

República de Colombia



AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA

RESOLUCIÓN NÚMERO 091 DE

(01 MAR 2017)

"Por la cual se adopta la metodología para la gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos 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 50 de la Ley 909 de 2004, el artículo 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015, el numeral 3° del artículo 10° del Decreto Ley 4134 de 2011, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 47 de la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, define los empleos de gerencia pública como aquellos empleos del nivel directivo y de libre nombramiento y remoción que conllevan el ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial.

Que de acuerdo con el artículo 48 de la citada ley, los gerentes públicos deben formular, junto con los jefes las políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y serán responsables de su ejecución; además, están facultados para diseñar, incorporar, implantar, ejecutar y motivar la adopción de tecnologías que permitan el cumplimiento eficiente, eficaz y efectivo de los planes, programas, políticas, proyectos y metas formulados para el cumplimiento de la misión institucional.

Que por lo anterior están sujetos a la responsabilidad de la gestión, lo que significa que su desempeño será valorado de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia y que el otorgamiento de incentivos dependerá de los resultados conseguidos en el ejercicio de sus funciones.

Que el artículo 2.2.13.1.5 del Decreto 1083 de 2015, contenido del Decreto 1227 de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004, dispuso que *"La evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia"*.

Que según los artículos 2.2.13.1.6 y 2.2.13.1.7 del citado Decreto, el Acuerdo de Gestión es producto de un proceso concertado entre el superior jerárquico y cada gerente público, el cual se pactará para una vigencia anual que coincida con los periodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad, aunque pueden haber periodos inferiores dependiendo de la fecha de vinculación del respectivo gerente público; no obstante, cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el periodo anual estipulado.

Handwritten signature and initials.

"Por la cual se adopta la metodología para la gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos de la Agencia Nacional de Minería- ANM".

Que con base en lo dispuesto por el artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015, al finalizar el período de vigencia del Acuerdo el Presidente de la Agencia debe efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores definidos y los informes de planeación y control interno que se produzcan; por lo tanto debe dejar constancia escrita de la evaluación realizada en un plazo no mayor de tres meses contado a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo.

Que el artículo 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015 determina que: *"El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, que podrá ser adoptada por las entidades"*. En este sentido, en enero de 2017 el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP expidió la *"Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos"*, a través de la cual además estableció el nuevo formato de acuerdos de gestión para gerentes públicos.

Que la guía en mención señala que los pares que evaluarán las competencias de los gerentes públicos serán elegidos entre otros, por el secretario general o quien haga sus veces.

Que atendiendo a la estructura orgánica de la Agencia Nacional de Minería, para la elección del par intervendrán el Presidente de la Agencia, el Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano y el Jefe de la Oficina de Control Interno, en virtud a que el Vicepresidente Administrativo y Financiero, quien hace las veces de Secretario General, también será evaluado.

Que en virtud de todo lo anterior es necesario adoptar en la Agencia Nacional de Minería el Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1°.- Adóptese la metodología para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos de la Agencia Nacional de Minería de conformidad con los criterios y directrices señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública en los términos de la *"Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos"* de enero de 2017 y sus anexos, o aquella que la modifique o sustituya.

PARÁGRAFO. Harán parte del Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, los formatos aprobados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y su aplicación se realizará en estricto cumplimiento del Capítulo 1° del Título 13 del Decreto 1083 de 2015 o aquel que lo modifique o sustituya.

ARTÍCULO 2°.- El Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, se aplicará a quienes desempeñen el empleo de Vicepresidente de Agencia Código E2 Grado 05 en la planta de la Agencia Nacional de Minería.

ARTÍCULO 3°.- La gestión del rendimiento de los gerentes públicos de la Agencia Nacional de Minería contemplados en el artículo 2° de la presente Resolución, será evaluada aplicando los componentes detallados a continuación:

5/12

"Por la cual se adopta la metodología para la gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos de la Agencia Nacional de Minería- ANM".

- a. Compromisos gerenciales: Comprenden los resultados medibles, cuantificables y verificables que adelantará el gerente público para el cumplimiento efectivo de los objetivos de la Agencia. Corresponde al 80% del total de la evaluación final.
- b. Valoración de competencias comunes y directivas: El gerente público es valorado de acuerdo con las competencias comunes y directivas requeridas para el desempeño de su rol gerencial, conforme con lo establecido en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015. Corresponde al 20% de la evaluación.

ARTÍCULO 4°.- El Grupo de Planeación con el apoyo del Grupo de Comunicaciones divulgará al interior de la Agencia el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, Institucional y el Plan Operativo Anual los cuales servirán como referente para la fijación y la evaluación de compromisos gerenciales.

ARTÍCULO 5°.- El Grupo de Gestión del Talento Humano liderará las acciones necesarias para la implementación del Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos en la Agencia Nacional de Minería, para lo cual divulgará el sistema, coordinará la capacitación de los evaluadores y evaluados y supervisará que el proceso se cumpla de acuerdo con los criterios legales y las directrices contenidas en el ordenamiento jurídico.

No obstante, lo anterior, la responsabilidad de la evaluación será imputable a los sujetos involucrados en el proceso, en los términos de la normatividad vigente sobre la materia.

ARTÍCULO 6°.- La concertación de la gestión del rendimiento se deberá realizar a más tardar el veintiocho (28) de febrero de cada vigencia y la formalización se dará a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Copia de dicha concertación deberá remitirse al Grupo de Gestión del Talento Humano, para conservación en la historia laboral del gerente público.

Para los gerentes públicos que se posesionen durante la vigencia, el plazo de la concertación y de la formalización no debe ser superior a cuatro (4) meses a partir de la fecha de posesión, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015.

El Acuerdo de Gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público.

ARTÍCULO 7°.- Las evidencias sobre el cumplimiento de los compromisos gerenciales y la valoración de competencias comunes y directivas serán aportadas por el evaluador y el evaluado a través del portafolio de evidencias, el cual comprende los soportes de forma física y/o virtual que acompañan la ejecución de los compromisos gerenciales y los que correspondan al grado de desarrollo de las competencias de acuerdo a la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

ARTÍCULO 8°.- El seguimiento debe realizarse con corte a 30 de junio y reportarse al Grupo de Gestión del Talento Humano a más tardar el 31 de julio de cada año dejando registro del avance de los proyectos y las metas con sus respectivas evidencias, así como del plan de mejoramiento cuando haya lugar, que permita plantear acciones para fortalecer y mejorar el desempeño del gerente público.

ARTÍCULO 9°.- En la evaluación de las competencias intervendrán: el Presidente de la Agencia, un par y los subalternos del gerente público. Se entiende como par, un gerente público que interactúa de manera directa con la actividad del área del gerente evaluado.

hr

"Por la cual se adopta la metodología para la gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos de la Agencia Nacional de Minería- ANM".

Este par será identificado y seleccionado por el Presidente de la Agencia con el acompañamiento del Jefe de la Oficina de Control Interno y el Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano.

Se entiende por subalternos, los servidores públicos de las plantas permanente o temporal a cargo del gerente público evaluado, subalternos a los cuales el Grupo de Gestión del Talento Humano les comunicará la forma y oportunidad en que deben evaluar al gerente público.

PARÁGRAFO 2. El número de servidores públicos subalternos del gerente público a ser evaluado, corresponderá al 20% del total de servidores pertenecientes a cada Vicepresidencia, y en todo caso este número nunca será inferior a 10 funcionarios. Dichos servidores serán seleccionados de forma aleatoria por el Grupo de Gestión del Talento Humano antes del 31 de enero de cada anualidad.

ARTÍCULO 10°.- La calificación se obtendrá de la sumatoria de los resultados de los compromisos gerenciales y la valoración de las competencias comunes y directivas por el superior, el par y los subalternos, dentro de los siguientes rangos:

- a. Desempeño sobresaliente: de 101% a 105%
- b. Desempeño satisfactorio: de 90% a 100%
- c. Desempeño suficiente: del 76% al 89%

ARTÍCULO 11°.- Finalizado el periodo de evaluación, los formatos constitutivos del proceso de evaluación de la gestión del rendimiento del Gerente Público, deberán ser remitidos debidamente diligenciados y firmados por evaluado y evaluador, al Grupo de Gestión del Talento Humano antes del 31 de marzo de cada anualidad, con el fin de gestionar su publicación en la página web de la Agencia, así como su conservación en la historia laboral del sujeto de evaluación.

ARTÍCULO 12°.- Los resultados de este proceso serán insumo para identificar necesidades de capacitación y fortalecimiento de las competencias comportamentales del nivel directivo, referidas en el artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015.

ARTÍCULO 13°.- En lo no previsto en la presente resolución, se aplicará lo dispuesto en la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos vigente, y las demás normas y directrices que el Departamento Administrativo de la Función Pública emita sobre la materia.

ARTÍCULO 14°.- La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a 01 MAR 2017


SILVANA BEATRIZ HABIB DAZA

Proyectó: Freddy Maurice Cortés Zea, Experto - Grupo de Gestión del Talento Humano.

Revisó: Elvira Reyes Rodríguez, Coordinadora - Grupo de Gestión del Talento Humano.

Aprobó: Aura Isabel González Tiga - Vicepresidente Administrativa y Financiera.

Andrés Felipe Vargas, Asesor - Despacho Presidencia.