

RESOLUCIÓN N° 0562

31 MAY 2023

“Por medio de la cual se establecen los criterios de desempate para efectuar encargos, al interior de la Contraloría Distrital de Medellín”

El Contralor Distrital de Medellín, en uso de sus facultades Constitucionales y Legales, en especial las conferidas por los artículos 267 y 272 de la Constitución Política, Ley 136 de 1994, Decreto Ley 409 de 2020, Acuerdos Municipales 87 y 88 de 2018; Resolución 150 de 2021, modificada por la Resolución 482 de 2022, y

CONSIDERANDO:

Que ante la expedición del Decreto Ley 409 de 2020, por el cual se crea el Régimen de Carrera Especial Administrativa los Servidores de las Contralorías Territoriales, estas entidades de control fiscal se rigen por las normas previstas en el aludido decreto en lo referente al manejo y administración de su planta de personal.

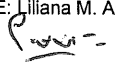
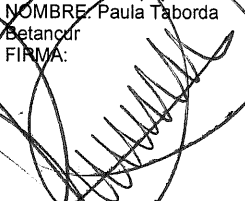
Que el artículo 5° de Decreto Ley 409 de 2020, creó la COMISIÓN ESPECIAL DE CARRERA como el órgano competente para la administración y vigilancia de la Carrera Especial Administrativa de los Servidores de las Contralorías.

Que como consecuencia de la expedición del régimen de Carrera Especial de los Servidores de las Contralorías Territoriales y de la creación de su Órgano de Administración y Vigilancia y en virtud de lo ordenado por el artículo 130 de la Constitución Política, la Comisión Nacional del Servicio Civil dejó de ser la entidad competente para administrar y vigilar el Régimen Especial de Carrera Administrativa de los Servidores de las Contralorías Territoriales.

Que de conformidad con el régimen de carrera al cual se encuentran adscritos los servidores públicos que ostentan el derecho a acceder a los encargos de los empleos de carrera a proveer en caso de vacancia temporal o definitiva de éstos.

Que respecto a la figura de los encargos el artículo 20 del mencionado Decreto Ley establece que las vacancias definitivas y temporales de los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo y nombramiento provisional, este último solo procederá ante la inexistencia de empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados.

Que según la norma referenciada el encargo preferencial para los empleados de carrera procede siempre y cuando acrediten los requisitos establecidos para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el año anterior y su última evaluación del desempeño haya sido excelente. En el evento en que no haya empleados con evaluación excelente, se podrá encargar a los empleados con evaluación sobresaliente.

ELABORÓ: Profesional 2 O.A. Jurídica NOMBRE: Liliana M. Álvarez Gómez FIRMA: 	REVISÓ: D.A. Talento Humano NOMBRE: Jhonny Ramírez Serna FIRMA: 	REVISÓ: C.A. Apoyo Técnico NOMBRE: Paula Taborda Betancur FIRMA: 	APROBÓ: Jefe O.A. Jurídica NOMBRE: Martín Alonso García Agudelo FIRMA: 
ELABORÓ: Profesional 1 Talento Humano NOMBRE: Ana Elisa Álvarez M. FIRMA: 			



31 MAY 2023

Que mediante Resolución N° 464 del 05 de mayo de 2022, la Contraloría Distrital de Medellín declaró la pérdida de ejecutoria de la Resolución 122 de 2019 por haber perdido su obligatoriedad, ya que ha desaparecido el fundamento de derecho o base jurídica, sobre el cual se soportó la misma, y dio aplicación a lo establecido en el Decreto Ley 409 de 2020, para la forma de proveer por medio del encargo los empleos de carrera administrativa que se encuentren en situación de vacancia temporal o definitiva en la Entidad.

Que el propósito de este acto administrativo es establecer criterios de desempate para la provisión de empleos de carrera administrativa vacantes mediante la figura del encargo, bajo los criterios que se establecerán en la parte resolutiva.

En mérito de lo expuesto el Contralor Distrital de Medellín,

RESUELVE:

Artículo 1. Criterios de desempate para encargos. Cuando varios servidores públicos inscritos en carrera administrativa cumplan la totalidad de los requisitos exigidos por el Decreto Ley 409 de 2020 para ser encargados en un mismo empleo de carrera vacante, se deberá aplicar los siguientes criterios de desempate donde será seleccionado el servidor con el puntaje más alto, de acuerdo a los requisitos con los cuales cumple, así:

- 1. Respuesta oportuna a los requerimientos institucionales.** Este criterio consiste en el deber que tienen los servidores de este Órgano de Control de tramitar, contestar y/o diligenciar todos los requerimientos y encuestas que se realizan, en los términos establecidos por las normas respectivas y por la Entidad. El cumplimiento de este criterio sumará 15 puntos. Se tendrá en cuenta el registro de los últimos tres (3) meses.
- 2. Participación en cualquiera de los comités que son voluntarios:** la participación en los Comités que son voluntarios y están vigentes en la Entidad, sumará 15 puntos, y son:

- Brigada de Emergencia
- Comité de Convivencia Laboral
- Comité COPASST
- Comisión de Personal
- Auditores de Calidad

Para obtener este puntaje, debe ser miembro activo con mínimo el 80% de asistencia a las reuniones de los comités.

ELABORÓ: Profesional 2 O.A. Jurídica NOMBRE: Liliana M. Álvarez Gómez FIRMA: ELABORÓ: Profesional 1 Talento Humano NOMBRE: Ana Elisa Álvarez M. FIRMA:	REVISÓ: D.A. Talento Humano NOMBRE: Jhonny Ramírez Serna FIRMA:	REVISÓ: C.A. Apoyo, Técnico NOMBRE: Paula Taborda Betancur FIRMA:	APROBÓ: Jefe O.A. Jurídica NOMBRE: Martín Alonso García Agudelo FIRMA:
---	---	---	--



31 MAY 2023

3. **Puntualidad.** Este criterio hace alusión al cumplimiento de los horarios laborales establecidos por el Organismo de Control. Para lo anterior, cada servidor deberá tener registrado debidamente el horario laboral en la dirección de Talento Humano. La hora de salida será tomada en cuenta en punto de acuerdo al horario. El cumplimiento de este criterio sumará 15 puntos. Se tendrá en cuenta el registro de los últimos tres (3) meses.
4. **Que el servidor pertenezca a la dependencia donde se genera la necesidad.** Este criterio corresponde a que tendrá prevalencia aquel servidor que haga parte de la dependencia donde se origina la vacancia. El cumplimiento de este criterio sumará 15 puntos.
5. **Mejores empleados en cada nivel.** El cumplimiento de este criterio sumará 15 puntos. Se tendrá en cuenta el registro de los últimos tres (3) años.
6. **Evaluar asignando un puntaje porcentual mayor a la experiencia¹ relacionada con las funciones del cargo vacante.** La experiencia se acreditará mediante la presentación de constancias expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones oficiales o privadas y se tendrán en cuenta las que ya reposan en la historia laboral de la Entidad.

El cumplimiento de este criterio sumará hasta 15 puntos los cuales se otorgarán teniendo en cuenta la experiencia de los últimos quince (15) años y se le asignará un (1) punto a cada año de experiencia relacionada.

Cuando la persona aspire a ocupar un cargo público y en ejercicio de su profesión haya prestado sus servicios en el mismo periodo a una o varias instituciones, el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.

¹ Decreto 108, artículo 2.2.2.3.7. **Experiencia.** Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio.

Para los efectos del presente decreto, la experiencia se clasifica en profesional, relacionada, laboral y docente.

Experiencia Profesional. Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo.

En el caso de las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social en Salud, la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional.

La experiencia adquirida con posterioridad a la terminación de estudios en las modalidades de formación técnica profesional o tecnológica, no se considerará experiencia profesional.

Experiencia Relacionada. Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer.

Experiencia Laboral. Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.

Experiencia Docente. Es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.

ELABORÓ: Profesional 2 O.A. Jurídica NOMBRE: Liliana M. Álvarez Gómez FIRMA:	REVISÓ: D.A. Talento Humano NOMBRE: Jhonny Ramírez Serna FIRMA:	REVISÓ: C.A. Apoyo Técnico NOMBRE: Paula Taborda Betancur FIRMA:	APROBÓ: Jefe O.A. Jurídica NOMBRE: Martín Alonso García Agudelo FIRMA:
ELABORÓ: Profesional 1 Talento Humano NOMBRE: Ana-Elisa Álvarez M. FIRMA:			

31 MAY 2023

7. **Evaluar asignando un puntaje porcentual mayor a la educación formal adicional al requisito estipulado en el manual de funciones que tenga relación directa con las funciones del cargo vacante.** El cumplimiento de este criterio sumará hasta 15 puntos así:

- Técnica o Tecnología profesional adicional a requisito: 1 punto
- Carrera universitaria adicional a requisito: 3 puntos
- Posgrado adicional a requisito: 4 puntos
- Maestría adicional a requisito: 4 puntos
- Doctorado adicional a requisito: 5 puntos

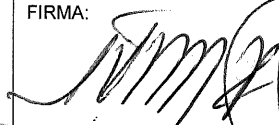
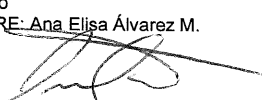
Los estudios se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las instituciones correspondientes. Para su validez requerirán de los registros y autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia. Adicional debe presentarse la tarjeta profesional en caso que por ley se requiera.

En los casos en que para el ejercicio de la respectiva profesión se requiera acreditar la tarjeta o matrícula profesional, podrá sustituirse por la certificación expedida por el organismo competente de otorgarla en la cual conste que dicho documento se encuentra en trámite, siempre y cuando se acredite el respectivo título o grado. Dentro del año siguiente a la fecha de posesión, el empleado deberá presentar la correspondiente tarjeta o matrícula profesional. Para los diferentes niveles se tendrá en cuenta los títulos de educación formal iguales o superiores a los requeridos para el ejercicio del cargo que se va a proveer y que se encuentre debidamente acreditada.

Parágrafo: En caso de persistir el empate el nominador elegirá el servidor que será encargado en la respectiva vacante.

Artículo 2. Nombramiento mediante encargo. Concluido el procedimiento de desempate aquí establecido y antes de la provisión de una vacante temporal o definitiva, se notificará a los interesados en el proceso del encargo, vía correo electrónico, los resultados de los puntajes obtenidos por los aspirantes, que cumplen las exigencias establecidas en el Decreto Ley 409 de 2020 y en el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales que rige al interior de la Entidad, para ocupar el empleo vacante.

Parágrafo 1: De conformidad con el artículo 20 del Decreto Ley 409 de 2020, el servidor a encargar deberá tomar posesión del empleo dentro de los cinco (5) días siguientes a la comunicación del acto administrativo correspondiente. De no tomar posesión dentro del término indicado, se derogará el encargo sin que se requiera del consentimiento del servidor y se considerará que no ha aceptado dicho encargo. Se tendrá en cuenta al servidor con el segundo puntaje más alto.

ELABORÓ: Profesional 2 O.A. Jurídica NOMBRE: Liliana M. Álvarez Gómez FIRMA: 	REVISÓ: D.A. Talento Humano NOMBRE: Jhonny Ramírez Serna FIRMA: 	REVISÓ: C.A. Apoyo Técnico NOMBRE: Paula Taborda Betancur FIRMA: 	APROBÓ: Jefe O.A. Jurídica NOMBRE: Martín Alonso García Agudelo FIRMA: 
ELABORÓ: Profesional 1 Talento Humano NOMBRE: Ana Elisa Álvarez M. FIRMA: 			



RESOLUCIÓN N° 0562

31 MAY 2023

Parágrafo 2: Una vez expedido el acto administrativo mediante el cual se realiza el nombramiento de encargo, este será publicado en los medios oficiales de la Entidad.

Artículo 3. Reclamaciones. El servidor de carrera administrativa que considere vulnerado su derecho a encargo, podrá interponer por escrito, reclamación ante la Comisión de Personal de este Organismo Fiscal, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la expedición del acto administrativo presuntamente lesivo, tal como lo establece el numeral 4 del artículo 12 del Decreto 409 de 2020.

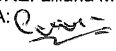
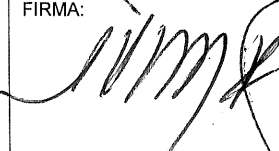
Artículo 4. Publicación. Con el fin de dar aplicación a lo preceptuado por los numerales 2 y 4 del artículo 8° y artículo 65 de la Ley 1437 de 2011, publíquese esta providencia en la Intranet y página web de la Contraloría Distrital de Medellín, por intermedio de la Oficina Asesora de Comunicaciones de la Entidad.

Artículo 5. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición y publicación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Medellín, a los **31 MAY 2023**


PABLO ANDRÉS GARCÉS VÁSQUEZ
Contralor Distrital de Medellín

ELABORÓ: Profesional 2 O.A. Jurídica NOMBRE: Liliana M. Álvarez Gómez FIRMA: 	REVISÓ: D.A. Talento Humano NOMBRE: Jhonny Ramírez Serna FIRMA: 	REVISÓ: C.A. Apoyo Técnico NOMBRE: Paola Taborda Betancur FIRMA: 	APROBÓ: Jefe O.A. Jurídica NOMBRE: Martín Alonso García Agudelo FIRMA: 
ELABORÓ: Profesional 1 Talento Humano NOMBRE: Ana Elisa Álvarez M. FIRMA: 			