

República de Colombia



Libertad y Orden

AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA

RESOLUCIÓN NÚMERO 252 DE

( 28 ABR. 2015 )

*“Por la cual se establece el procedimiento para la elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción de la ANM y se define el criterio de desempate”*

LA PRESIDENTE DE LA AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA

En uso de sus atribuciones legales y especialmente de las conferidas por el artículo 10 del Decreto Ley 4134 de 2011

CONSIDERANDO:

Que el artículo 76 del Decreto 1227 de 2005 consagra que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de Bienestar Social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, proporcionando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Que el artículo 77 del Decreto 1227 de 2005 atribuye la competencia al Presidente de la Agencia Nacional de Minería para adoptar anualmente el plan de incentivos institucionales, señalando 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 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 de la ANM lo constituye el otorgamiento de incentivos económicos o de otro tipo.

Que mediante Resolución No. 225 del 4 de septiembre de 2012 se adoptó como sistema de evaluación del desempeño laboral el sistema tipo reglamentado por el Acuerdo 137 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.

Que el artículo 25 del Acuerdo 137 de 2010 establece que para acceder a los beneficios del plan de estímulos de incentivos, dentro de los cuales se encuentra la elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción, se requiere contar con evaluación del desempeño en nivel sobresaliente.

Que el artículo 79 del Decreto 1227 de 2005 radica en cada entidad la obligación de establecer un procedimiento interno donde se establezcan los criterios de selección y los criterios a seguir para dirimir los empates que se presenten en la elección de los mejores funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Que en consideración a lo anterior,

*“Por la cual se establece el procedimiento para la elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción de la ANM y se define el criterio de desempate”*

#### RESUELVE:

ARTICULO 1º-. El procedimiento para la selección del mejor empleado de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción en cada uno de los niveles jerárquicos de la Agencia Nacional de Minería se realizará de acuerdo con los siguientes parámetros, así:

El Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano o quien haga sus veces, presentará al Comité de Bienestar e Incentivos, en reunión convocada para tal fin, la relación de funcionarios tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción, que hayan obtenido calificación definitiva sobresaliente para la vigencia y que cumplan los siguientes requisitos:

- a. Tener más de un año de tiempo de servicios con la Agencia Nacional de Minería a 31 de enero del año en que se realiza la elección.
- b. No encontrarse con sanción disciplinaria al momento de ser elegido como mejor empleado.

El informe será presentado en orden descendente según la calificación obtenida por los evaluados.

Con base en lo anterior el comité escogerá al funcionario de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de cada nivel que haya obtenido la más alta calificación del desempeño laboral para el respectivo período, teniendo en cuenta que el 100% del cumplimiento de los compromisos laborales fijados con el mayor número de factores de acceso a nivel sobresaliente, corresponderá a la calificación más alta.

#### ARTICULO 2º-. Criterios de Desempate.

Si verificado el listado de funcionarios con la más alta calificación en cada uno de los niveles el comité de bienestar encuentra que se presenta una situación de empate se procederá de la siguiente manera:

1. El comité asignará en cada nivel y naturaleza del empleo, según corresponda un número a cada uno de los funcionarios que presenten igualdad en su calificación anual.
2. El comité informará de ésta situación a cada uno de los interesados que se encuentran postulados a ser elegidos como mejor empleado de carrera o de libre nombramiento y remoción en cada nivel según corresponda y los invitará a la reunión en la cual se realizará la elección final. En caso de que existan funcionarios de puntos de atención diferentes a la ciudad de Bogotá. D.C, para el desarrollo de la reunión se privilegiara el uso de las TIC programando la respectiva reunión virtual a través de videoconferencia.
3. Con el fin de brindar una mayor claridad, publicidad y transparencia en el proceso, el comité invitará al Jefe de la Oficina de Control Interno o su delegado.



**"Por la cual se establece el procedimiento para la elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción de la ANM y se define el criterio de desempate"**

4. El comité presentará en la reunión final a cada uno de los presentes, las balotas correspondientes, debidamente numeradas y las introducirá en una bolsa certificando la transparencia del proceso.
5. Para la elección de cada nivel y naturaleza del empleo se efectuará un sorteo, según corresponda.
6. El jefe de control interno o su delegado, escogerá en cada caso de la bolsa, una balota la cual corresponderá al número del funcionario que será beneficiado del incentivo correspondiente.
7. De lo actuado se dejará constancia en un acta, firmada por los miembros del comité de bienestar y el Jefe de la Oficina de Control Interno o su delegado.

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

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D. C., a los, 28 ABR. 2015

*Natalia Gutierrez Jaramillo*  
**NATALIA GUTIERREZ JARAMILLO**  
Presidenta *J.*

Elaboró: Elvira Reyes Rodríguez. Gestor. Grupo Gestión del Talento Humano. *ER*  
Revisó: Alba Lucía Triana Cortés. Contratista. Grupo Gestión del Talento Humano. *AL*  
Maria de Jesús. Quintero Monroy. Coordinadora Grupo Gestión del Talento Humano. *MJM*  
Gustavo Mauricio Martínez Perdomo. Vicepresidente Administrativo y Financiero. *GMM*

