

República de Colombia



Libertad y Orden

AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA

RESOLUCIÓN NÚMERO 134 DE

(18 MAR 2016)

"Por la cual se definen los factores para acceder al Nivel Sobresaliente para el período de evaluación anual ordinaria comprendido entre el 01 de febrero de 2016 al 31 de enero de 2017"

LA PRESIDENTE DE LA AGENCIA NACIONAL DE MINERIA

En uso de sus atribuciones legales y especialmente de las conferidas por el artículo 39 de la Ley 909 de 2004, el numeral 11 del artículo 10 del Decreto Ley 4134 de 2011 y el parágrafo del artículo 4, numeral 4.2.2. del Acuerdo 137 de 2010 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y

CONSIDERANDO:

Que el Capítulo II de la Ley 909 de 2004, establece los principios que orientan la permanencia en el servicio y de la evaluación de desempeño, disponiéndose en su artículo 37 como principios que orientan la permanencia en el servicio, los de mérito, cumplimiento, evaluación y promoción de lo público. Igualmente el artículo 38 de la misma norma, prescribe la obligación de evaluar y calificar el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa con base en parámetros previamente establecidos que permitan un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

Que el artículo 39 de la Ley 909 de 2004, establece que *"los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habría un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida."*

Que el Artículo 40 de la misma ley dispone que *"La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas."*

Que el parágrafo del artículo 78 del Decreto 1227 de 2005 establece que *"El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto; los demás empleados de libre nombramiento y remoción, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera."*

"Por la cual se definen los factores para acceder al Nivel Sobresaliente para el período de evaluación anual ordinaria comprendido entre el 01 de febrero de 2016 al 31 de enero de 2017"

Que mediante Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010, la Comisión Nacional del Servicio Civil estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa y en período de prueba, que rige a partir del 01 de febrero de 2011.

Que el párrafo del literal b, del numeral 4.2.2 del Artículo 4 del Acuerdo 137 de 2010, señala que *"Para cada período anual de evaluación y antes del 1 de abril de cada año, la entidad deberá definir como mínimo la utilización de tres (3) factores de los antes enumerados para el acceso al nivel sobresaliente"*.

Que el artículo 10, literal h) del Acuerdo 137 de 2010 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil establece que *"(...) el evaluado podrá acceder al Nivel sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% de cumplimiento de los compromisos laborales en la evaluación definitiva y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de algunos de los siguientes factores"*:

- a) Evaluación de la gestión por dependencias.
- b) Por Calidad y oportunidad
- c) Por aporte, propuestas o iniciativas adicionales
- d) Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla
- e) Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la entidad o dependencia.
- f) Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria.
- g) Por cumplimiento de competencias comportamentales.

Los cuales se evaluarán como CUMPLE o NO CUMPLE, conforme a lo establecido en el literal b) Numeral 4.2.2. del Artículo 4, del acuerdo en mención.

Que mediante Resolución No. 225 del 4 de septiembre de 2012 se adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería.

Que en virtud de lo anterior, se hace necesario adoptar para la entidad los factores que se tendrán en cuenta para el acceso al nivel sobresaliente de los empleados de carrera administrativa, período de prueba y libre nombramiento y remoción que no hagan parte de la Gerencia pública, para el período de evaluación 01 de febrero de 2016 a 31 de enero de 2017.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- FACTORES PARA ACCEDER A NIVEL SOBRESALIENTE. Los factores para acceder a nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa, en período de prueba y demás servidores de libre nombramiento y remoción que no sean Gerentes Públicos para el período a evaluar de 2016-2017, serán:

- a) **Por calidad y Oportunidad.** Entrega anticipada de los resultados o en términos inferiores a los legalmente establecidos satisfaciendo los

"Por la cual se definen los factores para acceder al Nivel Sobresaliente para el período de evaluación anual ordinaria comprendido entre el 01 de febrero de 2016 al 31 de enero de 2017"

requerimientos de los usuarios a través del mejoramiento en la prestación del servicio y en los productos obtenidos.

Para que el funcionario acceda a nivel sobresaliente por este factor de calificación deberá haber entregado de manera anticipada a las fechas programadas cada uno los productos o servicios necesarios que les hayan sido encargados, para atender los requerimientos efectuados por los usuarios.

- b) **Por aportes propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor eficacia, economía, celeridad, superando los parámetros y estándares establecidos en la dependencia.**

El Servidor Público accederá a este factor siempre y cuando aporte las pruebas correspondientes.

- c) **Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumplió.** Las cuales deben ser útiles y aplicables a la entidad. El servidor público debe cumplir los compromisos laborales pactados y en el desarrollo de los mismos debe caracterizarse por su iniciativa para la mejora de los procesos y procedimientos en los que se encuentra involucrado, buscando mejora continua de los mismos, identificando desviaciones y buscando correcciones que permitan el óptimo cumplimiento del Plan Operativo Anual de la dependencia.

ARTICULO 2º-. PARÁMETROS DE EVALUACIÓN. Los factores establecidos por la Agencia Nacional de Minería deberán haber sido ejecutados durante el período evaluado, es decir del 01 de febrero de 2016 al 31 de enero de 2017 y se deben aportar al jefe inmediato y reportar en el formato denominado "Portafolio de evidencias", la verificación del cumplimiento de los factores señalados anteriormente corresponde al evaluador o comisión evaluadora.

ARTICULO 3º-. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C., a los, 18 MAR 2016


SILVANA BEATRIZ HABIB DAZA

Elaboró: Elvira Reyes Rodríguez. Gestor. Grupo Gestión del Talento Humano.
Revisó: Alba Lucía Triana Cortés. Contratista. Grupo Gestión del Talento Humano.
Sandra Pilar Bojacá Gutiérrez. Coordinadora Grupo Gestión del Talento Humano.
Gustavo Mauricio Martínez Perdomo. Vicepresidente Administrativo y financiero.

18 APR 1968

18

18 APR 1968

18 APR 1968