

República de Colombia



AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA

RESOLUCIÓN NÚMERO 0200 DE

(27 MAR. 2014)

"Por la cual se establecen los factores para acceder al Nivel Sobresaliente para el período de evaluación anual ordinaria comprendido entre el 01 de febrero de 2014 al 31 de enero de 2015"

LA PRESIDENTE DE LA AGENCIA NACIONAL DE MINERIA

En uso de sus atribuciones legales y especialmente de las conferidas por 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 y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 39 de la ley 909 de 2004, establece que la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá hacerse siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para tal efecto se expida.

Que el Artículo 40 de la ley 909 de 2004, dispone que mientras las entidades desarrollan su propio sistema de evaluación del desempeño laboral, deberán adoptar el Sistema tipo de evaluación del Desempeño laboral, diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

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 partir del 01 de febrero de 2011.

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 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 dicho decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad a los empleados de carrera.

Que el artículo 10, literal h) del acuerdo 137 de 2010 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil establece que el evaluado puede acceder al Nivel Sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de

"Por la cual se establecen los factores para acceder al Nivel Sobresaliente para el periodo de evaluación anual ordinaria comprendido entre el 01 de febrero de 2014 al 31 de enero de 2015"

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, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple:

- 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.

Que el párrafo del numeral 4.2.2 del Artículo 4 del Acuerdo 137 de 2010, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, 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 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 2014 a 31 de enero de 2015.

Que, en mérito de lo expuesto este despacho.

RESUELVE:

ARTICULO 1. 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 2014-2015, serán:

- a) **Por calidad y Oportunidad.** Entrega anticipada de los resultados o en términos inferiores a los legalmente establecidos satisfaciendo los requerimientos de los usuarios a través del mejoramiento en la prestación del servicio y en los productos obtenidos.

Procedimiento: Este factor se tendrá en cuenta siempre y cuando se aporten las evidencias soportadas en los cuadros de planeación, seguimiento a actividades, Actas, encuestas al cliente, listas de chequeo, controles a la atención al usuario, dichas evidencias deben ser aportadas oportunamente al jefe inmediato en el transcurso del período con una periodicidad máxima de tres meses, esto es con corte a 30 de abril de 2014, a 31 de julio de 2014, a 30 de octubre de 2014 y a 31 de enero de 2015 y deben ser revisadas y validadas con su firma en esos mismos periodos, en caso de no presentar evidencias en esos periodos de tiempo no aplicará este factor de cumplimiento las evidencias

"Por la cual se establecen los factores para acceder al Nivel Sobresaliente para el período de evaluación anual ordinaria comprendido entre el 01 de febrero de 2014 al 31 de enero de 2015"

- b) **Por aportes propuestas o iniciativas adicionales.** Contribuyen al mejoramiento continuo en la prestación de servicios a cargo de la Agencia, por cuanto a través de su puesta en marcha demuestran eficacia, economía, celeridad, superando los parámetros y estándares establecidos en la dependencia.

Para la aplicación de este factor se puede tener en cuenta, entre otros los siguientes:

Optimización de los recursos a su cargo.

La mejor en la prestación de los servicios a su cargo, de acuerdo con los informes históricos sobre la gestión de los procesos en que participa.

Procedimiento: Durante el período de evaluación se presentará antes del mes de julio de cada año ante el jefe inmediato la iniciativa, propuesta o proyecto debidamente sustentado, y se deberá implementar en los meses siguientes para verificar su funcionalidad y aporte a la entidad en el mejoramiento de la gestión, este proyecto y sus resultados serán valorados por la Comisión de Personal, a más tardar el 20 de enero del año 2015 y con base en esta valoración y el acta que la respalda la cual valida su aporte a la entidad, se presentará ante el jefe inmediato.

- c) **Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias de su empleo y que genere un valor agregado para la entidad y la dependencia.** La capacitación debe estar relacionada con las actividades propias del empleo y generar un valor agregado para la dependencia y la entidad.

Procedimiento. Los Servidores Públicos que asistan a capacitaciones, deberán presentar al comité de capacitación, para su aprobación, su propuesta para formar parte de la red de multiplicadores en la cual incluirán el cronograma de actividades a realizar, en la cual por lo menos deberán incluir una videoconferencia para hacer partícipe de estas actividades a los Puntos de Atención Regional, una vez aprobada por el comité se realizarán las actividades y se dejará constancia de las actividades realizadas.

ARTICULO 2. PARAMETROS DE EVALUACION. El cumplimiento de los factores de acceso a nivel sobresaliente debe ser debidamente comprobado por los jefes inmediatos o comisión evaluadora de acuerdo al procedimiento establecido anteriormente y se evaluará al finalizar el período como cumple o no cumple de conformidad con lo especificado en el cuadro anexo, el cual hace parte integral de la presente resolución.

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C., a los 27 MAR. 2014


MARIA CONSTANZA GARCIA BOTERO
Presidenta

Elaboró: Elvira Reyes Rodríguez
Revisó: Maria de J. Quintero Monroy, Coordinadora Grupo Gestión del Talento Humano
Lisbeth Triana Casas, Vicepresidenta Administrativa y financiera

