

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	VERSIÓN 01
	POLITICA PARA LA EVALUACION DE MEJOR DERECHO PARA PROVISION TRANSITORIA DE EMPLEOS MEDIANTE ENCARGOS Y NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	DE-GTH-01
		FECHA EDICIÓN 17-05-2013

1. OBJETIVO

La provisión transitoria de empleos en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, tiene como objetivo proveer los empleos vacantes, oportunamente y con personal competente; con fundamento en la normatividad que regula la materia y en la política y metodología de provisión de empleos en la modalidad de encargo y nombramientos provisionales, establecida en la entidad.

La política contenida en el presente documento, se aplicará para la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia temporal o definitiva, de acuerdo con las instrucciones impartidas en la Circular 005 del 23 de julio de 2012 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, fundamentadas en la Ley 909 de 2004.

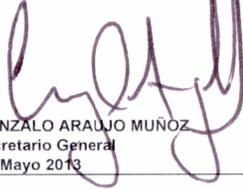
2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 2.1 Establecer al interior de la entidad, los criterios que de acuerdo con la Circular 005 del 23 de julio de 2012 y demás normatividad aplicable, se debe tener en cuenta para proveer con encargos, los empleos de Carrera Administrativa, de manera preferencial con personal de planta que ostente derechos de carrera y que cumplan los requisitos para su ejercicio, de acuerdo con el Manual de Funciones y Competencias laborales de la Entidad.
- 2.2 Establecer al interior de la entidad, de acuerdo con la normatividad expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, los lineamientos a tener en cuenta, para proveer transitoriamente mediante nombramiento provisional las vacantes temporales o definitivas, una vez se haya descartado la posibilidad de proveerlas a través de la figura de encargo.

3. NORMATIVIDAD APLICABLE

- **Artículo 24 Ley 909 de 2004.** 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.”

REVISÓ	APROBO
	
Nombre: MARIA CRISTINA CUERVO Cargo : Subdirectora Administrativa Fecha : 17 Mayo 2013	Nombre: GONZALO ARAUJO MUÑOZ Cargo : Secretario General Fecha : 17 Mayo 2013

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	VERSIÓN 01
	POLITICA PARA LA EVALUACION DE MEJOR DERECHO PARA PROVISION TRANSITORIA DE EMPLEOS MEDIANTE ENCARGOS Y NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	DE-GTH-01
		FECHA EDICIÓN 17-05-2013

De los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 se determina lo siguiente:

- a) Que el encargo recaiga en el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente.
 - b) Que cumpla el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia.
 - c) Que posea aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar.
 - d) Que no tenga sanción disciplinaria en el último año.
 - e) Que su última evaluación de desempeño laboral sea sobresaliente.
- **Artículo 25 Ley 909 de 2004.** Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera”.
 - **Circular 005 del 23 de julio de 2012 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.** Instrucción en materia de provisión definitiva de empleos de carrera y trámite para la provisión transitoria como medida subsidiaria

4. LINEAMIENTOS

PROVISION DE EMPLEOS MEDIANTE ENCARGOS

Mediante la circular 005 del 23 de julio de 2012, la Comisión Nacional del Servicio Civil, estableció el procedimiento que deben seguir las entidades para proveer transitoriamente mediante encargo o nombramiento provisional los cargos de carrera administrativa.

Dicha circular establece que en el evento en que existan varios titulares de carrera en el empleo inmediatamente inferior al cargo a proveer mediante encargo, que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, se deberá otorgar el encargo a quien ostente el mejor derecho.

Por lo anteriormente anotado y con el fin de otorgar el encargo al funcionario de la entidad que ostente el mejor derecho, se establecen los siguientes criterios de evaluación:

No.	CRITERIOS	PUNTAJE MAXIMO
1.	Estudios y Experiencia	100
2.	Evaluación del desempeño sobresaliente	50
PUNTAJE TOTAL		150

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	VERSIÓN 01
	POLITICA PARA LA EVALUACION DE MEJOR DERECHO PARA PROVISION TRANSITORIA DE EMPLEOS MEDIANTE ENCARGOS Y NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	DE-GTH-01
		FECHA EDICIÓN 17-05-2013

1. Estudios y Experiencia (100 puntos):

Se evaluarán los estudios y experiencia (*para los cuales no habrá lugar a la aplicación de equivalencias*) que excedan los requisitos mínimos exigidos para el empleo, de acuerdo con el Manual de Funciones y Competencias Laborales así:

1.1 Estudios (50 puntos):

Sólo serán tenidos en cuenta los estudios que sean demostrables con el título expedido por la entidad educativa.

1.1.1 Nivel Asesor y Profesional

TITULO	PUNTAJE
Maestría	50
Especialización	30

1.1.1 Nivel Técnico y Asistencial:

TITULO	TECNICO	ASISTENCIAL
Maestría	50	50
Especialización	40	40
Profesional	30	30
Tecnólogo	20	20
Técnico	10	10
Bachiller	No puntúa	5

1.2 Experiencia (50 puntos)

NUMERO DE AÑOS DE SERVICIO	PUNTAJE
De 21 en adelante	50
De 16 a 20	40
De 11 a 15	30
De 6 a 10	20
De 1 a 5	10

2. Evaluación del desempeño SOBRESALIENTE (50 Puntos)

Se tendrá en cuenta en este criterio el porcentaje de cumplimiento de los compromisos laborales y el número de factores definidos por la entidad, para acceder al nivel sobresaliente, de acuerdo con la calificación obtenida en el último periodo de evaluación, así:

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	VERSIÓN 01
	POLITICA PARA LA EVALUACION DE MEJOR DERECHO PARA PROVISION TRANSITORIA DE EMPLEOS MEDIANTE ENCARGOS Y NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	DE-GTH-01
		FECHA EDICIÓN 17-05-2013

CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS LABORALES	PUNTAJE
Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% del cumplimiento de los compromisos laborales fijados y cumpla dos de los factores definidos	10
Cuando el evaluado alcance el 100% del cumplimiento de los compromisos laborales fijados y cumpla uno de los factores definidos	20
Cuando el evaluado alcance el 100% del cumplimiento de los compromisos laborales fijados y cumpla dos de los factores definidos	30
Cuando el evaluado alcance el 100% del cumplimiento de los compromisos laborales fijados y cumpla tres de los factores definidos	50

Para evaluar los anteriores criterios, se ha diseñado el formán adjunto, el cual hace parte de la presente política.

2. Criterios de Desempate

De los candidatos que obtengan igual puntaje, se seleccionará el candidato que llenará la vacante, de acuerdo con los criterios de selección establecidos en esta política, los cuales serán aplicados en el siguiente orden:

- El que haya obtenido mayor calificación en la evaluación del desempeño.
- El de mayor número de años de labor, al servicio de la entidad.
- Si aún persiste el empate, se hará por sorteo en presencia de los mismos, dejando constancia.

PROVISION DE VACANTES CON NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES.

Para dar inicio al proceso de provisión de una vacante definitiva mediante nombramiento provisional, la Subdirección Administrativa a través del Grupo de Talento Humano, tendrá en cuenta los siguientes pasos:

1. Publicará en las carteleras institucionales durante tres (3) días hábiles, la información relacionada con requisitos de estudios y experiencia del cargo y a su vez enviará a la dependencia en donde se encuentra la vacante, la información relacionada con el mismo, para que ésta envíe mínimo dos (2) hojas de vida de posibles candidatos (para lo cual tendrán prelación los contratistas que se encuentren al servicio de la entidad), que cumplan con los requisitos exigidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales.
2. Si una vez recibidas y analizadas las hojas de vida, de los candidatos propuestos por la dependencia, por parte de la Subdirección Administrativa, el Grupo de Talento Humano y la dependencia para la cual corresponde el cargo, y se confirma que ninguna de éstas cumple con los

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	VERSIÓN 01
	POLITICA PARA LA EVALUACION DE MEJOR DERECHO PARA PROVISION TRANSITORIA DE EMPLEOS MEDIANTE ENCARGOS Y NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	DE-GTH-01
		FECHA EDICIÓN 17-05-2013

requisitos establecidos para el mismo, se solicitará la remisión de nuevas hojas de vida, para hacer el análisis respectivo y decidir sobre el candidato que debe ser nombrado.

3. HISTORIAL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Descripción

Proyectó: Consuelo I. Núñez P.
 Revisó: Maria Cristina Cuervo. *uact*
 Aprobó: Gonzalo Araujo.