

República de Colombia



AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA

RESOLUCIÓN NÚMERO 055 DE

(01 FEB 2019)

"Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Agencia Nacional de Minería,"

LA PRESIDENTA DE LA AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA, ANM

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las dispuestas en el artículo 10° del Decreto Ley 4134 de 2011, el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 y

CONSIDERANDO:

Que el parágrafo del artículo 3° de la Ley 489 de 1998 establece que en cumplimiento de los principios de la función administrativa debe evaluarse el desempeño de las entidades y organismos administrativos, y consecuente con ello el desempeño de los servidores públicos en el cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales o reglamentarios, garantizando en todo momento que prime el interés colectivo sobre el particular.

Que de acuerdo con el artículo 10° del Decreto Ley 4134 de 2011, es función del Presidente de la Agencia Nacional de Minería adoptar las normas internas necesarias para el funcionamiento de la Agencia Nacional de Minería, ANM.

Que el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*, establece que:

"(...) El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar 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 40 de la Ley 909 de 2004 determina que:

"De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las Entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.

Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

3:03

"Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Agencia Nacional de Minería,"

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 mediante la Resolución 040 del 21 de febrero de 2017 se adoptó el sistema de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, periodo de prueba y libre nombramiento y remoción de la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 565 de fecha 25 de enero de 2016.

Que a través del Acuerdo No. 6176 del 10 de octubre de 2018, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, estableció el nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, para el periodo que inicia el 01 de febrero de 2019, derogando expresamente el Acuerdo 565 de 2016.

Que por lo anterior se hace necesario adoptar en la Agencia Nacional de Minería el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba contenido en el Acuerdo 6176 de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Adoptar 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 del 10 de octubre de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, como sistema de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería a partir del 1 de febrero de 2019, de conformidad con los criterios legales y directrices señaladas en dicho Acuerdo o demás normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten, en tanto que la Agencia Nacional de Minería no desarrolle, valide y adopte un sistema propio de evaluación del desempeño laboral.

Parágrafo. Harán parte del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral los formatos aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil o los medios tecnológicos que la Comisión ponga a disposición para realizar esta evaluación, su aplicación se realizará en estricto cumplimiento del Acuerdo 6176 de 2018 o aquel que lo modifique o sustituya.

ARTÍCULO 2°.- *Ámbito de aplicación.* El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral se aplicará a los siguientes servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería:

- a) Empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba.
- b) Empleados de carrera administrativa en comisión de servicios.
- c) Empleados de carrera administrativa en comisión para desempeñar cargo de periodo o de libre nombramiento.

"Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Agencia Nacional de Minería."

Parágrafo. El sistema tipo también será aplicable a los servidores públicos en carrera administrativa, que se encuentren desempeñando empleos de la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería en calidad de encargados,

ARTÍCULO 3°.- Objeto de evaluación. El desempeño laboral de los empleados públicos de la Agencia Nacional de Minería contemplados en el artículo 2° de la presente resolución será evaluado aplicando los componentes detallados a continuación:

Compromisos laborales: Son aquellos que evidencian las competencias funcionales del empleo y las competencias comportamentales que debe acreditar todo servidor público en el ejercicio del empleo.

- a. *Compromisos comportamentales:* Son las características individuales (Habilidades, actitudes, conocimiento, aptitudes, rasgos y motivaciones) que están relacionadas con el desempeño observado del empleado público y que le permiten alcanzar las metas institucionales, cumplir con los compromisos funcionales e interactuar con efectividad en los equipos de trabajo a los que pertenece.

Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 2.2.4.5 del decreto 815 de 2018. Jefe y subalterno podrán concertar entre 3 y 5 compromisos comportamentales.

- b. *Compromisos funcionales:* Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados, que deberá cumplir el servidor en el periodo de evaluación respectivo, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas en la fase de concertación.

Evidencias: Son los elementos que permiten establecer de manera objetiva, equitativa y transparente el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos que se han generado durante el periodo de evaluación.

Compromisos de mejoramiento individual: Corresponde al conjunto de acciones preventivas y correctivas que pueden adoptar el evaluador durante el periodo de evaluación, con el fin de mejorar y promover el desarrollo de sus compromisos. Si por parte del evaluador se evidencia incumplimiento de los compromisos laborales o comportamentales será necesario establecer los compromisos de mejoramiento individual.

ARTÍCULO 4°.- Líder del proceso de evaluación. La Vicepresidencia Administrativa y Financiera a través del Grupo de Gestión del Talento Humano dispondrá los recursos necesarios para liderar las acciones para la implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral en la Agencia Nacional de Minería, para lo cual divulgará el Sistema, coordinará con las instancias competentes la socialización a los evaluadores y evaluados, supervisará que el proceso se cumpla de acuerdo con los criterios legales y las directrices contenidas en el ordenamiento jurídico, y ajustará el procedimiento para la evaluación del desempeño de los empleados públicos de la Agencia Nacional de Minería.

ARTÍCULO 5°.- Publicación de metas. El Grupo de Planeación de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, deberá publicar y divulgar a más tardar el 31 de enero de cada año las metas de la entidad a través del plan estratégico institucional y el plan

"Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Agencia Nacional de Minería,"

operativo anual, los cuales servirán como referente para la fijación de compromisos laborales.

ARTÍCULO 6°.- Control interno. La Oficina de Control Interno deberá dar a conocer a los evaluadores el resultado de la evaluación de gestión por áreas o dependencias del año inmediatamente anterior, para que se tenga como uno de los criterios en la concertación de los compromisos en el siguiente período de evaluación.

ARTÍCULO 7°.- Remisión. Los formatos deberán ser remitidos por el jefe de la respectiva dependencia al Grupo de Gestión del Talento Humano, debidamente diligenciados y firmados por el evaluado y evaluador o comisión evaluadora según sea el caso, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo para efectuar la calificación, en los siguientes casos:

- a. Formatos constitutivos del proceso de evaluación del desempeño, nueva fijación de compromisos por el periodo anual comprendido entre el 01 de febrero del año en curso y el 31 de enero del año siguiente.
- b. Evaluaciones parciales eventuales.
- c. Evaluación semestral de julio y de enero que corresponda, para consolidar la definitiva.
- d. Ajuste de compromisos por asignación de funciones o cambios en la planeación estratégica institucional.
- e. Periodo de prueba.

ARTÍCULO 8°.- Reglamentación. En lo no previsto en la presente resolución, se aplicará lo dispuesto en las normas que la Comisión Nacional del Servicio Civil expida sobre la materia, en especial el Acuerdo 6176 de 2018 o aquel que lo modifique, adicione o sustituya.

ARTÍCULO 9°.- Comisiones evaluadoras. El Grupo de Gestión del Talento Humano, de conformidad con lo establecido en el anexo técnico del acuerdo 6176 del 2018, conformará las comisiones evaluadoras cada vez que se inicie el periodo de evaluación y para ello informará a través de los medios internos de comunicación.

ARTÍCULO 10°.- Los funcionarios en período de prueba continuarán realizando su evaluación en los formatos en los que inicialmente realizaron su concertación de objetivos bajo el Acuerdo 565 de 2016, hasta que culmine su período de prueba.

ARTÍCULO 11°.- La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución No. 040 del 1 de febrero de 2017.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C., a 01 FEB 2019

SILVANA HABIB DAZA

Proyecto: Elvira Reyes Rodríguez. Gestor GGTH
Aprobó: Alexander Marquez Rios. Coordinador GGTH
Aprobó: Aura Isabel Gonzalez Tiga. Vicepresidente Administrativa y Financiera

República de Colombia



AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA

RESOLUCIÓN NÚMERO **059** DE

(**04 FEB 2019**)

"Por la cual se convoca a elección de los representantes de los empleados a la Comisión de Personal de la Agencia Nacional de Minería - ANM"

LA PRESIDENTE DE LA AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA, ANM

En ejercicio de las facultades legales, en especial las conferidas en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, el artículo 2.2.14.1.1 del Decreto 1083 de 2015, y el numeral 11 del artículo 10º del Decreto Ley 4134 de 2011, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 2.2.14.1.1 del Decreto 1083 de 2015 dispuso que *"en todos los organismos y entidades regulados por la Ley 909 de 2004 deberá existir una Comisión de Personal conformada por dos (2) representantes del organismo o entidad, designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera. Los dos representantes que para el efecto designe el jefe del organismo o entidad serán empleados públicos de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa. Los dos representantes de los empleados serán elegidos por votación directa de los empleados públicos del organismo o entidad y cada uno tendrá un suplente que deberá acreditar los mismos requisitos y condiciones del titular. No podrán participar en la votación los empleados cuya vinculación sea de carácter provisional o temporal."*

Que el artículo 2.2.14.3.13 del Decreto 1083 de 2015 dispone que los representantes de los empleados en la Comisión de Personal y sus suplentes serán elegidos para periodos de dos (2) años, que se contarán a partir de la fecha de la comunicación de la elección. Los representantes de los empleados y sus suplentes no podrán ser reelegidos para el periodo siguiente.

Que la comunicación de la elección a la anterior Comisión de Personal se surtió el día 17 de marzo de 2017, por lo que se hace necesario realizar nuevas elecciones para representantes de los empleados, por vencimiento de su periodo.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1º.- CONVOCATORIA: Convocar para el día veintiocho (28) de Febrero de 2019 la elección de dos (2) representantes de los empleados y sus suplentes en la Comisión de Personal de la Agencia Nacional de Minería, para el periodo 2019 a 2021.

"Por la cual se convoca a elección de los representantes de los empleados a la Comisión de Personal de la Agencia Nacional de Minería - ANM"

ARTÍCULO 2º.- CALIDADES Y PLAZO PARA INSCRIBIRSE:

Los artículos 2.2.14.2.3 y artículo 2.2.14.3.13 del Decreto 1083 de 2015 indica que los aspirantes a ser representantes de los empleados en la Comisión de Personal deberán acreditar las siguientes calidades:

1. No haber sido sancionados disciplinariamente durante el año anterior a la fecha de la inscripción de la candidatura; y
2. Ser empleados de carrera administrativa.
3. No haber conformado la Comisión de Personal del periodo 2017-2019.

Las inscripciones de los candidatos se recibirán del 5 al 11 de febrero de 2019 entre las 8:00 a.m. y las 4:00 p.m. en el Grupo de Gestión del Talento Humano de la Agencia, ubicada en la Calle 24 No. 59-51 piso 10 de Bogotá. Los funcionarios ubicados en los Puntos de Atención Regional, Estaciones de Seguridad y Salvamento Minero o Puntos de Apoyo de Seguridad y Salvamento Minero podrán realizarlo vía fax o correo electrónico al buzón del Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano confirmando telefónicamente en forma previa su candidatura en el horario señalado.

Parágrafo Primero: Si dentro del anterior término no se inscriben por lo menos cuatro (4) candidatos o los inscritos no acreditan los requisitos exigidos, el término señalado en el presente artículo se prorrogará hasta el dieciocho (18) de febrero de 2019.

Parágrafo Segundo: El día siguiente al vencimiento del término previsto en el presente artículo, el Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano deberá divulgar ampliamente la lista de inscritos que hubieren reunido los requisitos exigidos.

Parágrafo Tercero: La solicitud de inscripción de candidatos se efectuará en el formato denominado Anexo 1 del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 3º.- MESAS DE VOTACIÓN: El Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano organizará las mesas de votación de tal manera que se garantice el derecho a votar por los candidatos y la amplia participación de los empleados; la elección será vigilada por los jurados de votación que éste designe, dentro de los tres (3) días siguientes a la publicación de los candidatos inscritos que cumplieron los requisitos exigidos. La notificación a los jurados se realizará mediante la publicación de la respectiva lista en las carteleras de la Agencia y alternativamente mediante comunicación al correo electrónico institucional, el día hábil siguiente al de su designación.

ARTÍCULO 4º.- JURADOS DE VOTACIÓN: Los servidores públicos que sean designados como jurados de votación deberán ejercer su función de conformidad con lo establecido en el presente acto administrativo, y en concordancia con lo preceptuado en el artículo 2.2.14.2.6 del Decreto 1083 de 2015, es decir, deberán recibir y verificar los documentos y los elementos de la mesa de votación, revisar la urna, instalar la mesa de votación, vigilar el proceso de votación, verificar la identidad de los votantes, realizar el escrutinio de los votos y consignar los resultados en el acta de escrutinio, y firmar las actas. Todos los jurados deberán estar presentes en el momento de la apertura y cierre de la urna de votación y prestarán su servicio en jornada continua haciendo los turnos correspondientes si se requiere, por necesidades del servicio.

"Por la cual se convoca a elección de los representantes de los empleados a la Comisión de Personal de la Agencia Nacional de Minería - ANM"

ARTÍCULO 5º.- VOTACIÓN: El Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano deberá elaborar la lista general de votantes y efectuar la publicación durante los dos (2) días anteriores a la fecha de la elección.

La votación se realizará el veintiocho (28) de febrero de 2019 entre las 8:00 a.m. y las 4:00 p.m. en las mesas de votación dispuestas en el Grupo de Gestión del Talento Humano de la Agencia, ubicada en la Calle 26 No. 59-51 de Bogotá y en cada una de las sedes de los Puntos de Atención Regional a nivel nacional.

Los votantes habilitados que ejercen sus funciones en las Estaciones de Seguridad y Salvamento Minero o Puntos de Apoyo de Seguridad y Salvamento Minero, que no puedan desplazarse al punto de atención regional de su jurisdicción, y los funcionarios que el día de la elección se encuentren en comisión, podrán realizar su votación vía correo electrónico de acuerdo a los siguientes parámetros:

- Mediante correo electrónico institucional deberá manifestar de manera clara su intención de voto por el candidato de su preferencia.
- El correo deberá ser enviado al buzón de Gestión del Talento Humano (gestiondeltalentohumano@anm.gov.co).

Parágrafo Primero: Los votos que se efectúen a través de correo diferente al institucional asignado al funcionario y los votos por correo electrónico que se presenten en fecha y hora diferente al establecido para la elección, es decir, el veintiocho (28) de febrero de 2019 entre las 8:00 a.m. y las 4:00 p.m., se entenderán inválidos, y no se tendrán en cuenta para ningún efecto.

Parágrafo Segundo: Los votos que efectúen funcionarios que no se encuentren habilitados para el voto por Correo, se entenderán inválidos, y no se tendrán en cuenta para ningún efecto.

ARTÍCULO 6º.- ESCRUTINIO Y ELECCIÓN: Los jurados deberán hacer el escrutinio por cada mesa de votación, una vez cerrada, el mismo día de la votación anotando en el acta el número de votos emitidos a favor de cada candidato, así como los votos en blanco; los votos que no permitan identificar claramente la decisión del votante no serán computados. Terminado el escrutinio se leerá el resultado en voz alta y en la sede de Bogotá el jurado entregará al Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano el acta de escrutinio, los votos y demás documentos utilizados en la respectiva mesa. Los jurados de votación de las mesas de votación ubicadas en los Puntos de Atención Regional enviarán el acta de escrutinio a la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano vía correo electrónico y toda la documentación original del proceso en medio físico, en forma inmediata, con el fin de contar con esta información en la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano como soporte de los escrutinios.

El escrutinio general con el resultado de cada una de las mesas se llevará a cabo el mismo día de la votación, para lo cual se levantará un acta en la cual se discriminen los votos por cada candidato y mesa de votación. Una vez terminado el escrutinio general el Coordinador del Grupo de Gestión de Talento Humano realizará la declaración de la elección.

Serán elegidos como representantes de los empleados en la Comisión de Personal, los candidatos que obtengan mayoría de votos en estricto orden.

Serán elegidos como suplentes los que obtengan el tercero y cuarto lugar, quienes en su orden reemplazarán a los principales.

"Por la cual se convoca a elección de los representantes de los empleados a la Comisión de Personal de la Agencia Nacional de Minería - ANM"

Si el mayor número de votos fuere igual para dos de los candidatos, estos serán elegidos como representantes de los empleados ante la Comisión de personal. Si el número de votos a favor de más de dos candidatos fuere igual, la elección se decidirá a la suerte mediante el sistema de balotas.

En caso que la manifestación de la voluntad en la democracia participativa indique que el 50% más uno (1) de los votos válidos se señaló a favor del voto en blanco, la Agencia convocará nuevamente a elecciones, de conformidad con las consideraciones de la sentencia C-490 de 2011 de la Corte Constitucional¹.

Los representantes de los empleados en la Comisión de Personal y sus suplentes serán elegidos para periodos de dos (2) años, que se contarán a partir de la fecha de la comunicación de la elección. Los representantes de los empleados y sus suplentes no podrán ser reelegidos para el período siguiente.

ARTÍCULO 7º.- RECLAMACIONES: Los candidatos podrán en el acto mismo del escrutinio presentar reclamaciones por escrito, las cuales serán resueltas por el Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano, a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes. Resueltas las reclamaciones se publicarán los resultados de las votaciones.

ARTÍCULO 8º.- FUNCIONES: El artículo 16 de la Ley 909 de 2004 indica que las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones:

- a) Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las citadas atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el efecto, la Comisión de Personal deberá elaborar los informes y atender las solicitudes que aquella requiera;
- b) Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial;
- c) Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la exclusión de la lista de elegibles de las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación de las leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa. En el caso de no atenderse la solicitud, deberán informar de esta situación a la Comisión Nacional del Servicio Civil para que adopte las medidas pertinentes;
- d) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser vinculados, cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos;

¹ Recuerda la Corte que el artículo 258 de la C.P., establece que el voto es un derecho y un deber ciudadano y reseña una serie de garantías en función de la libertad del sufragante (ausencia de coacción, voto secreto, instalación de cubículos, elaboración de tarjetas de distribución oficial). Así mismo los tratados internacionales de derechos humanos, establecen que es derecho de toda persona votar y ser elegidos en elecciones periódicas por un sistema de voto secreto "que garantice la libre expresión de la voluntad de los electores".

Esta Corte, en diversos pronunciamientos, ha resaltado la importancia de proteger y promover la libre expresión del elector y ha explicado que ella constituye un elemento integrante del núcleo esencial del derecho fundamental al voto. Ha afirmado, así mismo la Corte, que la posibilidad de "escogencia en forma libre de la mejor opción para el elector" constituye una parte del contenido sustantivo de la conducta protegida constitucionalmente.

La relevancia de la protección de la libertad de los sufragantes explica algunos de los atributos del voto en las democracias modernas, como su carácter secreto, y la regulación del voto en blanco como una opción legítima de los sufragantes, a la que además se le reconoce su capacidad de incidir en los procesos electorales.

"Por la cual se convoca a elección de los representantes de los empleados a la Comisión de Personal de la Agencia Nacional de Minería - ANM"

- e) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos;
- f) Velar porque los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y porque las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia de la función administrativa;
- g) Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstas en esta ley;
- h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento;
- i) Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional;
- j) Las demás funciones que le sean atribuidas por la ley o el reglamento.

ARTÍCULO 9°.- CRONOGRAMA: El Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano deberá elaborar y divulgar el cronograma para la elección de los representantes y los suplentes de los servidores públicos ante la Comisión de Personal de la Agencia, teniendo en cuenta los plazos establecidos en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO 10°.- Ordenar al Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano la divulgación y publicación de la presente resolución, en las diferentes dependencias de la Agencia Nacional de Minería, incluidos los Puntos de Atención Regional.

ARTÍCULO 11°.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a 04 FEB 2019


SILVANA HABIB DAZA
/Presidente

Proyectó: Richard Duvan Navas Ariza. Gestor Grupo de Gestión del Talento Humano
Revisó: Alexander Márquez Ríos. Coordinador Grupo de Gestión del Talento Humano
Aprobó: Aura Isabel González Tiga. Vicepresidente Administrativa y Financiera

2105

2105

2105

2105