

CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL URABÁ

"CORPOURABA"



CORPOURABA		
CONSECUTIVO:	100-03-30-99-0719-2020	
Fecha:	2020-07-01	Hora: 12:05:37 Folios: 0

RESOLUCIÓN No

Por la cual se establece el procedimiento interno para provisión de empleos de carrera administrativa mediante encargo en vacantes definitivas y temporales en CORPOURABA.

La Directora General de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá CORPOURABA, en uso de sus facultades legales y estatutarias en especial las que le confiere la Ley 909 de 2004, ley 1437 de 2011, el Decreto 1083 de 2015, Decreto Nacional 648 de 2017 y el acuerdo N° 100-02-02-01-016 del 29 de octubre de 2019 y,

CONSIDERANDO

La Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, regula el Encargo con una doble connotación, de un lado, es un mecanismo de provisión transitoria de los empleos de Carrera Administrativa que se encuentran en vacancia definitiva o temporal, mientras se surte el proceso de selección para su provisión definitiva por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, o mientras dura la situación administrativa de su titular, respectivamente, con el fin de satisfacer las necesidades del servicio de una Entidad, y de otro lado, el encargo constituye uno de los derechos que tienen los empleados inscritos en Carrera Administrativa, siempre y cuando cumplan con las condiciones y requisitos para acceder al mismo.

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado parcialmente por la ley 1960 de 2019 establece los requisitos que debe cumplir un empleado de Carrera Administrativa para ser encargado en un empleo de esa misma naturaleza que se encuentre vacante:

"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 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."

El Artículo 2.2.5.9.7 del Decreto 1083 de 2015 Determina que "hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo".

Que el Artículo 2.2.18.2.1 del Decreto 1083 de 2015 establece que "mientras se surte el proceso de selección para proveer en forma definitiva la vacante, los empleados pertenecientes al Sistema Específico de Carrera, tendrán derecho a ser encargados para ocupar dicha vacante, previa acreditación del perfil del rol".

El Encargo, debe realizarse de manera objetiva "teniendo en cuenta los principios constitucionales del debido proceso, igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad" (Numeral 1° del artículo 2° de la Ley 909 de 2004).

Por la cual se establece el procedimiento interno para provisión de empleos de carrera administrativa mediante encargo en vacantes definitivas y temporales en CORPOURABA.

Por todo lo anterior, a través del presente acto administrativo, se establecerá el procedimiento interno para proveer transitoriamente, mediante la figura de encargo, los empleos de Carrera que se encuentren vacantes en CORPOURABA.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1: Adoptar mediante el presente acto administrativo "El procedimiento interno para proveer transitoriamente, mediante la figura de encargo, los empleos de carrera que se encuentren vacantes en CORPOURABA".

ARTÍCULO 2: PRINCIPIOS. El procedimiento interno a aplicar por parte de CORPOURABA, para el estudio de verificación objetiva del cumplimiento de los requisitos para el otorgamiento del encargo, estará guiado por los principios de mérito, debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad.

ARTÍCULO 3: REQUISITOS Y CONDICIONES PARA ACCEDER AL ENCARGO: De acuerdo con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para que el servidor público pueda acceder a un empleo con mayor grado o nivel mediante la figura de encargo, deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Tener derechos de Carrera
- Desempeñar el empleo inmediatamente inferior en titularidad
- Cumplir con los requisitos exigidos establecidos en el manual específicos de funciones y competencias laborales de la corporación
- Poseer las aptitudes y habilidades para su desempeño
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el último año
- Que su última evaluación del desempeño es sobresaliente o su defecto satisfactorio.

ARTÍCULO 4: REGLAS PARA LA VERIFICACIÓN DE REQUISITOS: Para la verificación de los requisitos propios del empleo, área de talento humano, verificará que los funcionarios opcionados para optar al encargo, cumpla con los requisitos de estudio y experiencia (o alternativa) descritos en el manual de funciones y competencias laborales vigente en la entidad.

En cuanto a las sanciones disciplinarias, se entenderán que existen, cuando dentro del año inmediatamente anterior a la fecha en que se hace la verificación se encuentra una decisión sancionatoria en firme, en procedimiento administrativo o disciplinario, adelantado por autoridad competente. Quienes se encuentren en proceso de investigación, podrán acceder al encargo toda vez que ello no constituye aun sanción ni antecedente disciplinario.

La verificación de la calificación de desempeño será realizada tomando como base los resultados de la última calificación ordinaria definitiva del periodo anual en el empleo sobre el cual ostenta derechos de carrera o en un empleo de carrera que desempeñe como encargo, como quiera que la ley 909 de 2004, no restringe que dicho requisito deba acreditarse exclusivamente en el empleo sobre el que se tiene titularidad o en su defecto la evaluación definitiva del periodo de prueba.

Para el servidor con derechos de carrea que durante el periodo anual desempeñó varios empleos en la entidad, la calificación definitiva corresponderá a la sumatoria de las evaluaciones parciales que se hayan producido durante el periodo anual, ya sea en el empleo del cual es titular o en aquel que desempeñó en encargo.

Por la cual se establece el procedimiento interno para provisión de empleos de carrera administrativa mediante encargo en vacantes definitivas y temporales en CORPOURABA.

Para la verificación de las aptitudes y habilidades, el área de talento humano revisará de la última calificación de la evaluación de desempeño ordinaria definitiva del periodo anual las competencias Comportamentales evaluadas al funcionario, el resultado deberá ser alto o muy alto y encontrarse entre los rangos numéricos de 10 a 15, para poder acreditar el cumplimiento de aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo al cual se aspira mediante encargo.

Se entenderá que el servidor público que una puntuación mayor en las competencias comunes, será el que encabece la lista en caso de haber pluralidad de servidores con derechos a ser encargado.

Si se encuentra un solo servidor que cumple con los requisitos, deberá efectuarse el nombramiento en encargo a este.

ARTÍCULO 5: PROCESO DE ENCARGO: La provisión mediante la figura de Encargo, aplica para los funcionarios de carrera administrativa de CORPOURABA que reúnan los requisitos señalados en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y siguiendo los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC.

1. El área de talento humano revisará e identificará frente a la totalidad de la planta de empleos de la Corporación, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica, el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquel que será provisto transitoriamente, tomando como referencia el nivel jerárquico inmediatamente inferior a la vacante definitiva o temporal a proveer y que cumpla con los requisitos señalado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.
2. El área de talento humano, revisará el cumplimiento de los requisitos exigidos, para el ejercicio del cargo que se encuentra estipulado en el manual de funciones y competencias laborales, así mismo se verificará que no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año, que su última evaluación de desempeño sea sobresaliente y que no se encuentre desempeñando un encargo en un empleo superior. Adicionalmente que su última calificación de la evaluación de desempeño ordinaria definitiva del periodo anual las competencias Comportamentales evaluadas al funcionario, el resultado sea alto o muy alto y encontrarse entre los rangos numéricos de 10 a 15.
3. En ausencia de servidor públicos con evaluación definitiva de periodo anual en el nivel sobresaliente, el derecho se predica respecto del servidor, que, en el mismo nivel jerárquico, cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación satisfactoria. Este procedimiento se realizará sucesivamente descendiendo en la planta de personal de la Corporación.
4. De no existir servidor público de carrera administrativa que reúna los requisitos, se podrá tener en cuenta los servidores públicos que acaban de superar el periodo de prueba que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo hayan obtenido una calificación sobresaliente en la evaluación de dicho periodo de prueba o, en su defecto, una calificación satisfactoria.
5. En caso de no encontrar un servidor que cumpla con los requisitos ya citados se procederá al nombramiento en provisionalidad.
6. El servidor público que se encuentre en encargo, puede aspirar a otro encargo; para ellos, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, sea de entender como referente que el empleo inmediatamente inferior a que alude la norma, es el cargo del cual es titular de derecho de carrera administrativa, y no el que está ocupando en ese momento en encargo.

Por la cual se establece el procedimiento interno para provisión de empleos de carrera administrativa mediante encargo en vacantes definitivas y temporales en CORPOURABA.

7. Los servidores públicos de carrera administrativa que se encuentren en comisión desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción, también les asiste el derecho a ser encargo en los empleos de carrera. En estos casos, si es de la planta de la corporación, con la aceptación de la designación en el encargo, se entenderá su renuncia al cargo de libre nombramiento y remoción; si se encuentra en comisión en otra entidad, deberá presentar renuncia al empleo de libre nombramiento y remoción ante la entidad donde se encuentra en comisión.

ARTÍCULO 6: DIVULGACIÓN Y PUBLICACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS QUE CUMPLEN LOS REQUISITOS PARA SER ENCARGADOS EN LOS EMPLEOS VACANTES.

Con el fin garantizar los principios de igualdad, transparencia, publicidad y confiabilidad en el proceso de encargos divulgará a través de su página web y del correo electrónico institucional el listado de los servidores públicos de carrera que cumplen los requisitos para ser encargado en el empleo o los empleos a proveer, con el objeto de que quienes se encuentren interesados, lo manifiesten mediante correo electrónico dirigido al profesional del talento humano, incluyendo el correo electrónico personal para el caso de servidores de carrera que se encuentran en situaciones administrativas que implican su ausencia de la entidad, siempre que se hallen en servicio activo. igualmente, los servidores que no estén interesados en ser encargados deberán expresarlo a través de los medios antes definidos.

ARTÍCULO 7: CONSOLIDACION LAS MANIFESTACIONES DE INTERÉS. El área de talento consolida las manifestaciones de interés y si se evidencia pluralidad de servidores en una determinada vacante, el área de talento humano evaluara y aplicara los criterios de desempate en el orden que se muestran a continuación:

ARTÍCULO 8: CRITERIOS DE DESEMPEATE: Cuando varios servidores de carrera cumplan la totalidad de los requisitos exigidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para ser encargados, y exista un empate, la Corporación aplicara los criterios objetivos de desempate con fundamento en el mérito sugerido por la CNSC en el criterio unificado de 13 de agosto de 2019, en el siguiente orden:

PARA EMPLEOS DE NIVELES ASISTENCIALES Y TECNICOS:

- a) El servidor con mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral.
- b) El servidor público que cuente con distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de sus funciones durante los últimos cuatro (4) años.
- c) El servidor con derechos de carrera administrativa que acredite mayor experiencia relacionada (de acuerdo con lo exigido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales).
- d) Si después de analizar el criterio anterior persiste el empate, tendrá derecho a ser encargado, el servidor público que acredite mayor antigüedad en la entidad.
- e) Si después de analizar el criterio anterior persiste el empate, tendrá derecho a ser encargado, el servidor público que acredite educación formal adicional al requisito exigido en el cargo a proveer, se le asignara un puntaje de acuerdo a la siguiente tabla, para lo cual se verificará la información que se encuentre en la historia laboral

Educación formal	Puntaje
Técnico	10
Tecnólogo	15
Especialización tecnológica	20
Profesional	25
Especialización	30
Maestría	35

Por la cual se establece el procedimiento interno para provisión de empleos de carrera administrativa mediante encargo en vacantes definitivas y temporales en CORPOURABA.

Doctorado	40
-----------	----

- f) De no ser posible el desempate, se decidirá a la suerte por medio de balotas, en presencia de pluralidad de servidores de la entidad. Entre ellos control interno.

Si para el empleo vacante sólo se inscribe un servidor de Carrera y se verifica el cumplimiento de los requisitos exigidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el Encargo recaerá automáticamente en dicho Servidor de Carrera.

PARA EMPLEOS DE NIVEL PROFESIONAL:

- a) El servidor con derechos de carrera administrativa que acredite mayor experiencia relacionada (de acuerdo con lo exigido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales).
- b) El servidor con mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral.
- c) El servidor público que cuente con distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de sus funciones durante los últimos cuatro (4) años.
- d) Si después de analizar el criterio anterior persiste el empate, tendrá derecho a ser encargado, el servidor público que acredite mayor antigüedad en la entidad.
- e) Si después de analizar el criterio anterior persiste el empate, tendrá derecho a ser encargado, el servidor público que acredite educación formal adicional al requisito exigido en el cargo a proveer, se le asignará un puntaje de acuerdo a la siguiente tabla, para lo cual se verificará la información que se encuentre en la historia laboral.

Educación formal	Puntaje
Especialización	25
Maestría	50
Doctorado	75

- f) De no ser posible el desempate, se decidirá a la suerte por medio de balotas, en presencia de pluralidad de servidores de la entidad. Entre ellos control interno.

Si para el empleo vacante sólo se inscribe un servidor de Carrera y se verifica el cumplimiento de los requisitos exigidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el Encargo recaerá automáticamente en dicho Servidor de Carrera.

ARTÍCULO 9: CONFORMACIÓN Y PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADO DEL ESTUDIO DE ENCARGO:

Con base en la verificación del cumplimiento de los requisitos para cada uno de los servidores públicos de carrera administrativa, candidatos para ser encargados en los empleos de carrera en vacante definitiva y temporal, el área de talento humano elaborará el correspondiente listado de los servidores públicos con los empleos a ser provistos, listado que reflejara el orden al derecho preferencia en orden descendente.

Para garantizar los principios de igualdad, transparencia, publicidad y confiabilidad en el proceso de verificación sobre el cumplimiento de los requisitos para el otorgamiento de encargos, los resultados del estudio se publicarán a través de correo electrónico institucional, conforme al cronograma del proceso.

La recepción de peticiones de revisión a los resultados del estudio de encargo deberá realizarse de acuerdo al cronograma del proceso.

Por la cual se establece el procedimiento interno para provisión de empleos de carrera administrativa mediante encargo en vacantes definitivas y temporales en CORPOURABA.

La respuesta y publicación del estudio definitivo, según peticiones de revisión, deberá realizarse de acuerdo al cronograma del proceso.

ARTÍCULO 10: EXPEDICIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS DE ENCARGO

Con la información anterior la dirección general tomara la decisión de proveer el empleo mediante la figura de encargo.

Los actos administrativos de encargo serán notificados a los servidores públicos seleccionados, de acuerdo al cronograma.

En caso de que el servidor no acepte el encargo y exista pluralidad de inscritos para dicha vacante, se encargará al servidor que ocupó el segundo lugar, en el resultado final de la convocatoria y así sucesivamente.

En el evento en que el servidor no acepte el encargo y no exista pluralidad de postulados para dicho empleo, se procederá a declarar desierto el empleo y al aprovisionamiento en provisionalidad.

ARTÍCULO 11: ASPECTOS FUNDAMENTALES A TENER EN CUENTA EN EL PROCESO

PARÁGRAFO 1. Duración del encargo: el artículo primero de la ley 1960 de 2019, modifico el artículo 24 de la ley 909 de 2004, hizo cambios en los referentes a la duración del encargo y la duración de este depende si el empleo a proveer mediante esta figura se encuentra en vacaciona definitiva o en vacaciona temporal.

Para el caso de la vacancia definitiva del empleo, independientemente de que el empleo haya sido o no convocado a proceso de selección, la norma no contempla término definido, toda vez que la referida modificación normativa elimino la expresión *"el término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses."*

En consecuencias para empleos en vacaciona definitiva, el encargo podrá extenderse hasta tanto la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, lo provea definitivamente, por cuanto es esta entidad la que legalmente tiene la función y la competencia para establecer los lineamientos generales para provisión de los empleos de carrea administrativa, así como la administración, organización y uso de las listas de elegibles producto de los procesos de selección.

Para las vacantes temporales la norma indica que los encargos o nombramiento que se realicen en vacancias temporales, se efectuaran por el tiempo que dure la misma.

Para los encargos en empleos de libre nombramiento y remoción, el artículo primero de la ley 1960 de 2009, establece una duración de tres (3) meses prorrogables por tres (3) meses más.

PARÁGRAFO 2. Terminación del encargo: La decisión de dar continuidad o terminar los encargos antes de la fecha prevista, corresponde a una facultada del nominador que de acuerdo con la ley debe hacerse mediante resolución motivada.

El encargo puede terminar entre otras por las siguientes causas:

- a) Por renuncia al encargo.
- b) Por obtención de evaluación del desempeño no satisfactoria
- c) La provisión definitiva del empleo a través del concurso de méritos respectivo;
- d) Por la pérdida de los derechos de carrera.
- e) Cuando se acepte designación para el ejercicio de otro empleo.

Por la cual se establece el procedimiento interno para provisión de empleos de carrera administrativa mediante encargo en vacantes definitivas y temporales en CORPOURABA.

f) Por la imposición de sanción disciplinaria consistente en suspensión o destitución.


Si un encargo se da por terminado antes de su vencimiento, se dará también finalizados los encargos que de éste dependan.



ARTÍCULO 12: En los casos en que, por necesidad del servicio, emergencia o ante la ausencia de personal, la corporación podrá realizar el proceso de nombramiento en encargo realizando una revisión de hojas de vida de los funcionarios que ocupen el empleo inmediatamente inferior, y verificando los requisitos establecidos en artículo 24 de la ley 909 de 2004, esto deberá quedar plasmado mediante acta de revisión. En caso de existir pluralidad de servidores que cumplan con los requisitos, se procederá a la notificación mediante oficio a los funcionarios que cumplan con los requisitos, en caso de existir más de una manifestación de interés se aplicaran los criterios de desempate establecidos en el art. 8 de esta resolución y se procederá a la notificación mediante oficio al funcionario que resulte elegido para ser nombrando mediante encargo en el empleo vacante.

ARTÍCULO 13: La presente resolución rige a partir de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Apartadó,

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


VANESSA PAREDES ZUNIGA
Directora General

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó:	Yudy García		01 de junio de 2020
Revisó:	Missel Arsujo		01 de junio de 2020

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustados a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.