

RESOLUCIÓN No. 153
(12 de julio de 2021)

“POR LA CUAL SE ESTABLECE LA METODOLOGÍA DE LA CONVOCATORIA INTERNA PARA LA PROVISIÓN TRANSITORIA MEDIANTE ENCARGO DE LOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA CON VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PALMIRA.”

La Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, adscrita a la Secretaría de Desarrollo Institucional en uso de sus atribuciones legales, y en especial las contenidas en el Decreto Nacional 1083 de 2015 modificado por el Decreto Nacional 648 de 2017 y las delegadas por el Alcalde Municipal de Palmira mediante Decreto 007 de enero 03 de 2017, y

CONSIDERANDO:

Que el sistema de carrera administrativa busca lograr que el recurso humano no se convierta en una carga que dificulte la realización de las funciones y fines del Estado, sino por el contrario, que se erija en un instrumento eficaz para el cumplimiento de los mismos a través de personal apto para desarrollar las actividades inherentes al servicio público y con la garantía, al mismo tiempo, conforme a la Constitución Política que establece del ejercicio del derecho al trabajo artículo 25 y del principio mínimo fundamental de la estabilidad en el empleo artículo 53.

Que debe tenerse como propósito contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen, cada vez con mejores índices de resultados, su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades confiadas a los entes públicos, a partir del concepto según el cual el Estado Social de Derecho exige la aplicación de criterios de excelencia en la administración pública.

Que el artículo 2.2.5.4.7 del Decreto 648 del 2017, establece:

“(…) Artículo 2.2.5.4.7 Encargo. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en el siguiente capítulo (...)”

Que los servidores inscritos en el Registro Público de la carrera administrativa tienen el derecho preferencial a ser encargados en los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal, siempre que acrediten los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019.

Que el encargo deberá recaer en el servidor de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior, siempre que cumpla con los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

Que el inciso segundo del artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, prevé que si al momento de realizar el proceso de provisión transitoria de empleos de carrera, la entidad no cuenta con servidores titulares de derechos de carrera con evaluación de desempeño sobresaliente, el encargo debe recaer en el servidor con derechos de carrera que tenga la más alta calificación "(...) descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio (...)", en consonancia con el sistema de evaluación de desempeño laboral adoptado por la entidad.

Que la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, en cabeza de la Subsecretaría de Despacho adscrita a la Secretaría de Desarrollo Institucional, con el propósito de

RESOLUCIÓN

garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, salvo las excepciones previstas por necesidades del servicio debidamente motivadas, deberá revisar e identificar frente a la totalidad de la planta de empleos de la Entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquel que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004; en ausencia de servidor con evaluación en el nivel sobresaliente, el derecho se predica respecto del servidor que en el mismo nivel cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación satisfactoria. Este procedimiento deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta y en caso de no encontrar un servidor que cumpla con los requisitos ya citados procederá el nombramiento provisional.

Que el requisito de aptitud y habilidad corresponde a la idoneidad y capacidad que ostenta un servidor para obtener y ejercer un cargo. De ahí que el análisis y valoración de su cumplimiento recaiga en la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces adscrita a la Secretaría de Desarrollo Institucional, servidor que con fundamento en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente al momento de la provisión transitoria del empleo de carrera vacante de forma definitiva a temporal, deberá evaluar de forma objetiva y soportado en evidencias, las aptitudes y habilidades de los servidores que integran la planta de personal, con el fin de determinar cuál(es) de ellos reúnen las condiciones para desempeñar el empleo que será provisto.

Que si bien es cierto que la figura del encargo constituye para la administración una forma expedita de provisión del empleo que contribuye a asegurar la continuidad del servicio que se presta, también lo es que, conforme se regula en la Ley 909 de 2004, el encargo constituye un derecho y, por tanto, el ejercicio de esa facultad por parte de la administración no debe desconocer principios, valores, garantías, y derechos del servidor inscrito en el Registro Público de la carrera administrativa de manera que, aun cuando legítimamente el nominador puede designar unilateralmente al servidor sobre el cual recaería el encargo, tal facultad no es ilimitada, por cuanto, debe asegurar que se cumpla con todos los requisitos determinados en la ley, para lo cual solo podrá sustentar las razones de su decisión en cuanto a las aptitudes y habilidades de los candidatos designados para el empleo a encargar.

Que al momento de presentarse en la Alcaldía Municipal de Palmira vacantes definitivas disponibles o temporales en empleos de carrera administrativa en los distintos niveles, éstas deben ser provistas transitoriamente con los servidores públicos de la planta global que cumplan con los requisitos que señala la Ley.

Que para empezar a proveer transitoriamente dichos empleos se hace necesario establecer la metodología a utilizar.

Que por lo expuesto;

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Establecer la siguiente metodología para llevar a cabo las convocatorias internas para la provisión transitoria mediante encargo de los empleos de carrera administrativa con vacantes temporales y definitivas en la Alcaldía Municipal de Palmira de la planta global, así:

METODOLOGÍA	
ETAPAS	ACTIVIDAD A DESARROLLAR
Primera	Publicación del aviso de la convocatoria interna
Segunda	Verificación de requisitos
Tercera	Aplicación de Criterios de Valoración
Cuarta	Publicación Inicial de Resultados
Quinta	Tramite de las Solicitudes de Revisión
Sexta	Publicación definitiva de resultados

RESOLUCIÓN

PARÁGRAFO: La metodología aquí descrita se aplicará a partir de la fecha de publicación del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: PUBLICACIÓN DEL AVISO DE LA CONVOCATORIA INTERNA. El aviso de la convocatoria interna será publicado en intranet u otros medios de comunicación de la Entidad, y contendrá entre otra la siguiente Información:

- Identificación del empleo objeto del proceso, indicando el perfil y la ubicación de este.
- Cantidad de vacantes a proveer.
- Fecha límite de actualización de hoja de vida en el aplicativo SIGEP.

Una vez publicado el aviso que da inicio a la convocatoria interna esta se adelantará con el cumplimiento de lo siguiente:

- Se dará cumplimiento a lo consagrado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019., que consagra lo siguiente:

“(...) los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.”

- Cuando un servidor público ha sido preseleccionado para participar en una convocatoria interna de encargo, manifiesta por escrito su negativa para participar en la misma, se le excluirá de forma definitiva, sin opción a futura inclusión a la convocatoria específica a la cual renunció.
- De presentarse que un empleado, se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior al empleo a proveer en la convocatoria interna de encargos y tenga una asignación en la escala salarial mayor, no se podrá tener en cuenta para la convocatoria, por el desmejoramiento salarial que se presenta; debido a esto, se tendrán en cuenta los empleados públicos que ocupan los cargos subsiguientes a ese nivel, por contar con salario inferior al empleo del encargo.

ARTÍCULO TERCERO: VERIFICACIÓN DE REQUISITOS. En esta etapa se verificará la siguiente información:

- El cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales vigente, para el empleo a proveer en encargo.
- Que el funcionario desempeñe el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer.
- Que la Evaluación del Desempeño Laboral ordinaria y definitiva del servidor público sea sobresaliente en el último periodo de evaluación.

Si al revisar la totalidad de la planta de cargos de la entidad, no se logra realizar la provisión con servidores que tengan evaluación de desempeño definitiva sobresaliente, se realizará un nuevo proceso con los servidores que superaron el periodo de prueba con evaluación sobresaliente.

RESOLUCIÓN

- d. Que el servidor público no tenga sanciones disciplinarias y fiscales vigentes en el último año, contado a partir de la fecha de publicación del aviso de la convocatoria.

ARTÍCULO CUARTO: APLICACIÓN DE CRITERIOS DE VALORACIÓN. Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos mínimos y sólo ante la existencia de pluralidad de servidores con derecho preferencial al encargo se aplicarán los siguientes criterios que se fijan en forma previa, así:

- a. El servidor con derechos de carrera administrativa que acredite mayor experiencia relacionada entendida esta como la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer (de acuerdo con lo exigido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales), tendrá una calificación máxima hasta de sesenta (60) puntos;
- b. El servidor público que cuente con distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de sus funciones durante los últimos cuatro (4) años, tendrá una calificación máxima hasta de diez (10) puntos;
- c. El servidor con derechos de carrera que acredite educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo exigido para el cargo, para lo cual se verificará la información que allegue en los términos que se regulan en este acto administrativo y/o que se encuentren glosados en la carpeta laboral. Se deberá establecer un puntaje por cada título de educación formal adicional al requisito mínimo, tendrá una calificación máxima hasta de siete (7) puntos;
- d. El servidor con derechos de carrera de acuerdo con una antigüedad superior a cinco (5) años en el registro público de carrera administrativa tendrá un puntaje máximo de cinco (5) puntos;
- e. Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos mínimos y valorados los criterios adicionales, en caso de persistir el empate en el resultado para la conformación de la lista final, se tendrá en cuenta en orden excluyente los siguientes criterios:
- La mayor antigüedad como servidor público nombrado al servicio de la Alcaldía municipal de Palmira;
 - El servidor de carrera que hubiere sufragado en las elecciones inmediatamente anteriores, para lo cual deberá aportar el certificado de votación de acuerdo con lo establecido en el artículo 5° de la Ley 403 de 1997;

PARÁGRAFO PRIMERO: ESTUDIO TÉCNICO. La Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, adscrita a la Secretaría de Desarrollo Institucional, realizará el estudio técnico de las hojas de vida actualizadas en el aplicativo SIGEP, conforme a los documentos que reposen en este en la fecha que se estipule en el aviso de publicación de la convocatoria para encargo, sin que sea óbice, para que el empleado pueda aportar los documentos adicionales que no se encuentren allí glosados, circunstancia que será objeto de verificación respecto a su autenticidad y cuya prerrogativa se extenderá hasta el día en que se fije la fecha para tal efecto en la correspondiente convocatoria.

Únicamente se puntuarán los títulos, certificaciones y experiencia adicional a los requisitos mínimos, puntajes que serán acumulables hasta un máximo del tope aquí regulado para cada ítem.

PARÁGRAFO SEGUNDO: PUNTUACIÓN DE LA EXPERIENCIA RELACIONADA. Es la adquirida en el desempeño de empleos y actividades que tengan funciones relacionadas a las del área del desempeño del empleo a proveer. *bst*

Los puntajes se asignarán en la siguiente forma:

RESOLUCIÓN

RANGO	PUNTAJE ACUMULABLE HASTA UN MÁXIMO DE 60 PUNTOS
Más de sesenta (60) meses	Dos (2) puntos adicionales y acumulables por cada año adicional a los sesenta (60) meses hasta llegar a sesenta (60) puntos
Sesenta (60) meses	Veinte (20) puntos
Cuarenta y ocho (48) a cincuenta y nueve (59) meses	Diecisiete (17) puntos
Treinta y seis (36) a cuarenta y siete (47) meses	Catorce (14) puntos
Veinticuatro (24) a treinta y cinco (35) meses	Once (11) puntos
Doce (12) a veintitrés (23) meses	Ocho (8) puntos
Menos de once (11) meses	Cinco (5) puntos

PARÁGRAFO TERCERO: PUNTUACIÓN POR DISTINCIONES, RECONOCIMIENTOS U HONORES EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES DURANTE LOS ÚLTIMOS CUATRO (4) AÑOS.

Los puntajes se asignarán de la siguiente manera:

AÑO	PUNTAJE
Por el último año	4 puntos
Por el penúltimo año	3 puntos
Por el tercer (3º) último año	2 puntos
Por el cuarto (4º) último año	1 punto

Serán acumulables los puntos, en el evento que el empleado haya obtenido distinción, reconocimiento u honor durante cualquiera o todos los últimos cuatro (4) años.

PARÁGRAFO CUARTO: PUNTUACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL. Se entiende por educación formal la educación superior en los programas de pregrado en las modalidades de formación técnica profesional y profesional, en programas de posgrado, en las modalidades de especialización, y maestría y en programas de doctorado. La educación formal se acredita mediante títulos legalmente válidos o acta de grado otorgado por instituciones legalmente reconocidas por el Estado Colombiano conforme a la ley.

Los puntajes se asignarán de la siguiente manera:

- **Nivel profesional y asesor:**

DOCTORADO	MAESTRÍA	ESPECIALIZACIÓN	PROFESIONAL	MÁXIMO ACUMULABLE
3	2	1.25	0.75	7

- **Nivel técnico y asistencial:**

DOCTORADO	MAESTRÍA	ESPECIALIZACIÓN	PROFESIONAL	TECNÓLOGO/ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA/ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA	TÉCNICO	MÁXIMO ACUMULABLE
3	2	1	0.5	0.3	0.2	7

PARÁGRAFO QUINTO: ANTIGÜEDAD. PUNTUACIÓN DE LA ANTIGÜEDAD EN LA ENTIDAD.

Los puntajes se asignarán de la siguiente manera:

ANTIGÜEDAD (AÑOS)	PUNTAJE
Más de 20	5 puntos
16 a 20	3 puntos
11 a 15	2 puntos
5 a 10	1 punto

RESOLUCIÓN

ARTÍCULO QUINTO: EXCEPCIÓN. Cuando por necesidades de urgencia en el servicio y conforme a la normatividad legal que regula la materia, el encargo deba recaer en el servidor de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior, siempre que cumpla con los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para su desempeño, no haya sido sancionado disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente, se podrá obviar el procedimiento descrito en el artículo cuarto de esta resolución, para lo cual la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano adscrita a la Secretaría de Desarrollo Institucional o la Secretaría de Educación de recaer en un empleo de la planta de cargos del Sistema de Gestión de Participaciones, deberá certificar el cumplimiento de los requisitos y habilidades del empleado, la necesidad y la premura que requiere para efectuar el encargo arropado de interés general que amerite la decisión por parte del nominador o quien este haya delegado para el efecto .

Esta particular condición fáctica debe justificar la proporcionalidad y finalidad especial de interés público social que se pretenda satisfacer con la medida, de modo tal que, con el fin de preservar el derecho a la igualdad, el interés general y los fines esenciales del Estado, no se otorguen tratos diferenciados para ciertos sectores de empleados que no se encuentran plenamente justificados, para lo cual, el acto administrativo deberá estar debidamente motivado.

Para el efecto, la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano adscrita a la Secretaria de Desarrollo Institucional deberá cotejar las carpetas laborales de los servidores públicos según la planta de cargos a la cual tiene competencia, al igual que la hoja de vida en el aplicativo SIGEP y bajo criterios objetivos guiados por el mérito de estos, tomando en cuenta aspectos como el desempeño de su función inherente al empleo a proveer, determinando bajo criterios de aptitud e idoneidad el candidato frente al que proceda el encargo, previa la ponderación de los aludidos criterios objetivos. Efectuado el nombramiento por parte del nominador o su delegado, deberá comunicarlo a quien resulte favorecido con este.

ARTÍCULO SEXTO: PUBLICACIÓN INICIAL DE RESULTADOS. Será publicado en la intranet u otros medios de comunicación de la Entidad, durante tres (03) días hábiles el resultado del estudio técnico realizado, el orden de este estarán determinado por la aplicación de los criterios de valoración establecidos en la Entidad.

ARTÍCULO SÉPTIMO: TRÁMITE DE LAS SOLICITUDES DE REVISIÓN. Durante el día siguiente a la publicación inicial de resultados, podrá presentarse por escrito solicitudes de revisión al estudio técnico, indicando y/o aportando las pruebas y argumentos que la sustentan, las cuales serán resueltas.

ARTÍCULO OCTAVO: PUBLICACIÓN DEFINITIVA DE RESULTADOS. Si alguna de las solicitudes de revisión al estudio técnico conlleva la modificación de la publicación inicial, se realizará la nueva publicación con los cambios respectivos.

ARTÍCULO NOVENO: De conformidad con el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015, corresponde a la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento, verificar y certificar que el aspirante a un encargo cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la Ley y el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales.

ARTÍCULO DÉCIMO: Si a ello hay lugar y previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique (Ley 190 de 2019, artículo 1º, parágrafo segundo).

Se asigna igualmente a quien desempeñe el empleo de Subsecretaria de Gestión de Talento Humano adscrita a la Secretaria de Desarrollo Institucional la función de reportar en forma inmediata en la aplicación "SIMO", respecto a todos los empleos que de conformidad a las normas legales que regulan la materia, deben ser convocados a concurso de méritos, para lo cual revisará permanentemente las condiciones en que están nombrados todos los empleados públicos de la planta de empleos, auscultando

RESOLUCIÓN

las carpetas laborales para con fundamento en ello, determinar y reportar la novedad que se ordena cumplir en esta norma.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: TERMINACIÓN DEL ENCARGO. Conforme a lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, modificatorio del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, eliminó la previsión "(...) y una vez convocado el respectivo concurso (...)", por lo que con independencia de que el empleo haya sido convocado a proceso de selección, el mismo debe ser provisto mediante encargo, situación administrativa que no contempla término definido, toda vez que la modificación normativa también eliminó la expresión "El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses."¹

No obstante, el nominador a través de resolución motivada podrá dar por terminado el encargo, entre otras, por las siguientes razones:

- a. Por haberse obtenido la provisión definitiva del cargo vacante, de conformidad con el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto 498 de 2020 (órdenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en período de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección)²;
- b. Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución;
- c. La calificación definitiva no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral del encargado;
- d. La renuncia del empleado al encargo;
- e. La pérdida de derechos de carrera;
- f. Cuando el servidor de carrera tome posesión para el ejercicio de otro empleo;
- g. Por revocatoria del acto administrativo que dio origen al derecho;
- h. Las inhabilidades contempladas en las normas legales que regulan la materia, en especial, en los artículos 37 y 38 de la ley 734 de 2002 y demás normas que los modifiquen, adicionen y/o sustituyan.

El hecho que se haya surtido el proceso de encargo por derecho preferente en una vacancia temporal y que con posterioridad a la misma cambie a definitiva, no es causal de pérdida del encargo. En este caso se procederá a expedir acto administrativo modificando el encargo sujeto a vacancia definitiva.

Cuando el titular de la vacancia temporal regrese al cargo, el encargado deberá devolverse al cargo del cual ostenta derechos de carrera administrativa.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: Para este proceso se conformará un comité para la revisión del cumplimiento de lo establecido en esta resolución. 124

¹ CNSC: Circular No 20191000000117 del 29 de julio de 2019.

² Conc. CNSC: "Acuerdo No 0013 DE 2021": "(...) ARTÍCULO 8°. Uso de Lista de Elegibles. Durante su vigencia las listas de elegibles serán utilizadas para proveer definitivamente las vacantes de la respectiva entidad, en los siguientes casos:

1. Cuando el elegible nombrado no acepte el nombramiento o no se poseione en el empleo o renuncie durante el periodo de prueba o no supere el periodo de prueba.
2. Cuando, durante su vigencia, se genere la vacancia definitiva de un empleo provisto mediante la lista de elegibles conformada en virtud del respectivo concurso de méritos, con ocasión de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.
3. Cuando, durante su vigencia, se generen nuevas vacantes del "mismo empleo" o de "empleos equivalentes" en la misma entidad. (...)"

RESOLUCIÓN

PARÁGRAFO PRIMERO: La conformación del comité será la siguiente:

- a. El Secretario de Desarrollo Institucional.
- b. La Subsecretaria de Gestión de Talento Humano.
- c. Un empleado público de carrera administrativa designado por el Secretario de Desarrollo Institucional.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Palmira Valle del Cauca, a los doce (12) días del mes de julio del año dos mil veintiuno 2021.



BEATRIS EUGENIA OROSCO PARRA
Subsecretaria Gestión del Talento Humano

Proyectó: Julián Andrés Ramírez Guespu– Contratista Subsecretaría de Gestión de Talento Humano
Leonardo Bernal Romero - Contratista Subsecretaría de Gestión de Talento Humano
Revisó: Beatris Eugenia Orosco Parra – Subsecretaria de Gestión de Talento Humano
Aprobó: Beatris Eugenia Orosco Parra – Subsecretaria de Gestión de Talento Humano