

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	VERSIÓN 5
	POLITICA PARA LA EVALUACION DE MEJOR DERECHO PARA PROVISION TRANSITORIA DE EMPLEOS MEDIANTE ENCARGOS	DE-GTH-02
		FECHA EDICIÓN 23-09-2019

1. OBJETIVO.

Describir las actividades para llevar a cabo la evaluación de mejor derecho para la provisión transitoria de empleos a través de la utilización de la situación administrativa denominada encargo, garantizando la plena observancia de las normas, políticas, metodologías y condiciones legales establecidas.

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 número 20191000000117 del 29 de julio de 2019 2 "Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 del 27 de junio de 2019" de la Comisión Nacional del Servicio Civil, fundamentadas en las Leyes 909 de 2004., y 1960 de 2019 y los Decretos 1083 de 2015 y 684 de 2017.

2. OBJETIVO ESPECÍFICO.

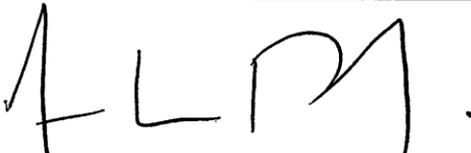
Establecer al interior de la entidad, los criterios de desempate que de acuerdo con las disposiciones impartidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil y demás normatividad aplicable, se deben tener en cuenta, cuando varios servidores de carrera cumplan con la totalidad de los requisitos exigidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1690 de 2019.

3. ALCANCE

La presente política aplica únicamente para los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural inscritos en el registro de carrera administrativa. Inicia en el momento en que se presenta la vacancia temporal o definitiva de la planta de personal, contempla el estudio de los perfiles de quienes cumplen con los requisitos mínimos requeridos por el empleo, la elaboración y publicación de la lista de los servidores públicos que pueden acceder al encargo y finaliza con la expedición del Acto Administrativo mediante el cual se realiza el encargo.

4. NORMATIVIDAD APLICABLE- BASE LEGAL

- Ley 909 de 2004. "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."
- Ley 1960 de 2019," Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".
- Acuerdo 6176 del 10 de octubre 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil:" Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba."

Revisó	Aprobó
 HENRY DAVID ORTIZ SAAVEDRA Subdirector Administrativo FECHA: 23-09-2019	 ANA MARÍA LÓPEZ HERNÁNDEZ CARGO: Secretaria General FECHA: 23-09-2019

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	VERSIÓN 5
	POLITICA PARA LA EVALUACION DE MEJOR DERECHO PARA PROVISION TRANSITORIA DE EMPLEOS MEDIANTE ENCARGOS	DE-GTH-02
		FECHA EDICIÓN 23-09-2019

- Circular 003 de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil: "Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014 proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007."
- Decreto 4968 de 2007. Por el cual se modifica el artículo 8° del Decreto 1227 de 2005
- Decreto 1083 de 2015 y 648 de 2017. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" y "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública", respectivamente.
- Artículo 1° Decreto 1338 de 2015 "Delegase en los ministros y directores de departamento administrativo, las funciones de declarar y proveer las vacancias definitivas de los empleos que se produzcan en sus ministerios y departamentos administrativos, con excepción de los cargos de viceministro, secretario general de ministerios..."
- Artículo 2° Decreto 1338 de 2015 "Delegase en los ministros y directores de departamento administrativo, las funciones de declarar y proveer las vacancias temporales que se presenten en sus ministerios y departamentos administrativos, cualquiera que sea la causa que las produzca ..."
- Resolución Interna No. 000417 del 07 de noviembre de 2018 Por la cual se ajusta el Manual Especifico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de los Empleos que conforman la Planta de Personal del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y demás resoluciones que la adicionen y/o la modifiquen.
- Circulares y Criterios Unificados de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en materia de provisión definitiva de empleos de carrera y trámite para la provisión transitoria como medida subsidiaria.

5. DEFINICIONES:

EMPLEO: Se entiende por empleo el conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades establecidas por la constitución, la ley, el reglamento o asignados por la autoridad competente, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública y que deben ser atendidas por una persona natural."

ENCARGO: Figura administrativa en la cual se asume parcial o totalmente las funciones de un empleo diferente de aquel para el cual ha sido nombrado, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo. Art. 2.2.5.4.7 del capítulo 4 del título 5 del Decreto 1083 de 2015.

6. LINEAMIENTOS.

Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, 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

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	VERSIÓN 5
	POLITICA PARA LA EVALUACION DE MEJOR DERECHO PARA PROVISION TRANSITORIA DE EMPLEOS MEDIANTE ENCARGOS	DE-GTH-02
		FECHA EDICIÓN 23-09-2019

último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. El encargo recae en el empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior al que se pretende proveer.

“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”.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

7. PROVISIÓN DE EMPLEOS MEDIANTE ENCARGOS.

Mediante la circular 20191000000117 del 29 de julio de 2019 y el Criterio Unificado sobre provisión de empleos públicos mediante encargo de fecha 13 de agosto de 2019, 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.

Las anteriores disposiciones establecen que cuando varios servidores de carrera cumplan la totalidad de los requisitos exigidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019 para ser encargados, existirá un empate, caso en el cual la administración deberá actuar bajo unos parámetros objetivos y previamente establecidos con fundamento en el mérito, para lo cual sugiere la aplicación de algunos criterios de desempate.

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 desempate, los cuales tienen carácter de eliminatorio; es decir que si aplicando el 1º no se logra definir se aplicara el 2º y así sucesivamente. (Ver anexo - Formato evaluación mejor derecho para provisión de empleos a través de encargos - F01-DE-GTH-02).

7.1 Experiencia Relacionada

Definida por el artículo 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, como la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer.

Esta experiencia debe ser adicional a la exigida en el Manual de Funciones y Competencias Laborales para el empleo a proveer y referirse al nivel jerárquico del mismo.

Por tratarse de un criterio de carácter eliminatorio el funcionario que cuente con la mayor experiencia relacionada adicional a la mínima exigida será quien ocupe el primer lugar; y por tanto no habrá lugar a continuar con los criterios enunciados más adelante. Si por el contrario una vez verificada la experiencia relacionada adicional a la mínima exigida permanece el empate, se continuará con el numeral 7.2.

7.2 Evaluación en el Desempeño Laboral

Se aplicarán los siguientes criterios de carácter eliminatorio:

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	VERSIÓN 5
	POLITICA PARA LA EVALUACION DE MEJOR DERECHO PARA PROVISION TRANSITORIA DE EMPLEOS MEDIANTE ENCARGOS	DE-GTH-02
		FECHA EDICIÓN 23-09-2019

- 1 Cuando el evaluado alcance entre el 97% y el 100 % como resultado de su evaluación en el desempeño laboral y que la evaluación de competencias comportamentales esté en el porcentaje máximo dado por la norma.
2. Cuando el evaluado alcance entre el 93% y el 96 % como resultado de su evaluación en el desempeño laboral y que la evaluación de competencias comportamentales esté en el porcentaje máximo dado por la norma.
3. Cuando el evaluado alcance entre el 90% y el 92 % como resultado de su evaluación en el desempeño laboral y que la evaluación de competencias comportamentales sea el 75 % del valor máximo dado por la norma
- 4 Para el nivel satisfactorio el que alcance el mayor porcentaje en la evaluación.

Si aplicando los anteriores criterios continua el empate se aplicara el numeral 7.3

7.3 Dependencia en que se encuentra el empleo

El servidor que pertenezca en su cargo titular a la misma dependencia en la que se encuentra el empleo a proveer.

7.4 Formación Académica

Se evaluarán los estudios que excedan a los mínimos exigidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales para el empleo a proveer y pertenezcan a los núcleos básicos del Conocimientos señalados en el Manual para los niveles asesor, profesional y técnico. Para el nivel asistencial se aplicarán los núcleos básicos del conocimiento que se encuentren establecidos en el Manual, en el siguiente orden de aplicación eliminatoria: Este criterio es para cuando el 7.3 no aplique.

7.4.1 Para los niveles Asesor y Profesional:

1. Título de Maestría
2. Título de Especialización o título profesional adicional

7.4.2 Para los niveles Técnico y Asistencial

1. Título de Especialización
2. Título Profesional
3. Título Tecnológico
4. Título Técnico

7.5. Si aplicados los anteriores criterios no es posible el desempate, se decidirá a la suerte para lo cual el Coordinador del Grupo de Talento Humano en presencia de los funcionarios que se encuentren en situación de empate, depositará en un sobre los nombres de los mismos eligiendo a uno de ellos.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	VERSIÓN 5
	POLITICA PARA LA EVALUACION DE MEJOR DERECHO PARA PROVISION TRANSITORIA DE EMPLEOS MEDIANTE ENCARGOS	DE-GTH-02
		FECHA EDICIÓN 23-09-2019

3. HISTORIAL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Descripción
24-07-2014	2	Se incluye el código del formato F01-DE-GTH-02 y se actualiza la versión por cambio en el código del documento estratégico (código inicial DE-GTH-01 a DE-GTH-02), se ajusta actividad 2 de la provisional de vacantes mediante nombramiento provisional
28-11-2014	3	Se incluye los artículos 1 y 2 del decreto 1679 de 1991, en la normatividad aplicable y se ajusta la actividad 2 del ítem “provisión de vacantes con nombramientos provisionales”, adicionando al texto “si el nominador así lo considera”.
25-09-2015	4	Se actualizó la normatividad aplicable, se modificó la redacción al primer ítem de “criterios de desempate” y el emblema institucional, acorde a lo establecido en el Manual de Identidad Institucional.
23-09-2019	5	Se actualizó la normatividad aplicable, criterios de desempate y redacción y el emblema institucional acorde a lo establecido en el Manual de Identidad Institucional.