicepresidencia de Contratación y Titulación	Medellín
CUBILLOS ESCUDERO	JOHN BYRON	71.579.888	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Bogotá
DEVIA CULMA	JOSE GEINER	93.344.487	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Bogotá
DUITAMA MUÑOZ	LUZ MERY	43.043.975	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Medellín
GACHA ORJUELA	DERLY	51.620.404	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Bogotá
JAIMES CARRILLO	DAVID	5.637.888	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Bogotá
JIMENEZ ROA	EGIDIO	93.359.920	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Ibagué
LOZADA URREGO	CAROLINA	52.713.504	Vicepresidencia de Promoción y Fomento	Bogotá
LOZANO MARIN	SORAYA	51.751.509	Oficina Asesora Jurídica	Bogotá
MACIAS RUBIANO	YAQUELIN	37.941.318	Vicepresidencia de Promoción y Fomento	Bogotá
MARTINEZ CHAPARRO	LINA ROCIO	46.671.399	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Nobsa
MENDOZA DELGADO	EVA ISOLINA	60.322.828	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Bucaramanga
MUÑOZ GONZALEZ	MARTHA LUCIA	46.370.383	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Bogotá
OSSA LOPEZ	MARIA EUGENIA	66.833.153	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Cali
PAEZ CASTAÑEDA	ROCÍO DEL PILAR	39.802.680	Vicepresidencia de Promoción y Fomento	Bogotá
PEÑA GOMEZ	ANDREA BIBIANA	52.177.398	Oficina de Control Interno	Bogotá
PEREZ WALTEROS	HECTOR WILLIAM	4.116.816	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Bogotá
PEREZ RESTREPO	OSCAR DARIO	71.699.599	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Bogotá
PERICO FRANCO	CLARA ISNELDA	41.629.407	Vicepresidencia de Contratación y Titulación	Bogotá

PINEDA MARTIN	MIGUEL ARCANGEL	19.456.258	Presidencia de Agencia	Bogotá
REYES GARCIA	DORA ESPERANZA	39.537.708	Vicepresidencia de Contratación y Titulación	Bogotá
RIVERA GUERRERO	ALEXANDRA	43.813.305	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Medellín
RODRIGUEZ	JHON FREDY	79.715.070	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Bogotá
ROJAS LAVERDE	LUZ MIREYA	41.734.461	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Bucaramanga
ROJAS SALAZAR	HELMUT ALEXANDER	91.107.134	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Bucaramanga
SANCHEZ CASTAÑEDA	ELSY	28.893.825	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Ibagué
SANCHEZ CONTRERAS	JOSE GERARDO	19.377.845	Oficina de Control Interno	Bogotá
SERRATO SALAZAR	JORGE	93.394.533	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Bogotá
TENORIO BOCANEGRA	MONICA	31.959.991	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Ibagué
TOVAR	ALEIXANDRE NICK	80.004.058	Oficina de Tecnología e Información	Bogotá
VELASCO VARGAS	HECTOR DARIO	9.084.291	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Medellín
VELEZ JARAMILLO	CRISTINA	43.722.097	Vicepresidencia de Contratación y Titulación	Bogotá
VIATELA SERRANO	BEATRIZ	41.592.501	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Bogotá
VEGA PARDO	LUZ STELLA	51.651.843	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Bogotá

El acceso al nivel sobresaliente permite adquirir derechos de carrera, acceder a encargos, genera el derecho a obtener una comisión para acceder a empleos de libre nombramiento y remoción o de período, para recibir incentivos institucionales , acceder a becas y comisiones de estudio para programas de educación formal que hagan parte de los programas de bienestar social.

3. ANALISIS DE RESULTADOS OBTENIDOS

A continuación se presenta un cuadro resumen del número de funcionarios por nivel de cumplimiento:

Nivel de Cumplimiento	No. de funcionarios.
SATISFACTORIO	1
DESTACADO	6
SOBRESALIENTE Y UN FACTOR	53
TOTAL EVALUADOS	60

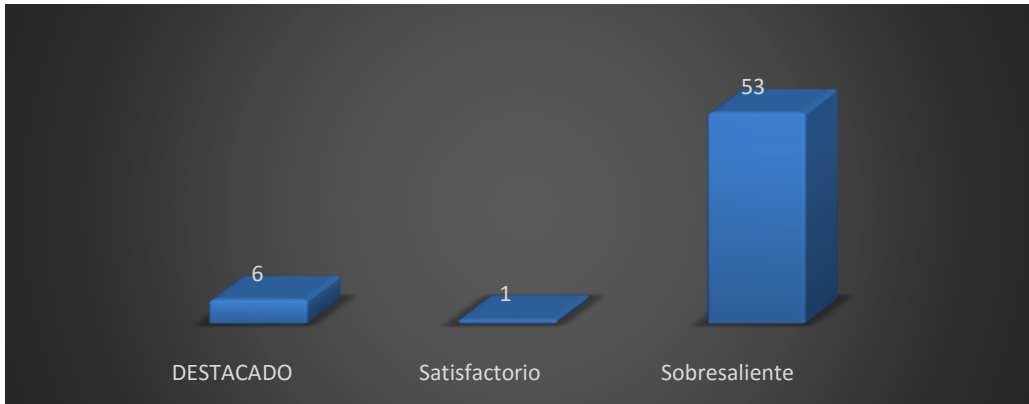


Gráfico 3 Resultados Evaluación del Desempeño

Del 100% de funcionarios evaluados, el 1.67% obtuvo un nivel satisfactorio, el 10% obtuvo un nivel de calificación destacado, el 88% sobresaliente, en la siguiente tabla se discrimina la evaluación por nivel jerárquico.

ESCALA DE CALIFICACION %	NIVEL ASESOR	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TECNICO ASISTENCIAL	Total
Nivel Sobresaliente del 100%	6	33	14	53
Nivel Destacado de 90% a 100%	0	2	4	6
Nivel Satisfactorio de 66% a 89%.	0	0	1	1
TOTAL	6	35	19	60

Tabla 1 Calificación obtenida con respecto a cada nivel jerárquico

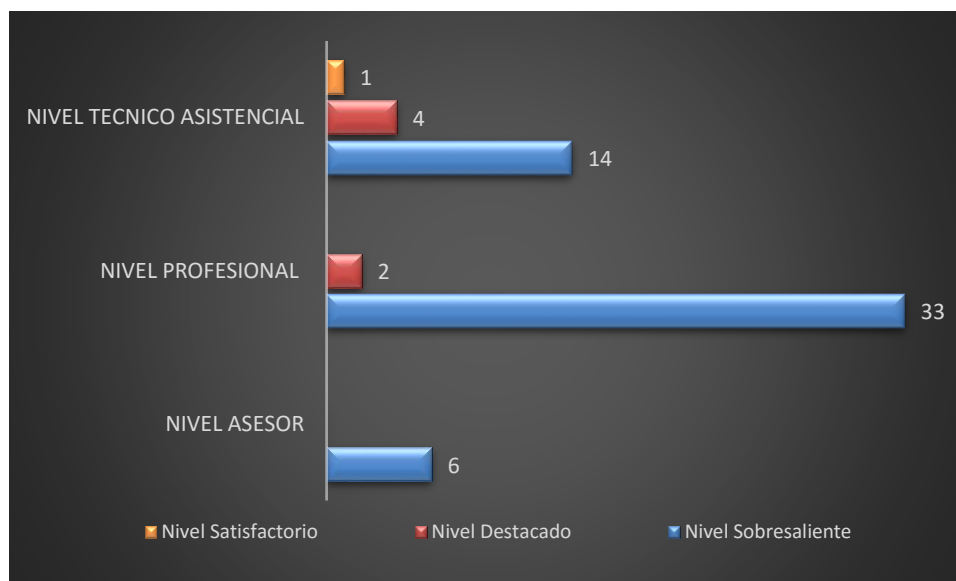


Gráfico 4 Calificación obtenida con respecto a cada nivel jerárquico

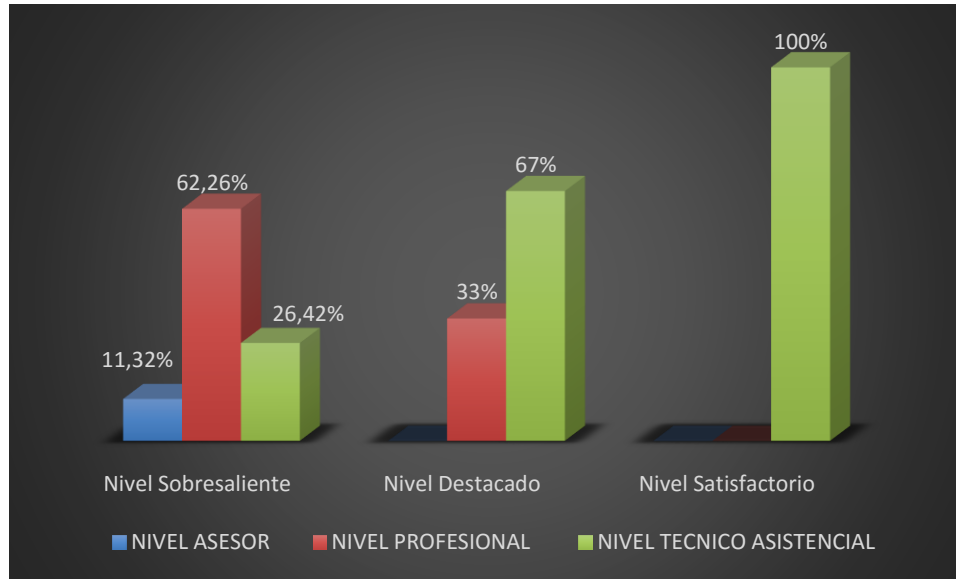


Gráfico 5 Comparativo porcentual

Como se puede apreciar en la gráfica del 100% de funcionarios con nivel satisfactorio el 100% corresponde a nivel técnico asistencial, del 100% con nivel destacado el 33% corresponde a nivel profesional, y el 67% a nivel técnico Asistencial, y del 100% con nivel sobresaliente el 62,26% corresponde al nivel Profesional el 26,42% a nivel técnico y el 11,32% al nivel asesor; lo que evidencia que los funcionarios de este nivel fueron más comprometidos con la gestión institucional en cada una de las áreas de la entidad, lo que debe verse reflejado en la gestión de cada área.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO ALCANZADO POR CADA CIUDAD

A continuación se relaciona el número de servidores públicos que accedieron a cada nivel por ciudad donde se encuentran ubicados:

Ciudad	Satisfactorio	Destacado	Sobresaliente
Bogotá	1	2	36
Bucaramanga	0	0	3
Cali	0	0	1
Cúcuta	0	1	1
Ibagué	0	0	4
Medellín	0	0	6
Nobsa	0	1	1
Valledupar	0	2	1
	1	6	53

Tabla 2 Nivel de Cumplimiento Alcanzado por Ciudad

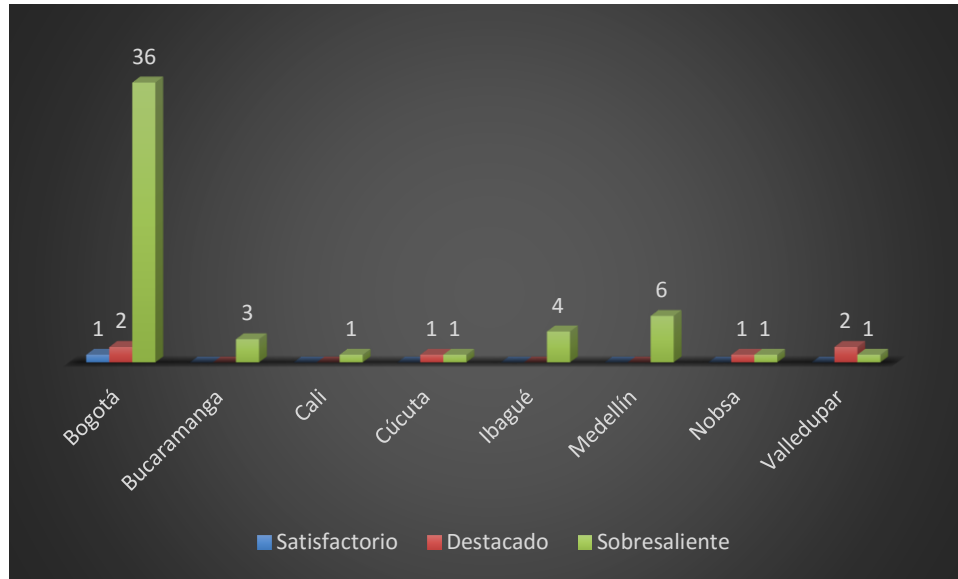


Gráfico 6 Nivel de Cumplimiento Alcanzado por Ciudad

En la siguiente gráfica se analiza el cuadro anterior así:

Se puede observar que en los ocho puntos de atención regional con funcionarios de carrera administrativa, todos tuvieron por lo menos un funcionario con calificación sobresaliente; ninguno de los puntos de atención regional tuvo funcionarios con calificación satisfactoria, esto solamente se presentó en la ciudad de Bogotá. En Bogotá como en Medellín la mayoría de los funcionarios obtuvieron calificación sobresaliente.

Se concluye en general que hubo un aumento significativo de funcionarios con calificación sobresaliente en comparación con la evaluación anual 2014-2015, pues de un 77% pasó a un 88,33%, lo que a su vez se ve reflejado en el comportamiento de las evaluaciones con calificación destacada que paso de ser un 18% en el período anterior a un 10% en la presente vigencia, en cuando a la calificación satisfactoria el porcentaje únicamente varió de un 5% a un 1,67% en el período 2015-2016.

En síntesis el 88,33% de los funcionarios de carrera administrativa, podrán acceder a encargos, o tendrán derecho a las comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, también podrán recibir incentivos institucionales o acceder a becas y comisiones de estudio para programas de educación formal que hagan parte de los programas de bienestar social de la entidad, de conformidad con lo establecido con el Artículo 25 del Acuerdo 137 de 2010.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Dentro de los compromisos comportamentales se destacan algunas fortalezas resaltadas por los evaluadores como son compromiso, colaboración, atención al usuario, conocimiento, cumplimiento experiencia, destreza, oportunidad, organización, responsabilidad, respeto, habilidades, destrezas, trabajo en equipo. Se evidencia que en general la percepción de los evaluadores es que sus funcionarios reflejan valores institucionales y son comprometidos con la entidad.

Las necesidades de capacitación que se desprenden del análisis de estas competencias son las relacionadas a continuación, las cuales serán tenidas en cuenta en el PIC 2016, de acuerdo a si ya

fueron abordadas en el año anterior o si se enmarcan dentro de las necesidades planteadas por los funcionarios en las encuestas realizada en el presente año.

NOMBRES	TEMAS REQUERIDOS
ANTE HENCKER MARTHA LUCIA	Actualización en temas de otras dependencias, comunicación asertiva, manejo de tiempos.
NIÑO CARDENAS JAIME ALBERTO	Acoger formatos
CARABALI SINISTERRA ROSARIO	Ser más participativa, seguir instrucciones, cumplir los compromisos
CARDENAS GOMEZ JOHN FERNAN	mejorar la flexibilidad para trabajar en equipo
CHAPARRO FERNANDEZ SARA ESTHER	Sintetizar, explicar abreviadamente, simplificar soluciones
DIAZ SEGUNDO MIGUEL	capacitación en manejo de sistema información
FLOREZ EGDY HERNANDO	Curso de coordinador trabajo en alturas
TAPIERO CUBILLOS ORLANDO	Capacitación en normas mineras, en sistemas de información articulación entre áreas
MARTINEZ CHAPARRO LINA ROCIO	Socialización en equipo de trabajo, capacitación normas jurídicas, manejo sistemas de información
MUÑOZ GONZALEZ MARTHA LUCIA	Capacitación el Excel
ARISTIZABAL DUQUE LUZ MARINA	Puede tener a tapar los agujeros que dejan otros y ser demasiado informal
PADILLA CASTRO BETTY	Falta oportunidad, falta proactividad

PAEZ CASTAÑEDA ROCÍO DEL PILAR	Actualización en Orfeo, en sistema de gestión documental, en técnicas archivísticas.
PINO PUERTA JOEL DARIO	Falta de tolerancia
REYES RODRIGUEZ ELVIRA	Mayor diligencia en trámites, ejecución tareas asignadas
TOVAR ALEIXANDRE NICK	Reforzar ingles técnico, reforzar desarrollo de java, conocimiento arquitectura software.
ISAZA JARAMILLO LILLIANA	Paciencia con usuarios, tener en cuenta opiniones de otros, hacer énfasis en compartir experiencias.
VEGA PARDO LUZ STELLA	Comunicación con el grupo de trabajo, trabajo en equipo.

Tabla 3 Temas a Mejorar por Funcionario

Sin embargo es importante señalar que aún no se tiene por parte de los evaluadores el suficiente interés en diligenciar el formato de aspectos a corregir en la herramienta de EDL, por lo que se deben continuar realizando capacitaciones sobre el tema tanto a evaluados como a evaluadores, en este sentido cabe señalar que la mayoría de los evaluadores no asisten a las capacitaciones, a excepción de los coordinadores de puntos de atención regional, que han participado activamente a través de las videoconferencias.

La fijación de compromisos como herramienta de gestión de construcción conjunta y responsabilidad compartida entre evaluados y evaluadores, debe generar mejora de la entidad, a través de establecer planes de mejoramiento de los funcionarios que les permitan desempeñar en mejor forma sus labores diarias y además fortalecer el trabajo en equipo en cada dependencia. Las evaluaciones entonces deberán ser consistentes con la planeación y gestión institucional.

INFORME EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL 2015 - 2016
FUNCIONARIOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

GRUPO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Elaboró. Elvira Reyes Rodríguez

Revisó. Sandra Pilar Bojacá

Marzo de 2016

INFORME RESULTADOS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL 2015-2016

El empleo público es definido como el núcleo básico de la estructura de la función pública, entendido este como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.²

La Agencia Nacional de Minería de conformidad con el Decreto No 4134 de 2011, tiene como objetivo administrar integralmente los recursos minerales de propiedad del Estado, promover el aprovechamiento óptimo y sostenible de los recursos mineros de conformidad con las normas pertinentes y en coordinación con las autoridades ambientales en los temas que lo requieran, lo mismo que hacer seguimiento a los títulos de propiedad privada del subsuelo cuando le sea delegada esta función por el Ministerio de Minas y Energía de conformidad con la ley.

Para el ejercicio de las funciones establecidas en el decreto en comento, la Agencia Nacional de Minería, ANM, cuenta con la siguiente estructura:

Presidencia
Oficina Asesora Jurídica
Oficina de Control Interno
Oficina de Tecnología e Información
Vicepresidencia de Contratación y Titulación.
Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera
Vicepresidencia de Promoción y Fomento
Vicepresidencia Administrativa y Financiera

Para el cumplimiento de sus funciones institucionales, mediante Decreto No 922 de 2012, se estableció la planta de personal, la cual mediante acto administrativo contenido en la Resolución No. 0296 de abril 30 de 2013, la presidencia de la ANM ubicó el personal teniendo en cuenta la organización interna, las necesidades del servicio, los planes y programas de la entidad.

De acuerdo a la distribución de los empleos de carrera al interior de la Agencia Nacional de Minería, cada uno de los servidores públicos que son titulares de los cargos, tienen sus funciones asignadas de acuerdo con la dependencia donde se desempeñen. La ANM a 31 de enero de 2016, contaba con 12 empleados de libre nombramiento y remoción distribuidos así:

² Artículo 19 Ley 909 de 2004.

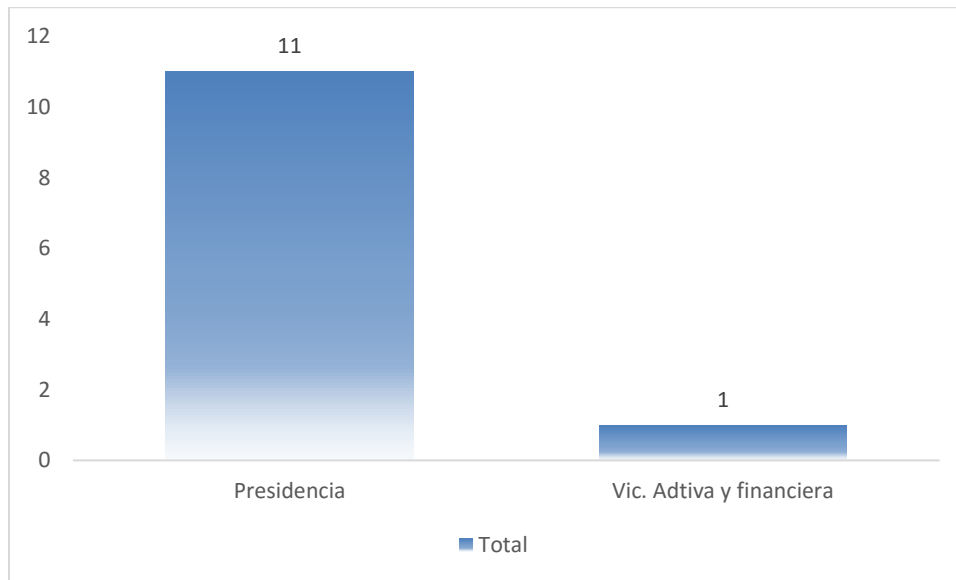


Gráfico 7 No. Funcionarios por dependencia

Se evidencia que la mayoría de empleados de libre nombramiento y remoción se encuentran en la Presidencia de la Agencia Nacional de Minería con un porcentaje del 92% mientras que tan solo 1 funcionario de libre nombramiento y remoción se encuentra en la Vicepresidencia Administrativa y Financiera lo que equivaldría a un 8%

CONSOLIDADO EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL 2015 -2016

Finalizando el mes de enero de 2015 se llevaron a cabo 2 sesiones de capacitación a las cuales fueron invitados todos los funcionarios de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción que desempeñan el rol de evaluadores, en la ciudad de Bogotá, hubo una participación de 12 personas, equivalente al 100% de los funcionarios, se realizó un taller práctico sobre las situaciones que se podrían haber presentado en el año anterior y de acuerdo a la evaluación pre y post se verificó que hubo receptibilidad por parte de los funcionarios en el conocimiento y apropiación del tema.

En el proceso de revisión del 100% de las evaluaciones, es decir 12, se pudo verificar que hubo mayor claridad en su elaboración, presentándose muy pocos errores y allegándose la mayoría de ellas en forma oportuna al Grupo de Gestión del Talento Humano.

Para lograr este objetivo se realizó seguimiento y revisión vía correo electrónico y vía telefónica, lo que consideramos que reportó buenos resultados, a excepción de lo relacionado con los evaluadores de libre nombramiento y remoción quienes fueron con los que menos contacto se pudo tener por su escasa participación en las actividades de capacitación.

1. INSTRUMENTOS DE EVALUACION

De conformidad con lo establecido en el Acuerdo No 137 de enero 14 de 2010 “por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba” expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, son considerados instrumentos de evaluación:

“(…) 4.2 Los instrumentos son los Niveles de Cumplimiento, las escalas de calificación y los formatos definidos para el Sistema Tipo.

4.2.1. Niveles de Cumplimiento. El cumplimiento en la evaluación del desempeño laboral se enmarcará dentro de los siguientes niveles:

1. Sobresaliente
2. Destacado
3. Satisfactorio
4. No Satisfactorio

4.2.2. Escalas de Calificación. La calificación de la evaluación del desempeño laboral del Sistema Tipo se adopta mediante dos escalas:

a) Escala de cumplimiento de los compromisos laborales. Esta se encuentra definida en relación con los compromisos laborales fijados y con los siguientes intervalos a los cuales se les asigna un valor porcentual:

1. Nivel Destacado de 90% a 100%
2. Nivel Satisfactorio de 66% a 89%.
3. Nivel no Satisfactorio menor o igual al 65% (…)

De acuerdo al Acuerdo ibídem, para acceder al nivel sobresaliente, el evaluado deberá haber alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de algunos de los siguientes factores, los cuales se evaluarán como cumple o no cumple:

1. Por calidad y oportunidad.
2. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales.
3. Por capacitación y aprovechamiento de la educación formal y educación para el trabajo y el desarrollo humano relacionado con las actividades propias de su empleo y que genere un valor agregado para la dependencia y la entidad.
4. Por participación en grupos o en actividades que requieren disposición voluntaria.

Los anteriores factores fueron establecidos para la Agencia según resolución No 184 del mes de marzo de 2016

2. RESULTADOS OBTENIDOS.

A continuación se presenta el listado de funcionarios con la calificación obtenida de acuerdo al nivel que se obtuvo: Satisfactorio, Destacado y Sobresaliente, correspondiente a un total de 62 funcionarios de carrera administrativa.

EVALUACIONES DESTACADAS

Un total de 4 funcionarios tuvieron evaluación destacada

GLADYS	PINZON DAZA	39.685.873	Presidencia	Bogotá
VICTOR LAUREANO	GOMEZ	3.223.746	Presidencia	Bogotá
YIMMER	MAYORGA BERNAL	80.121.053	Presidencia	Bogotá
FERNANDO ALBERTO	CARDONA VARGAS	10.276.230	Presidencia	Bogotá

Esta calificación en nivel Destacado sirve para adquirir derechos de carrera, ascender en la carrera, genera la posibilidad de solicitar comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o de período y para permanecer en el servicio.

EVALUACIONES SOBRESALIENTES

Un total de 8 funcionarios accedieron al nivel sobresaliente, 6 de nivel Asesor, y 2 del nivel técnico.

A continuación se relacionan los nombres de los 8 funcionarios que obtuvieron la más alta calificación:

ANDRES FELIPE	VARGAS TORRES	80.093.874	Presidencia	Bogotá
YENNY JOHANA	RANGEL ROJAS	52.753.369	Presidencia	Bogotá
ROGER AUGUSTO	PENAGOS	16.113.056	Presidencia	Bogotá
LUZ ELENA	MEJIA	52.208.179	Vic. Adtiva y financiera	Bogotá
OSCAR	VALENCIA GONZALEZ	10.124.551	Presidencia	Bogotá
GLORIA CATALINA	GHEORGHE	43.108.381	Presidencia	Bogotá
DAVID ANDRES	GONZALEZ CASTAÑO	3.391.946	Presidencia	Bogotá
MONICA	VALENCIA MONTOYA	42.090.353	Presidencia	Bogotá

El acceso al nivel sobresaliente permite adquirir derechos de carrera, acceder a encargos, genera el derecho a obtener una comisión para acceder a empleos de libre nombramiento y remoción o de período, para recibir incentivos institucionales, acceder a becas y comisiones de estudio para programas de educación formal que hagan parte de los programas de bienestar social.

3. ANALISIS DE RESULTADOS OBTENIDOS

A continuación se presenta un cuadro resumen del número de funcionarios por nivel de cumplimiento:

Nivel de Cumplimiento	No. de funcionarios.
SOBRESALIENTE	8
DESTACADO	4
TOTAL EVALUADOS	12

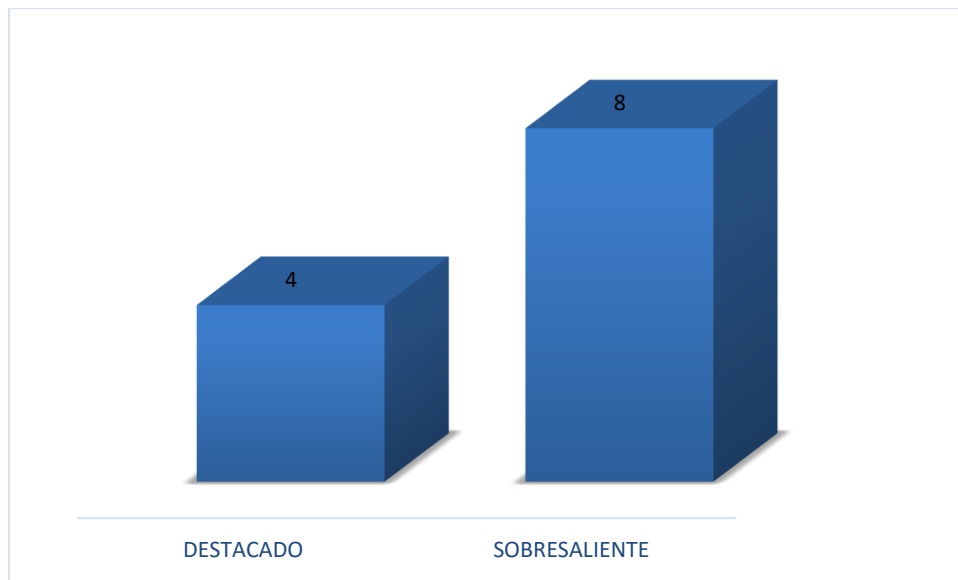


Gráfico 8 Resultados Evaluación del Desempeño

Del 100% de funcionarios evaluados, el 1.67% obtuvo un nivel satisfactorio, el 10% obtuvo un nivel de calificación destacado, el 88% sobresaliente, en la siguiente tabla se discrimina la evaluación por nivel jerárquico.

ESCALA DE CALIFICACION %	NIVEL ASESOR	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TECNICO ASISTENCIAL	Total
Nivel Sobresaliente del 100%	6	0	2	8
Nivel Destacado de 90% a 100%	3	0	1	4
Nivel Satisfactorio de 66% a 89%	0	0	0	0
TOTAL	9	0	3	12

Tabla 4 Calificación obtenida con respecto a cada nivel jerárquico

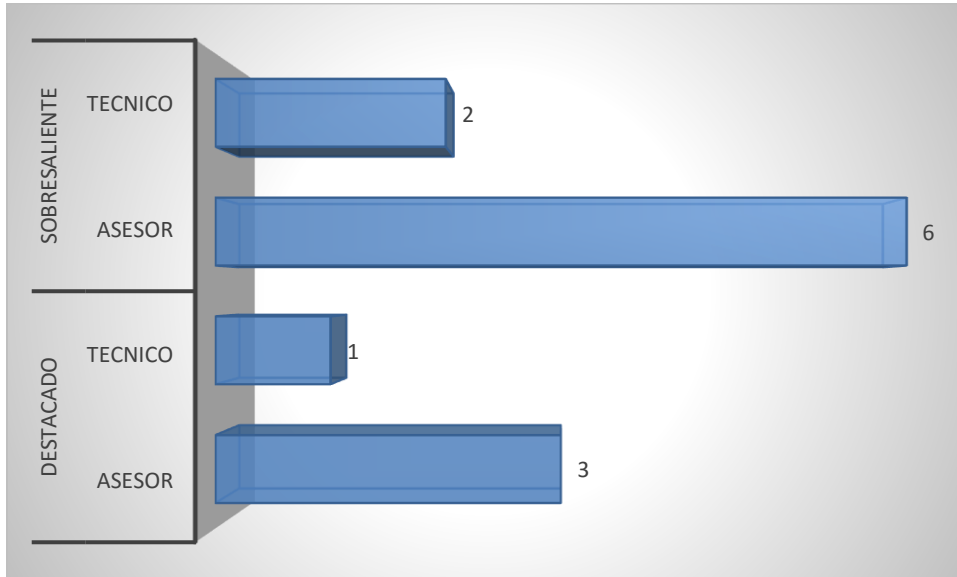


Gráfico 9 Calificación obtenida con respecto a cada nivel jerárquico

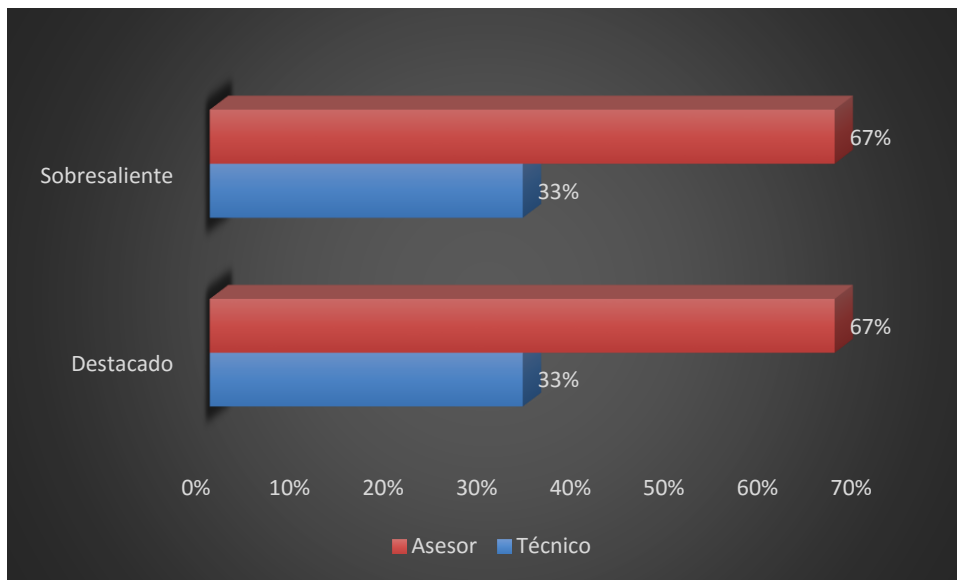


Gráfico 10 Comparativo porcentual

Como se puede apreciar en la gráfica del 100% de funcionarios con nivel sobresaliente el 33% corresponde a nivel técnico asistencial y el 67% al nivel asesor, del 100% con nivel destacado el 33% corresponde a nivel técnico asistencial, y el 67% a nivel asesor.