



Requisitos Humano

 	<p>DEPARTAMENTO DE RISARALDA Secretaría Administrativa</p> <p>GESTION ADMINISTRATIVA GESTION DE TALENTO HUMANO</p> <p>RESOLUCIÓN</p>
Versión: 03	Vigencia: 02/2014

Resolución No. **0259** de (fecha) **21 JUN 2017**

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS CRITERIOS DE DESEMPATE, PARA LA PROVISION TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA, MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO, QUE SE ENCUENTREN EN VACANCIA DEFINITIVA O TEMPORAL, EN TODAS LAS DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACION DEPARTAMENTAL"

EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DE RISARALDA, en ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas en la Ley 909 de 2004, y

CONSIDERANDO



Que el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, señala en relación con la figura de encargo:

"Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses."

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente..."

Que en este orden de ideas, el artículo 8° del Decreto 1227 de 2005, establece que *"mientras se surte el proceso de selección convocado para la provisión de los empleos, estos podrán ser provistos mediante encargo a empleados de carrera, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004"*

0

 	<p align="center">DEPARTAMENTO DE RISARALDA Secretaria Administrativa</p> <p align="center">GESTIÓN ADMINISTRATIVA GESTION DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">RESOLUCIÓN</p>
Versión: 03	Vigencia: 02/2014 0259 21 JUN 2017

Así mismo, el Decreto 648 de 2017, señala en relación con la figura de encargo, lo siguiente:

Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. ...



"...Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera...

Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera."

Que la Comisión nacional del Servicio Civil, el día 23 de julio de 2012, expidió la Circular No. 005, por la cual dictó instrucciones en materia de provisión definitiva de empleos de carrera y trámite para la provisión transitoria como medida subsidiaria, en cuyo contenido desarrolló un procedimiento para la concesión de encargos en cargos de carrera administrativa vacantes de manera temporal o definitiva, y entre otros aspectos, reguló todos los pasos que las entidades deben surtir en orden a proveer mediante la figura de encargo dichas vacantes señalando además los procedimientos a adelantar en caso de presentarse pluralidad de servidores con iguales derechos al encargo.

Que dicha Circular 005 de 2012, se encuentra suspendida por el Honorable Consejo de Estado, mediante Auto de mayo 5 de 2014, proferido dentro del proceso radicado bajo el número: 11001-03-25-000-2012-00795-00(2566-12) Actor: Iván Alexander Chinchilla Alarcón demandado: Departamento Administrativo de la Función Publica y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que en virtud a la suspensión de la referida Circular, las entidades deben dar estricta aplicación a lo preceptuado en la Ley 909 de 2004 así como en sus Decretos reglamentarios, a efectos de agotar el derecho preferencial al encargo para la provisión de empleos en vacancias definitivas o transitorias.

 	<p align="center">DEPARTAMENTO DE RISARALDA Secretaría Administrativa</p> <p align="center">GESTION ADMINISTRATIVA GESTION DE TALENTO HUMANO</p>
<p>Versión: 03</p>	<p align="center">RESOLUCIÓN</p> <p align="right">0259 21 JUN 2017</p>

Que ni la Ley 909 de 2004, ni sus Decretos reglamentarios, consagran el procedimiento a seguir, en los eventos en que se presenten pluralidad de servidores de carrera administrativa con idénticos derechos, es decir, que en el evento de presentarse empates al momento de efectuar el análisis de las hojas de vida de los servidores públicos de carrera administrativa que puedan optar por el encargo, no existen instrumentos establecidos en nuestro ordenamiento.

Que el Artículo 305 de la Constitución Nacional, establece como atribuciones del Gobernador, dirigir y coordinar la acción administrativa del departamento de conformidad con la Constitución y las leyes.

Que se hace necesario establecer los criterios a tener en cuenta por parte de la Administración Departamental, al momento de presentarse pluralidad de servidores de carrera administrativa con idénticos derechos, es decir empates al momento de efectuar el análisis de las hojas de vida de los servidores públicos de carrera administrativa que puedan optar por el encargo, en aras de facilitar el accionar del nominador al momento de conceder los encargos y respetando los principios Constitucionales del debido proceso, publicidad, mérito e igualdad.

Sin mas consideraciones,

RESUELVE





ARTICULO PRIMERO: Establecer los criterios de desempate, para la provisión transitoria de empleos de carrera, mediante la figura de encargo, que se encuentren en vacancia definitiva o temporal, en la Administración Departamental.

PARÁGRAFO: Los criterios que se establecen mediante el presente Acto, serán aplicados, una vez realizado el análisis de los requisitos de ley a aquellos servidores de carrera que ostenten el derecho preferencial a ser encargados y se encuentren en situación de empate.

ARTÍCULO SEGUNDO: CRITERIOS DE DESEMPATE:

-CRITERIO 1. Educación formal adicional al requisito mínimo del empleo



 	DEPARTAMENTO DE RISARALDA Secretaría Administrativa GESTION ADMINISTRATIVA GESTION DE TALENTO HUMANO	
	RESOLUCIÓN	
Versión: 03	Vigencia: 02/2014	0259 21 JUN 2017



La educación formal es entendida como conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas, debidamente reconocida por el Gobierno Nacional, correspondiente a la educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional o superior, en programas de pregrado en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica, profesional y en programas de postgrado, en las modalidades de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado. Si dos o más funcionarios continúan empatados luego del análisis de los criterios anteriores, se les asigna un puntaje por educación formal adicional al requisito exigido en el cargo, de acuerdo con los siguientes puntajes:

TITULO NIVEL	BACHILLER	TECNICO	TECNOLOGO O ESPECIALIZACION TECNICA	PROFESIONAL O ESPECIALIZADO TECNOLÓGICA	ESPECIALIZACION	MAESTRIA	DÓCTORADO
Asistencial	10	15	20	25	30	35	40
Técnico	No se puntúa	10	15	20	25	30	35
Profesional	No se puntúa	No se puntúa	No se puntúa	10	15	20	25

El puntaje será acumulativo sin que exista un tope máximo y tendrá mejor derecho al encargo el servidor que obtenga el mayor puntaje. Para el análisis de este criterio, se tendrá en cuenta la información registrada en la historia laboral, es decir previa verificación de los respectivos soportes que se encuentren en el expediente físico del funcionario; siendo 30 de diciembre la fecha de corte para el análisis del primer semestre y 30 de junio la fecha de corte para el análisis del segundo semestre. Si después de aplicar el anterior criterio, persiste el empleo entre uno o más funcionarios, se optará por aplicar el siguiente criterio.

-CRITERIO 2. Educación para el trabajo y desarrollo humanos (ley 164 de 2006-decreto 4904 de 2009).

Hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la ley 115 del 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y forma, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificaciones de aptitud ocupacional mediante programas de formación laboral y programas de formación académica.

 	<p align="center">DEPARTAMENTO DE RISARALDA Secretaria Administrativa</p> <p align="center">GESTION ADMINISTRATIVA GESTION DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">RESOLUCIÓN</p>
Versión: 03	Vigencia: 02/2014 0259 21 JUN 2017

Asignación de puntajes

INTENSIDAD HORARIA	PUNTAJE
1000 o mas	50
entre 901 y 1000	45
entre 801 y 900	40
entre 701 y 800	35
entre 601 y 700	30
Entre 501 y 600	25
Entre 401 y 500	20
Entre 301 y 400	15
Entre 201 y 300	10
Entre 101 y 200	5
100 o menos	3



Para la asignación del puntaje de acuerdo a las intensidades horas, se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- El programa debe estar relacionado con las funciones del cargo para el cual se va a encargar.
- Que el programa este certificado por una entidad idónea y/o avalada de acuerdo con la normatividad vigente.
- Que esté debidamente soportada en la hoja de vida del empleo.

Si después de aplicar el anterior criterio, persiste el empate entre uno o más funcionarios, se optará por aplicar el siguiente criterio.

-CRITERIO 3. Mayor experiencia adicional al requisito

Se puntuará la experiencia adicional al requisito mínimo, teniendo en cuenta el número de años y de acuerdo con la modalidad de experiencia exigida en el cargo. La experiencia será contabilizada en meses, los cuales serán acumulativos sin que exista un tope máximo y tendrá mejor derecho al encargo el servidor que obtenga el mayor número de meses de experiencia. Para la verificación de este criterio se seguirán parámetros señalados respecto a la experiencia, de acuerdo a lo solicitado en el manual específico de funciones y competencias laborales vigente en la entidad.

 	<p align="center">DEPARTAMENTO DE RISARALDA Secretaría Administrativa</p> <p align="center">GESTION ADMINISTRATIVA GESTION DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">RESOLUCIÓN</p>
Versión: 03	Vigencia: 02/2014 0259 21 JUN 2017

-CRITERIO 4. Puntaje de Evaluación de Desempeño Laboral

Si después de analizar los anteriores criterios aún existe dos funcionarios o más que tengan el mismo derecho para el otorgamiento del encargo, tendrá mayor derecho el funcionario que tenga mayor puntaje en la última evaluación (ordinaria o definitiva) del desempeño laboral.

Si después de aplicar el anterior criterio, persiste el empate entre uno o más funcionarios, se optará por aplicar el siguiente criterio.

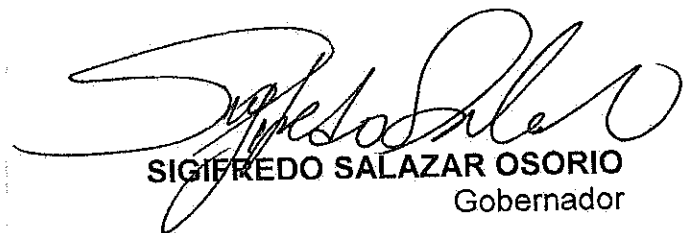
-CRITERIO 5. Aleatorio

Si después de aplicar la totalidad de criterios anteriores aún persiste el empate entre dos o más servidores, se dirimirá el mismo de forma aleatoria. Para esto los funcionarios que se encuentren en iguales condiciones serán citados por el Director de Recursos Humanos o quien haga sus veces y se realizará sorteo a través de balotas numeradas, según el número de servidores en situación de empate; el sorteo se realizará en presencia de un delegado de la oficina de control interno, Director de Recursos Humanos o quien haga sus veces y el secretario Administrativo. Después del sorteo se realizará un acta en donde quedará consignado el nombre del funcionario al que se le otorga el encargo y la misma deberá ser firmada por los presentes.

ARTUCULO TERCERO: la presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición

21 JUN 2017

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


SIGIFREDO SALAZAR OSORIO
 Gobernador


 Vo. Bo. Secretaria Jurídica


 Proyecto y Elaboro: **Héctor Fabio Alzate Bermúdez**
Director de Recursos Humanos