

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
			2021-10-15
		POE-A01.2011-001	Página 1 de 26

1. OBJETIVO

Definir el procedimiento general para proveer las vacantes temporales y/o definitivas generadas en empleos de carrera administrativa de la planta de personal de la Instituto Nacional de Salud mediante la figura de encargo.

2. ALCANCE

El alcance del presente documento está delimitado desde la definición de las vacantes a proveer, previa disponibilidad presupuestal y estrictas necesidades del servicio, la manifestación del interés de los servidores públicos de carrera administrativa para participar de los procesos de encargo ofertados frente a los cuales cumplen requisitos y culmina con la expedición del acto administrativo de encargo en los empleos vacantes y la posesión en el respectivo empleo.

3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

ACTO LESIVO: Acto administrativo a través del cual el Instituto Nacional de Salud dispone proveer el empleo vacante mediante nombramiento en encargo o en provisionalidad, existiendo para algún reclamante el mejor derecho.

APTITUD O CAPACIDAD: Atributos permanentes del individuo que influyen su desempeño frente a diferentes labores o actividades.¹

CARRERA ADMINISTRATIVA: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer, estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y ascenso al servicio público (Artículo 27 de la Ley 909 de 2004).²

EFFECTO SUSPENSIVO: La presentación de la reclamación laboral por presunta vulneración del derecho preferencial a ser encargado, interrumpe los efectos de la decisión del acto administrativo de nombramiento, de manera que no puede ser ejecutado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 79 de la Ley 1437 de 2011, en consonancia con lo establecido en el artículo 46³ del Acuerdo 560 de 2015 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ENCARGO: Sobre el encargo, la Comisión Nacional del Servicio Civil, ha conceptuado en los siguientes términos:

“El encargo está catalogado como un derecho de los empleados de carrera. Los servidores públicos que ostenten tal derecho y que reúnan los requisitos y condiciones fijados en la ley, serán designados en igualdad de condiciones para suplir las vacancias que se presenten en los empleos de carrera, de igual o superior nivel jerárquico. Por ello, el encargo constituye un mecanismo para incentivar a los empleados de carrera eficientes.”⁴

¹ Criterio Unificado provisión de empleos públicos mediante encargo del 13 de agosto de 2019, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, ponente comisionado Frídole Ballén Duque.

² <https://www.cnscc.gov.co/index.php/183-transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/1704-glosario#20-t>

³ **Artículo 46. Efecto en el que se tramitan las reclamaciones laborales.** En aplicación a lo dispuesto en el artículo 47 del Decreto-ley 760 de 2005, los vacíos que se presenten en dicho Decreto se llenarán con las disposiciones contenidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA); por tanto, las reclamaciones laborales por presunta vulneración de los derechos de carrera que presenten los servidores titulares de un empleo público, tanto en primera como en segunda instancia, se tramitarán en el efecto suspensivo, al tenor de lo dispuesto en el artículo 79 del CPACA.

⁴ Comisión Nacional del Servicio Civil. Concepto 02-767 del 22 de enero de 2009. Despacho Comisionado Frídole Ballén Duque.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
			2021-10-15
		POE-A01.2011-001	Página 2 de 26

El encargo es una situación administrativa⁵, una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los empleados públicos con derechos de carrera para que, si cumplen los requisitos, el nominador los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.⁶

El encargo de un empleo implica la separación temporal del cargo del cual se es titular para asumir el nuevo cargo; mientras que el encargo de funciones consiste asumir las funciones de otro empleo sin desvincularse de las propias de su cargo. Para el primero se puede percibir la remuneración, para el segundo no.

ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES: Mecanismo mediante el cual se establece el resultado del estudio de verificación que permita la expedición del acto administrativo de provisión de los empleos vacantes de carrera administrativa generados en la Instituto Nacional de Salud mediante la figura de encargo, a través de la revisión y agotamiento del orden excepcional, ordinario o transitorio de provisión de empleos, que en el último caso incluye la verificación de los requisitos para el otorgamiento de encargo o vinculación transitoria de empleados mediante nombramiento provisional.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL: Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional⁷.

HABILIDAD: Destrezas desarrolladas o aprendidas que facilitan el aprendizaje o la adquisición más rápida de un nuevo conocimiento.⁸

MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES: Es un instrumento de administración de personal, a través del cual se establecen las funciones y las competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el desempeño de los mismos. Se constituye en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en una entidad u organismo.⁹

PLANTA DE PERSONAL: La planta de personal es el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una Entidad, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al Sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración vigente.¹⁰

RECLAMACIÓN LABORAL POR DERECHOS DE CARRERA: Modalidad especial de aseguramiento de la oportunidad para la autotutela administrativa, que consiste en el reclamo escrito del empleado público sobre el derecho de carrera que pretende salvaguardar, sometida a una regulación más general y sencilla contemplada en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005, donde los servidores con derechos de carrera podrán acudir cuando consideren se les ha vulnerado el derecho a ser encargados en empleos de superior jerarquía o por desmejoramiento

⁵ Artículo 2.2.5.5.1 del Decreto 1083 de 2015.

⁶ Concepto del DAFP, diciembre 15 de 2014. <http://www.sigep.gov.co/visornorma/-/normativa/64148/view/>

⁷ Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10-10-2018. Comisión Nacional del Servicio Civil

⁸ Criterio Unificado provisión de empleos públicos mediante encargo del 13 de agosto de 2019, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, ponente comisionado Frídole Ballén Duque.

⁹ Departamento Administrativo de la Función Pública. Dirección de Desarrollo Organizacional. Guía de Modernización de Entidades Públicas, Bogotá, octubre de 2007.

¹⁰ Departamento Administrativo de la Función Pública. Dirección de Desarrollo Organizacional. Guía de Modernización de Entidades Públicas, Bogotá, octubre de 2007.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
			2021-10-15
		POE-A01.2011-001	Página 3 de 26

de las condiciones laborales, con los requisitos previstos en las mencionadas normas. La reclamación será conocida en primera instancia por la Comisión de Personal de la Instituto Nacional de Salud y en segunda instancia por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

RESOLUCIÓN DE NOMBRAMIENTO: Acto administrativo de carácter particular y concreto por el cual se designa a una persona para el ejercicio de un empleo público o de una función pública.

REVISIÓN: Mecanismo mediante el cual la administración garantiza los principios de igualdad, transparencia, publicidad y confiabilidad en el proceso de verificación sobre el cumplimiento de los requisitos para la provisión transitoria de un empleo de carrera de la entidad mediante encargo o nombramiento en provisionalidad, previo a la publicación del presunto acto administrativo de nombramiento.

TERCERO INTERVINIENTE: Cuando en el contenido de la reclamación laboral por presunta vulneración del derecho preferencial a ser encargado presentada por algún empleado con derechos de carrera administrativa presentada ante la Comisión de Personal o la Comisión Nacional del Servicio Civil, se encuentra que hay terceros que pueden verse afectados, deberá comunicárseles el inicio de la actuación administrativa para que intervengan en la misma si a bien lo tienen, concediéndoles para el efecto un término de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha en que se les comunique la misma.

Igualmente, la Comisión de Personal o la Comisión Nacional del Servicio Civil deben notificar la decisión que resuelve la reclamación laboral por presunta vulneración del derecho preferencial a ser encargado, al reclamante y a los terceros intervinientes en los términos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

VACANTE DEFINITIVA: Un empleo se encuentra vacante definitivamente cuando se presenta alguna de las causales previstas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015¹¹:

1. *Por renuncia regularmente aceptada.*
2. *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.*
3. *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.*
4. *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.*
5. *Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.*
6. *Por revocatoria del nombramiento.*
7. *Por invalidez absoluta.*
8. *Por estar gozando de pensión.*
9. *Por edad de retiro forzoso.*
10. *Por traslado.*
11. *Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.*
12. *Por declaratoria de abandono del empleo.*
13. *Por muerte.*
14. *Por terminación del período para el cual fue nombrado.*
15. *Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.*¹²

¹¹ Modificado por el Decreto 648 de 2017.

¹² Artículo 2.2.5.2.1. del Decreto 1083 de 2015. Modificado por el Decreto 648 de 2017.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
			2021-10-15
		POE-A01.2011-001	Página 4 de 26

VACANTE TEMPORAL: Es la vacante que deja el titular por determinada situación administrativa que impliquen separación temporal del mismo o aquella en virtud de la cual su titular se encuentra separado temporalmente del cargo como producto del ascenso con período de prueba de un empleado de carrera. El respectivo nombramiento tendrá vigencia hasta tanto dure la situación administrativa o por el tiempo que dure el período de prueba del servidor titular del cargo, más el tiempo necesario para determinar la superación del mismo, conforme lo señalado en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015, un empleo se encuentra en vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra en¹³: (i) vacaciones; (ii) licencia; (iii) permiso remunerado, (iv) comisión, salvo en la de servicios; (v) encargado, separado de las funciones del empleo del cual es titular; (vi) suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial; (vii) período de prueba en otro empleo de carrera.¹⁴

4. CONDICIONES GENERALES

- a) El encargo en empleos de carrera sólo es predicable respecto de servidores titulares de derechos de carrera. Dicho derecho en ningún caso se extiende a empleados públicos nombrados en provisionalidad o en empleos de otra naturaleza.
- b) El encargo en empleos de carrera administrativa vacantes de manera definitiva será procedente, cuando agotado el orden de provisión establecido en el artículo 2.2.5.3.2 Decreto 1083 de 2015, no sea posible proveerlos por dichos medios.
- c) En materia de provisión transitoria será preferente el agotamiento de la figura del encargo.
- d) Si al momento de realizar el proceso de provisión transitoria de empleos de carrera, la entidad no cuenta con servidores titulares de derechos de carrera con evaluación de desempeño sobresaliente, el encargo debe recaer en el servidor con derechos de carrera que tenga la más alta calificación “(...) *descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio* (...)”¹⁵.
- e) El formato de estudios FOR-A01.2012-010 “*Estudio de provisión de vacantes temporales y/o definitivas mediante la figura de encargo*”, contendrá la identificación de los posibles empleados con derechos de carrera, de los diferentes niveles jerárquicos, que cumplan con los requisitos para ser nombrados en el empleo mediante la figura de encargo, señalando claramente quiénes tienen el derecho preferencial a ser encargados. Por lo tanto, en una sola publicación se contemplará a los servidores posiblemente puedan ser encargados en el empleo, respetando siempre el derecho preferencial.
- f) Los empleados públicos con derechos de carrera administrativa que se encuentren desde su cargo titular en un grado salarial superior al del empleado público que cumpla primero con la totalidad de los requisitos para ser encargado conforme a lo señalado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, no serán incluidos en el estudio de provisión de empleos realizado por la Coordinación del Grupo Gestión del Talento Humano.
- g) Sólo cuando se haya descartado la posibilidad de proveer transitoriamente un empleo a través de la figura de encargo, será posible acudir al nombramiento en provisionalidad.
- h) La metodología establecida en el presente documento no es un concurso, por lo tanto, el empleado público NO DEBE POSTULARSE para ser encargado, sino que se trata de un

¹³ Artículo 2.2.5.2.2. del Decreto 1083 de 2015. Modificado por el Decreto 648 de 2017.

¹⁴ Conforme con el párrafo 3° del numeral 5 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, también se genera vacante temporal cuando el empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa que supere un concurso sea nombrado en período de prueba en la Entidad o en otras entidades públicas, al final del cual se le actualizará su inscripción en el Registro Público, si obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral. En caso contrario, regresará al empleo del cual es titular y que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo.

¹⁵ Ley 1960 de 2019, artículo 1, inciso segundo.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
			2021-10-15
		POE-A01.2011-001	Página 5 de 26

procedimiento de provisión de empleos en el que se analizan las historias laborales de los empleados públicos determinando quién tiene el derecho preferente.

i) Cuando existen varios titulares de carrera en el empleo inmediatamente inferior, que cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el empate se dirimirá a través del orden establecido en el presente documento.

4.1 Generalidades y aspectos que se deben tener en cuenta dentro del proceso de encargo

- Se determina el tipo de vacante del empleo (temporal o definitiva), la cual debe proveerse teniendo en cuenta las necesidades del servicio, reportadas al Grupo de Gestión del Talento Humano.
- Previo a proveer las vacantes definitivas mediante encargo, se informará la existencia de la misma a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que se defina, como lo indica el parágrafo 2° del artículo 1° de la Ley 1960 del 27 de junio de 2019.
- Si la vacante del empleo que se pretende proveer se genera por alguna de las situaciones establecidas en el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto del Decreto 648 de 2017, deberá ser provista a través de la figura de encargo y en caso de no ser posible, podrá ser provista mediante nombramiento en provisionalidad, solo por el tiempo que dure la vacante temporal, conforme lo señala el parágrafo del artículo 2.2.5.3.3 del Decreto 648 de 2017.
- Si la vacante del empleo que la entidad pretende proveer se genera por alguna de las causales establecidas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, el Grupo Gestión del Talento Humano deberá verificar el orden de provisión definitiva establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015¹⁶.
- El encargo en empleos de carrera administrativa vacantes de manera definitiva se adelanta sólo cuando se ha revisado que no existe persona alguna a la cual se le vulnere el orden de provisión señalado en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083¹⁷ de 2015, agotando la figura del encargo de manera preferente para la provisión transitoria de los empleos y se verifica que los empleados públicos cumplan a cabalidad con los requisitos contemplados en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.
- El Grupo Gestión del Talento Humano es quien adelanta los estudios necesarios para determinar si es viable proveer el empleo de carrera administrativa mediante encargo y, en caso tal, determina sobre qué empleados de carrera administrativa recae el derecho preferencial, teniendo en cuenta los requisitos contemplados en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.
- Cuando el titular de la vacante temporal regrese al cargo, el encargado deberá devolverse al cargo del cual ostenta derechos de carrera administrativa en titularidad.
- Participar en el proceso no implica que todas las personas puedan ser objeto de ser nombradas en encargo.
- Debido a que un encargo es un ascenso, no se tendrán en cuenta servidores que ya ostenten el mismo código y grado del empleo a estudiar, ni en una vacante que implique desmejoramiento producto de disminución salarial. No obstante, lo anterior, podrá acceder al encargo previa verificación y cumplimiento de lo establecido en la norma y en el presente

¹⁶ Modificado por el Decreto 648 de 2017.

¹⁷ Modificado por el Decreto 648 de 2017.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
			2021-10-15
		POE-A01.2011-001	Página 6 de 26

documento, un empleado público con derechos de carrera para un cargo de nivel superior con una remuneración inferior a la que devenga, siempre que se le mantenga la asignación del cargo del cual es titular, caso en el cual no podrá proveerse este.

- En caso de presentarse vacancia en el empleo Auxiliar Administrativo código 4044, grado 8, no se abrirá proceso de encargo, teniendo en cuenta que no hay empleo inmediatamente inferior a éste y si la administración decide proveer la vacante antes del concurso de méritos se hará mediante un nombramiento provisional.
- El encargo puede darse por terminado antes de la fecha prevista, teniendo en cuenta las causales establecidas en la norma vigente.
- Los resultados de la verificación de aptitudes y habilidades serán utilizados exclusivamente para la provisión de un empleo de carrera administrativa mediante la figura del encargo.
- Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la publicación del acto administrativo de nombramiento en encargo que se informará mediante el correo electrónico institucional y de la página web del INS, si el empleado encargado considera que existe un desmejoramiento laboral por causa del mismo, podrá presentar reclamación en primera instancia ante la Comisión de Personal. Contra la decisión de la Comisión de Personal procederá reclamación en segunda instancia ante la CNSC. Esta reclamación se tramitará en el efecto suspensivo y solo se surtirá el encargo, una vez sea resuelta la misma con carácter definitivo.
- Las funciones del encargo se ejecutarán donde fue publicado el empleo y no en otra dependencia.
- Los servidores públicos con derechos de carrera administrativa podrán manifestar su interés de encargo en los empleos publicados; sin embargo, tal manifestación no genera automáticamente un derecho a acceder preferentemente al cargo seleccionado, como quiera que esto dependerá de la consolidación de las manifestaciones de interés y a la publicación de los resultados finales del proceso.
- Será responsabilidad de todos los servidores públicos de carrera administrativa, consultar permanentemente en la Intranet y el correo institucional para el caso de los estudios de encargo y en el correo electrónico institucional, así como en la página web del INS para el caso de la publicación del acto administrativo de nombramiento, las publicaciones efectuadas en desarrollo de los procesos de encargo que se adelanten.

4.2 Provisión de vacantes temporales o definitivas mediante la figura del encargo como mecanismo transitorio

El derecho preferencial para ser encargado, nace a la vida jurídica cuando encontrándose un empleo en vacancia temporal o definitiva, el Instituto Nacional de Salud encuentra que agotado el orden establecido en el artículo 2.2.5.3.2 2.2.19.1.1 del Decreto 1083 de 2015 se encuentran vacantes de manera definitiva, decide proveerlo de manera transitoria, siendo en consecuencia potestativo y de la autonomía de la Administración, la decisión de hacerlo antes que se realice el concurso de méritos en el caso de la vacante definitiva, o de que el titular del empleo regrese a desempeñarlo, en el evento de las vacantes temporales.

Una vez el Instituto determina la necesidad de proveer el empleo transitoriamente, se configura en cabeza de los servidores de carrera administrativa el derecho preferencial a ser encargados, siempre y cuando cumplan con los requisitos determinados por el artículo 24 de la Ley 909 de

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
			2021-10-15
		POE-A01.2011-001	Página 7 de 26

2004, debiendo en consecuencia la Entidad, proceder a verificar en su planta y determinar los servidores en los cuales recae la prerrogativa, sin que sea necesaria la postulación.

Acorde con lo anteriormente expuesto, en atención a lo previsto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, los empleados de carrera tienen derecho preferente a ser encargados en las vacantes temporales o definitivas que se presenten en la planta de personal del Instituto, si acreditan el cumplimiento de 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 es sobresaliente.

Contrario sensu, si los empleados públicos con derechos de carrera administrativa que pretenden acceder a un encargo, no cumplen con el requisito de la evaluación del desempeño laboral señalado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

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, de conformidad con el sistema de evaluación de desempeño laboral.

Para el Instituto, es fundamental hacer efectivo el ejercicio del derecho preferencial de encargo, al tenor de lo señalado en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y 2.2.5.3.3 del Decreto 648 de 2017, garantizando la publicidad del proceso, su transparencia, eficiencia y eficacia, así como precavando el debido proceso en desarrollo de la provisión transitoria del empleo mediante encargo y nombramiento provisional.

El Grupo Gestión del Talento Humano, de acuerdo con los actos administrativos mediante los cuales se estableció o modificó la planta de personal del Instituto, tiene definidas las vacantes temporales o definitivas a proveer, las cuales se estudian de acuerdo con un nivel de prioridades que se determinan teniendo en cuenta las necesidades del servicio detectadas o las necesidades de provisión establecidas por el nominador o quien él designe.

El Coordinador del Grupo Gestión del Talento Humano es quien realiza los estudios necesarios para determinar si es viable proveer el empleo de carrera administrativa que se encuentra vacante, y refrendará con su firma y la del servidor quien designe al interior, los formatos, actos administrativos de trámite y demás documentos que determinen la provisión del empleo objeto de estudio.

Todos los estudios de verificación realizados para la provisión de las vacantes definitivas o transitorias, así como la totalidad de soportes de requisitos que se recopilan a lo largo del estudio, harán parte de un expediente físico y virtual que puede ser consultado por todos los servidores siendo suscritos, administrados y conservados por el Coordinador del Grupo Gestión del Talento Humano.

El proceso inicia cuando se asignan los cargos a estudiar, es decir, cuando se indica qué cargo es el que va a ser objeto de estudio.

Para iniciar el estudio y cuando ya se ha definido la vacante a estudiar, se procede a verificar el perfil o ficha del empleo a proveerse, en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente de la Entidad, el cual se encuentra publicado en la página Web del Instituto: www.ins.gov.co en el menú institucional/Talento Humano/manual de funciones, con el fin de tener la información base para iniciar el correspondiente estudio de provisión de vacantes temporales y/o definitivas generadas en empleos de carrera administrativa de la planta de personal del Instituto.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
			2021-10-15
		POE-A01.2011-001	Página 8 de 26

Para ser encargado en los cargos de carrera administrativa definidos, es necesario que:

- a) *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.***

Esta condición se acreditará con la respectiva inscripción en el registro público o con la certificación del Grupo Gestión del Talento Humano, por tanto, para el encargo se tendrá en cuenta el cargo del cual es titular el aspirante al encargo.

Sólo en el caso que no haya empleado público con derechos de carrera titular del cargo inmediatamente inferior o habiendo algún empleado público que no acredite las condiciones y requisitos exigidos para que se le conceda el derecho al encargo, el Grupo Gestión del Talento Humano continuará con la verificación respecto de los titulares del cargo inmediatamente inferior, de acuerdo con la escala jerárquica de los cargos que conforman la planta de la Entidad y así sucesivamente.

Para verificar este criterio, el Grupo Gestión del Talento Humano analiza la totalidad de empleos, sean vacantes temporales o definitivas, dentro de la planta de personal de la Entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica, atendiendo en orden descendente la posición jerárquica de quienes son titulares de derechos de carrera.

Para tal fin, será utilizado el archivo en hoja de cálculo de la planta de personal que se actualiza de manera permanente por el colaborador del Grupo Gestión del Talento Humano que esté asignado para esta labor. La planta de personal, contiene la información básica necesaria para los estudios, tal como nombre del empleado público, denominación del cargo, código, grado, dependencia, profesión, entre otros, que permite hacer el filtro para verificar los empleados públicos que se encuentran en los niveles inmediatamente inferiores al cargo a proveer.

Mediante el Manual de Funciones y Competencias Laborales, se revisa cuáles son las profesiones y/o núcleos básicos del conocimiento que se requiere tener en cuenta para definir los posibles candidatos.

Los servidores que gozan de encargo son tenidos en cuenta, atendiendo para ello, la posición jerárquica que ocupan en los cargos de los cuales son titulares con derechos de carrera administrativa y no del empleo que ejercen transitoriamente mediante la figura del encargo.

b. Que no tenga sanción disciplinaria en el último año.

Corresponde a sanciones disciplinarias ejecutoriadas, impuestas en el marco de un proceso disciplinario dentro del año anterior a la realización del estudio para la designación del empleado bajo la figura del encargo.

Para los empleados públicos que ya se tiene definido que cumplen requisitos para el cargo, se realiza la consulta en la página Web de la Procuraduría General de la Nación del certificado de antecedentes disciplinarios con el fin de verificar lo establecido en la Ley. Esta consulta se imprime y hará parte de los documentos que soportan el estudio del encargo y que serán digitalizados posteriormente para la conformación del expediente del estudio realizado.

Nota: Así mismo, el Grupo Gestión del Talento Humano verificará directamente los antecedentes fiscales, judiciales y en el registro de medidas correctivas (RNMC) del aspirante, dejando las constancias respectivas.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
			2021-10-15
		POE-A01.2011-001	Página 9 de 26

c. Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente.

Cuando ya se tienen filtrados los nombres de quienes ostentan los niveles inmediatamente inferiores, y se verifique que no tienen sanción disciplinaria en el último año, se revisa quiénes de ellos poseen evaluación de desempeño en el nivel **sobresaliente** en el año inmediatamente anterior a la realización del estudio de verificación.

Surtido este trámite, el servidor público del Grupo de Gestión del Talento Humano encargado del proceso de evaluación del desempeño, deberá enviar la información consolidada del resultado obtenido por cada empleado público, con la finalidad de actualizar la planta de personal y de esta forma determinar el servidor que además de ser el inmediatamente inferior, cumpla con el requisito de tener evaluación de desempeño en el nivel sobresaliente.

Para aquellos servidores de carrera que logren una calificación diferente al nivel sobresaliente en su última evaluación del desempeño laboral, el encargo recaerá en el servidor que en el mismo nivel jerárquico cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación "Satisfactoria".

De no existir servidor de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores 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*".¹⁸

Los jefes y empleados públicos deberán respetar los términos para entregar las respectivas evaluaciones del desempeño con el fin de consolidar para todos los empleados públicos por igual y en los mismos términos, las calificaciones del año anterior que permitan determinar quiénes acceden a los encargos.

Bajo ninguna circunstancia pueden hacerse encargos sin que la totalidad de empleados públicos de carrera administrativa cuenten con su última evaluación de desempeño en firme. De esta manera, se contará con un grupo definido de empleados públicos a quienes se les iniciará el estudio de cumplimiento de requisitos de estudio, experiencia y competencias.

d. Acreditar los requisitos para su ejercicio.

El empleado público con derechos de carrera administrativa debe cumplir los requisitos que se encuentran en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (estudios y experiencia) vigente al momento de realizar el estudio de los mismos para el empleo.

En caso de presentarse diferencias entre dicho Manual de Funciones y Competencias Laborales y la ley, prevalecerán las disposiciones contenidas en la norma superior.

El cumplimiento de requisitos mínimos de estudios y experiencia se verificará con base en la información que se encuentra en la historia laboral física y/o virtual de los empleados de carrera administrativa que reposa en el Grupo Gestión del Talento Humano del Instituto y/o en el SIGEP.

Para tal propósito, es responsabilidad de los empleados públicos con derechos de carrera tener actualizada su hoja de vida con los documentos que acrediten estudios de educación formal y experiencia laboral, profesional y profesional relacionada adicionales a los acreditados al momento

¹⁸ Criterio Unificado del 13 de agosto de 2019 - Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo. - Aprobado por la Sala Plena de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, comisionado ponente Frídole Ballén Duque.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
			2021-10-15
		POE-A01.2011-001	Página 10 de 26

de su vinculación a la Entidad, con el fin de ser analizados y evaluados para determinar el derecho preferente en la provisión de las vacantes. Cuando alguno de los documentos que reposa en la historia laboral física y/o virtual del empleado sea ilegible o presente alguna inconsistencia visible en el texto del documento no serán tenidos en cuenta para el estudio que materializa el acto administrativo de nombramiento.

Al interior de la Entidad se estudia la **totalidad de la planta de empleados** públicos de la Entidad, sin hacer una distinción de la dependencia donde presta sus servicios y/o la ubicación geográfica donde se encuentra desempeñando el empleo actualmente, atendiendo en orden descendente la posición jerárquica de acuerdo con el cargo del cual se es titular y no del que se ostente en encargo, con el fin de conformar una lista completa de los candidatos que puedan ocupar el empleo y de esta manera lograr mayor eficiencia administrativa.

Con base en lo expuesto, se estudiarán únicamente los empleados públicos definidos en el paso anterior.

De esta manera, se obtiene un segundo filtro de empleados públicos a quienes se les estudiará si cumplen, primero con los requisitos estudios o formación académica y, segundo, con los requisitos de experiencia requerida para ejercer el empleo que se pretende proveer.

En este sentido, se realizará la verificación del cumplimiento de los requisitos de estudios o formación académica requerida para el ejercicio del empleo.

Los estudios se acreditarán mediante certificados, diplomas, actas de grado, títulos otorgados por las instituciones correspondientes o certificado de terminación de materias del respectivo pensus académico, de acuerdo con los requisitos y el nivel del empleo.

De aportarse títulos obtenidos en el exterior se tendrá en cuenta para su homologación y convalidación (reconocimiento que el Ministerio de Educación Nacional o autoridad competente efectúa sobre un título de educación superior obtenido en otro país diferente a Colombia) lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.2.3.4, dispone:

“Los estudios realizados y los títulos obtenidos en el exterior requerirán para su validez, de la homologación y convalidación por parte del Ministerio de Educación o de la autoridad competente.

Quienes hayan adelantado estudios de pregrado o de postgrado en el exterior, al momento de tomar posesión de un empleo público que exija para su desempeño estas modalidades de formación, podrán acreditar el cumplimiento de estos requisitos con la presentación de los certificados expedidos por la correspondiente institución de educación superior. Dentro de los dos (2) años siguientes a la fecha de posesión, el empleado deberá presentar los títulos debidamente homologados. Sino lo hiciere, se aplicará lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 190 de 1995 y las normas que la modifiquen o sustituyan.”

De igual manera los certificados de estudio expedidos en el exterior y que estén en idioma distinto al español, deberán presentarse traducidos, en los términos previstos en la Resolución 7144 de 2015 expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

En los casos en que para el ejercicio del empleo exija acreditar la tarjeta o matrícula profesional, ésta podrá ser sustituida por la certificación expedida por el organismo competente de otorgarla, en la cual conste que dicho documento se encuentra en trámite, cuya expedición no debe ser superior a tres (3) meses contados a partir del día en que vaya a efectuar la posesión.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
			2021-10-15
		POE-A01.2011-001	Página 11 de 26

Cuando el cargo exige estudios de posgrado y el empleado público no los acredita, se aplican, de ser el caso, las equivalencias o alternativas que fueron adoptadas por la Entidad en su Manual de Funciones y Competencias Laborales y/o resoluciones complementarias. Vale la pena aclarar, que no son todas las establecidas en la normativa vigente, sino las que puntualmente quedaron registradas como "Alternativa" en el Manual de Funciones y Competencias Laborales y/o resoluciones complementarias, que deben encontrarse publicadas en la página Web de la Entidad.

Para el caso de los empleos que requieran licencia, esta debe encontrarse vigente a la fecha de posesión.

Aquellos empleados que cumplan con los requisitos de estudio, serán analizados para verificar el requisito de experiencia, a través de las certificaciones de experiencia de los cargos que ha ocupado el empleado público tanto fuera como dentro de la Entidad.

Para poder tener en cuenta una certificación, se verifica que la misma cumpla con lo establecido en la norma vigente, es decir que indique el nombre del cargo, la relación de funciones desempeñadas, el nombre de la empresa y las fechas claras de inicio y fin de la actividad. Asimismo, cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8). Cuando la persona aspire a ocupar un cargo público y en ejercicio de su profesión haya prestado sus servicios en el mismo período a una o varias instituciones, el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.¹⁹

Igualmente, cuando un empleado público pretenda hacer valer certificaciones laborales de contratos o trabajos independientes desarrollados en las jornadas diferentes al horario laboral, deberá tener en cuenta que debe estar en capacidad de demostrar el cumplimiento del pago de sus obligaciones fiscales y tributarias, tales como el aporte a seguridad social por el trabajo adicional, toda vez que de acuerdo con la normativa vigente, esto es el artículo 244 de la Ley 1955 de 2019, aquellos *"con ingresos netos iguales o superiores a un (1) salario mínimo legal mensual vigente efectuarán su cotización mes vencido, sobre una base mínima de cotización del 40% del valor mensualizado de los ingresos, sin incluir el valor del Impuesto al Valor Agregado (IVA)"*.

La única excepción sobre esta obligación, *"es si entre los dos contratos el empleado está por encima del máximo asegurable por la ley, es decir, que devengue más de 25 salarios mínimos legales vigentes (SMLV)"*,

Por otro lado, los servidores deben verificar si les asiste la posibilidad de efectuar este tipo de trabajos adicionales, de acuerdo con las normas vigentes.

Si el aspirante acredita experiencia mediante contratos de prestación de servicios, éstos deberán ser soportados con la respectiva certificación de la ejecución del contrato o mediante el acta de liquidación o terminación, precisando el tiempo de inicio del contrato y finalización (día, mes y año), las actividades desarrolladas y firma del funcionario competente.

Para el caso de las certificaciones expedidas por personas naturales, éstas deberán llevar: firma, antefirma legible (nombre completo), número de cédula de ciudadanía del empleador del contratante, dirección y teléfono.

En los casos en que el aspirante haya ejercido su profesión u oficio de forma independiente, o en una empresa o entidad actualmente liquidada, la experiencia se acreditará mediante declaración

¹⁹ Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.2.3.8 Certificación de la experiencia

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
			2021-10-15
		POE-A01.2011-001	Página 12 de 26

del mismo, siempre y cuando se especifiquen las fechas de inicio y de terminación, el tiempo de dedicación y las funciones o actividades desarrolladas, la cual se entenderá rendida por la gravedad de juramento

Si la certificación adjuntada por el aspirante indica solo años laborados, por ejemplo: 2000, 2001, 2002 se tomará como extremo inicial el primer día del último mes del primer año (1 de diciembre de 2000) y como extremo final de las labores el último día del primer mes del último año de labores (30 de enero de 2002).

En caso de que el aspirante anexe una certificación de experiencia que da cuenta solamente de meses y no de fechas, por ejemplo, marzo de 2010 a septiembre de 2010, se validará el tiempo como fecha de inicio a partir del primer día del mes, es decir 1 de marzo de 2010 y como fecha de finalización el último día del mes, es decir 30 de septiembre de 2010.

Las certificaciones de experiencia obtenidas en el exterior para ser validadas deberán presentarse de conformidad a lo establecido en la Resolución 3269 del 14 de junio de 2016 expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

En los casos en los que se requiere proveer un empleo del nivel profesional, las certificaciones laborales que se estudien deben corresponder a empleos desarrollados en ese nivel. No es posible tener en cuenta certificaciones laborales que correspondan a cargos ejercidos en instituciones públicas o privadas, en los niveles técnico o asistencial.

Con las certificaciones que cumplen lo expuesto, se verifican todas y cada una de las funciones relacionadas en la certificación contra el propósito principal y funciones del cargo objeto de estudio para encargo. Con ellas se determinan las fechas en que laboró el empleado público en ese cargo para calcular mediante una herramienta en Excel que posee el Grupo Gestión del Talento Humano, la cantidad de tiempo exacto que laboró la persona en ese cargo.

Con la cantidad de tiempo contabilizada, se determina quiénes cumplen con los requisitos de experiencia (laboral, relacionada o profesional relacionada) que establece el perfil del cargo objeto de estudio.

Aplicadas las equivalencias y revisadas todas las certificaciones de experiencia laboral y estudios existentes, se conformará la lista preliminar de los empleados públicos que cumplen los requisitos del cargo.

e. Que posea aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar.

Las aptitudes y habilidades propias del empleo que se va a proveer serán determinadas de acuerdo con las competencias comportamentales que están establecidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias de la Entidad.

De acuerdo con la calificación de los compromisos comportamentales, que se encuentra en el numeral VI, “*Resultado Consolidado Calificación Definitiva*” del Formato de Evaluación del Desempeño Laboral de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se establece el orden en el que cada servidor tiene desarrollada la competencia.

Este formato hará parte de los documentos que soportan el estudio del encargo y que serán digitalizados posteriormente para la conformación del expediente del estudio realizado.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
			2021-10-15
		POE-A01.2011-001	Página 13 de 26

f. Elaboración del Acto Administrativo de nombramiento y reclamaciones

Para hacer eficiente el proceso de encargos, publicado el estudio en la página web del instituto, únicamente a través de la cuenta de correo electrónico encargos@ins.gov.co se preguntará a los servidores que cumplan requisitos, si desean aceptar el respectivo encargo en el empleo o no, con un término de respuesta no superior a dos días calendario. De esta manera, se definirá sobre quién se efectuará el respectivo nombramiento en encargo. Las respuestas de aceptación o no al encargo, se conservarán y harán parte de la documentación de cada uno de los estudios. Este correo será enviado con control de lectura.

Concluido el espacio de revisión, la Coordinación de Talento Humano realizará el acto administrativo de nombramiento mediante encargo o nombramiento en provisionalidad, el cual será considerado como el presunto acto lesivo, sobre el cual podrá interponerse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su publicación, reclamación escrita en primera instancia ante la Comisión de Personal.

Lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III reclamaciones por presunta vulneración de los derechos de carrera administrativa, del Acuerdo No. 0370 de 2020 de fecha 22 de diciembre de 2020 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En aplicación a lo dispuesto en el artículo 47 del Decreto Ley 760 de 2005, “los vacíos que se presenten en dicho Decreto se llenarán con las disposiciones contenidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”; por tanto, las reclamaciones laborales por presunta vulneración de los derechos de carrera que presenten los servidores titulares de un empleo público, tanto en primera como en segunda instancia, se tramitarán en el efecto suspensivo frente al presunto acto lesivo, al tenor de lo dispuesto en el artículo 79 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Teniendo en cuenta la existencia del derecho a reclamar y vencido el término sin que se hubieran recibido reclamaciones dentro del plazo legal establecido, o cuando presentado las mismas se haya desistido por parte del empleado público reclamante en cualquiera de sus instancias, o resueltas las mismas; la Coordinación del Grupo Gestión del Talento Humano procederá a realizar y comunicar el acto administrativo de encargo al empleado público con derechos de carrera administrativa o el acto administrativo de nombramiento en provisionalidad, para que se acepte el mismo por la persona interesada y se poseione en el cargo dentro de los términos establecidos en la normatividad vigente que regula la materia.

En todo caso, se realizan los análisis de hoja de vida detallados de quienes cumplen los requisitos en el formato FOR-A01-2010-007 “Análisis de hoja de vida”.

Estos formatos, harán parte de los documentos que soportan el estudio del encargo y que serán digitalizados posteriormente para la conformación del expediente del estudio realizado.

Para llevar un registro de la cantidad de estudios realizados, controlar su publicación e informar a los empleados públicos de manera ordenada sobre los estudios efectuados, a los formatos de estudio FOR-A01.2012-010 “Estudio de provisión de vacantes temporales y/o definitivas mediante la figura de encargo”, se les asigna un número consecutivo, que se va registrando en el libro interno o base de datos que manejan los responsables del estudio provisión de empleos de carrera administrativa en el Grupo Gestión del Talento Humano.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
			2021-10-15
		POE-A01.2011-001	Página 14 de 26

4.3 Publicación del acto administrativo de nombramiento en un empleo de carrera administrativa

En el momento en que se materializa el acto administrativo de nombramiento de un empleo de carrera administrativa, con base en la información contenida en el formato de estudio FOR-A01.2012-010, “Estudio de provisión de vacantes temporales y/o definitivas mediante la figura de encargo”, se procede a digitalizar y enviar por correo electrónico a los profesionales del Grupo de Comunicaciones de la Entidad, los siguientes documentos para su publicación en INS/Comunicaciones:

- a) El acto administrativo de nombramiento en encargo o en provisionalidad firmado por el Director General del Instituto o quien haya sido delegado
El formato de estudio FOR-A01.2012-010 “Estudio de provisión de vacantes temporales y/o definitivas mediante la figura de encargo”, debidamente diligenciado por los servidores públicos que participaron en la revisión y refrendado con la firma del Coordinador del Grupo Gestión del Talento Humano.
- b) Copia del perfil del empleo analizado para la provisión del empleo contenido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales del Instituto.

La publicación del acto administrativo de nombramiento en encargo o provisionalidad, considerado por la normatividad vigente sobre la materia como el acto presuntamente lesivo del derecho a encargo, por lo cual sólo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su publicidad, cuya fecha se encuentra expresamente señalada en la publicación realizada en el correo electrónico emitido por INS Comunicaciones a los empleados públicos de la Entidad: el servidor de carrera administrativa que considere vulnerado su derecho a encargo, podrá interponer escrito de reclamación en primera instancia ante la Comisión de Personal de la Entidad, atendiendo para ello, los requisitos establecidos en el Título I del Decreto 760 de 2005 (Artículos 4 y 5).

El día hábil siguiente al vencimiento del término de los diez (10) días de publicación del acto administrativo de nombramiento, y siempre y cuando no se hayan presentado reclamaciones, se procederá a comunicar a la persona nombrada, con la finalidad que manifieste su interés de aceptar o no dicho nombramiento, en los términos señalados en el artículo 2.2.5.1.6 del decreto 1083 de 2015.²⁰

En caso de que la persona no acepte el nombramiento, el Instituto deberá derogar el acto administrativo de nombramiento en encargo o provisionalidad realizado, conforme lo señala el numeral 1º del artículo 2.2.5.1.12 del Decreto 1083 de 2015²¹.

La presentación de la reclamación laboral por presunta vulneración del derecho preferencial a ser encargado, interrumpe los efectos de la decisión del acto administrativo de nombramiento, de manera que no puede ser ejecutado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 79 de la Ley 1437 de 2011.

²⁰ Artículo 2.2.5.1.6 Comunicación y término para aceptar el nombramiento. El acto administrativo de nombramiento se comunicará al interesado por escrito, a través de medios físicos o electrónicos, indicándole que cuenta con el término de diez (10) días para manifestar su aceptación o rechazo.

²¹ Artículo 2.2.5.1.12 Derogatoria del nombramiento. Modificado por el Decreto 648 de 2017. La autoridad nominadora deberá derogar el nombramiento, cuando: 1. La persona designada no manifiesta la aceptación del nombramiento, no acepta, o no toma posesión del empleo dentro de los plazos señalados en la Constitución, la ley o el presente Título.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
			2021-10-15
		POE-A01.2011-001	Página 15 de 26

4.4 Reclamación por derecho preferencial a encargo²²

Conforme lo dispuesto en el capítulo III reclamaciones por presunta vulneración de los derechos de carrera administrativa, del Acuerdo N° 0370 de 2020 de fecha 22 de diciembre de 2020 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el termino para interponer la reclamación por derecho preferencial a encargo será de diez (10) días hábiles contados a partir de la publicación del acto administrativo de encargo o nombramiento en provisionalidad, en la intranet y por INS/Comunicaciones.

Reclamación en segunda instancia ante la CNSC.

Dentro de los diez (10) días siguientes a que le sea notificada la decisión de primera instancia, el reclamante podrá presentar reclamación en segunda instancia ante la CNSC, escrito que deberá contener los requisitos de forma de la Circular 20191000000127. Por la cual se imparten instrucciones sobre el trámite de reclamaciones laborales de competencia de la Comisión de Personal y de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Sala Plena de Comisionados. CNSC. 24 de septiembre de 2019.

De conformidad con el artículo 46 del Acuerdo N° 0370 de 2020 de fecha 22 de diciembre de 2020 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el trámite de las reclamaciones laborales por presunta vulneración de los derechos de carrera de competencia de las comisiones de personal determina que “ Cuando una reclamación laboral de competencia de las Comisiones de Personal en primera o única instancia, sea presentada directamente ante la CNSC, la misma procederá a su remisión dentro de un plazo máximo de cinco (5) días hábiles siguientes, a la Comisión de Personal de la respectiva entidad competente e informará al reclamante de la remisión efectuada.

Las decisiones de archivo de las reclamaciones laborales adoptadas por las Comisiones de Personal por ser improcedentes o extemporáneas, únicamente son susceptibles del recurso de reposición ante ese mismo órgano colegiado, conforme al artículo 5 del Decreto Ley 760 de 2005.

En caso de que se formulen ante la CNSC, recursos contra las decisiones de archivo de las reclamaciones laborales proferidas por parte de las Comisiones de Personal, la Dirección de Vigilancia de Carrera Administrativa de la CNSC, remitirá el recurso ante la respectiva Comisión de Personal.”

Decisión de la reclamación.

El pronunciamiento de fondo que resuelva la reclamación de primera instancia deberá ser inequívoco, adoptado y suscrito por quienes tienen competencia para el efecto y deberá indicar la procedencia de la reclamación en segunda instancia cuando se haya resuelto de fondo, o del recurso de reposición, cuando se haya determinado el archivo de la reclamación por falta del cumplimiento de los requisitos de forma y oportunidad, según lo establecido en los artículos 4° y 5° del Decreto Ley 760 de 2005.

Si la Comisión de Personal ordenare a la administración repetir el procedimiento de provisión transitoria del empleo objeto de discusión en el que se incluya al reclamante, el Coordinador del Grupo Gestión del Talento Humano deberá adelantar el trámite correspondiente para la

²² Lo contenido en el presente numeral corresponde integralmente a lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil en la Circular 002 de 2016

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
			2021-10-15
		POE-A01.2011-001	Página 16 de 26

modificación o aclaración²³, derogación²⁴ o revocación²⁵ del acto administrativo de nombramiento, en donde el formato de estudio FOR-A01.2012-010 “*Estudio de provisión de vacantes temporales y/o definitivas mediante la figura de encargo*”, conservará el número inicial asignado por el Grupo Gestión del Talento Humano y se le agrega la distinción **RCP**, (Revisión de la Comisión de Personal), por lo que quedará identificada, por ejemplo, como “**Revisión ### RCP**”.

Es de precisar que dada la naturaleza de la Comisión de Personal y teniendo en cuenta el contexto de las funciones contenidas en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, a este organismo **NO** le es dable coadministrar e intervenir en las decisiones de la Entidad relacionadas con asuntos de Administración de Personal, debiendo apegarse el organismo a las precisas competencias que legalmente se le atribuyeron. Por lo tanto, la decisión de la Comisión de Personal **NO** puede estar dirigida a ordenar al nominador la provisión del empleo en favor del reclamante, habida cuenta que pueden existir en la planta servidores de carrera que incluso sin haber reclamado, cuenten con mejor derecho

Si la Comisión de Nacional del Servicio Civil admite la reclamación y reconoce algún derecho del empleado que presenta la reclamación, solicitará la modificación de los estudios efectuados y que se adelante el trámite correspondiente para la modificación o aclaración, derogación o revocación del acto administrativo de nombramiento, y ordenará repetir el procedimiento contenido el presente procedimiento. El formato de estudio FOR-A01.2012-010 “*Estudio de provisión de vacantes temporales y/o definitivas mediante la figura de encargo*”, conservará el número inicial asignado por el Grupo Gestión del Talento Humano y se le agrega la distinción **RCNSC**, (Revisión de la CNSC), por lo que quedará identificada, por ejemplo, como “**Revisión ### RCNSC**”.

Las reclamaciones laborales se tramitan en efecto suspensivo frente al acto administrativo de nombramiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 79 de la Ley 1437 de 2011.

Para el cumplimiento de las decisiones se dará aplicación a lo dispuesto en el numeral 8 de la Circular 20191000000127. Por la cual se imparten instrucciones sobre el trámite de reclamaciones laborales de competencia de la Comisión de Personal y de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Sala Plena de Comisionados. CNSC. 24 de septiembre de 2019.

4.5 Firmeza de la publicación y nombramiento

Si pasados diez (10) días hábiles, no se presentaron reclamaciones en primera instancia ante la Comisión de Personal de la Entidad por la presunta vulneración del derecho de encargo, o existiendo la reclamación ésta es resuelta o se desiste de la misma, en cualquier momento antes de su decisión, el acto administrativo de nombramiento se considera definitivo y quedará en firme.

A partir de ese momento el Instituto puede adelantar las acciones tendientes a concretar la provisión transitoria por encargo o nombramiento en provisionalidad.

4.6 Causales de pérdida del encargo²⁶

La decisión de dar continuidad o terminar los encargos corresponde a una facultad del resorte exclusivo del nominador, que debe ser ejercida con sujeción a las normas que rigen la materia.

²³ Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.5.1.11. Modificación o aclaración del nombramiento. Modificado por el Decreto 648 de 2017.

²⁴ Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.5.1.12. Derogatoria del nombramiento. Modificado por el Decreto 648 de 2017.

²⁵ Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.5.1.13. Revocatoria del nombramiento. Modificado por el Decreto 648 de 2017.

²⁶ Criterio Unificado CNSC del 13 de agosto de 2019,

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
			2021-10-15
		POE-A01.2011-001	Página 17 de 26

El encargo puede terminar, entre otras, por las siguientes causas:

- Por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015¹⁴ (Órdenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en periodo de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección por mérito).
- Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución del encargado.
- La calificación definitiva no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral del encargado.
- La renuncia del empleado al encargo.
- La pérdida de derechos de carrera del encargado.
- Cuando el servidor de carrera encargado tome posesión para el ejercicio de otro empleo

Cuando un empleo en vacancia temporal está provisto mediante encargo o nombramiento provisional y su titular renuncia, convirtiéndose la vacante, en definitiva, la Entidad deberá verificar la aplicación de los mecanismos de provisión definitiva señalados en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017.

Si la condición de vacancia definitiva persiste, la administración podrá, por necesidades del servicio, mantener el encargo o el nombramiento provisional en el servidor que se encontraba ejerciéndolo. En este caso, se procederá a expedir acto administrativo modificando el encargo sujeto a la vacancia definitiva.

5. CONTENIDO

¿QUÉ? (ACTIVIDAD)		¿QUIÉN? (RESPONSABLE)	¿CÓMO?	REGISTROS
1	Validar la existencia del empleo y de las vacantes generadas.	Profesional talento Humano	1.1. Validando la siguiente información: - Que se encuentre previsto en la planta de personal de acuerdo con el Decreto de Planta de la Entidad. - Se tengan detalladas sus funciones en la Constitución, la ley o el Manual Específico de funciones y Competencias Laborales. - Estén previstos sus emolumentos de acuerdo con el CDP que el Grupo Gestión Financiera debe informar anualmente que se ha previsto para los gastos de personal de la vigencia. - Manteniendo registro de la distribución de la planta de empleos por dependencia.	<u>Base de datos</u> <u>Planta de Personal</u> Informe Consolidado de Evaluaciones del Desempeño. Reporte de cargue de vacante en SIMO Manuales de funciones de las vacantes a analizar.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
		POE-A01.2011-001	2021-10-15
			Página 18 de 26

¿QUÉ? (ACTIVIDAD)		¿QUIÉN? (RESPONSABLE)	¿CÓMO?	REGISTROS
			1.2 Adelantando las siguientes actividades previas: • Informando de la existencia de las vacantes definitivas a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que se defina, como lo indica el parágrafo 2° del artículo 1° de la Ley 1960 del 27 de junio de 2019. • Verificando si la vacante del empleo que la entidad pretende proveer se genera por alguna de las causales establecidas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, donde en ese caso el Grupo Gestión del Talento Humano deberá verificar el orden de provisión definitiva establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015. • Verificando que todos los servidores tengan consolidada y en firme la calificación de la evaluación del desempeño correspondiente a la vigencia inmediatamente anterior. Nota 1. Es el Coordinador del Grupo Gestión del Talento Humano quien tiene la responsabilidad de adelantar los estudios necesarios para determinar si es viable proveer el empleo de carrera administrativa que se encuentra vacante, y refrendará con su firma y la del servidor quien designe al interior, los formatos, actos administrativos de trámite y demás documentos que determinen la provisión del empleo objeto de estudio. Nota 2. Los empleos a ser estudiados para encargos dependerán tanto de los recursos presupuestales asignados como de las necesidades más apremiantes de personal que posea la entidad.	

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
		POE-A01.2011-001	2021-10-15
			Página 19 de 26

¿QUÉ? (ACTIVIDAD)		¿QUIÉN? (RESPONSABLE)	¿CÓMO?	REGISTROS
2	Analizar las hojas de vida de los servidores de carrera administrativa	Profesional o Técnico o Contratista del grupo gestión del talento humano	2.1 Verificando el cumplimiento de los requisitos de estudios o formación académica requerida para el ejercicio del empleo y calidades, antes de que se efectúe el nombramiento de acuerdo con el manual específico de funciones y competencias laborales. Nota 3: Cuando el cargo exige estudios de posgrado y el empleado público no los acredita, se aplican, de ser el caso, las equivalencias o alternativas adoptadas por la Entidad. 2.2 Verificando la cantidad de experiencia solicitada de acuerdo con el nivel y grado del empleo, de acuerdo con la normativa vigente y el manual específico de funciones y competencias laborales. Para determinarla con exactitud el grupo de talento humano utiliza una formula en Excel para calcular el tiempo exacto entre dos fechas expresados en días, meses y años. 2.3 Verificando si el empleo tiene equivalencias de acuerdo con el manual específico de funciones y competencias laborales. El incumplimiento de esta obligación constituye causal de mala conducta.	FOR-A01.2010-007 Análisis de Hoja de Vida
3	Verificar el cumplimiento del resto de los requisitos establecidos en la normativa vigente para realizar el encargo	Profesional o Técnico o Contratista del grupo gestión del talento humano	3.1 Verificando los siguientes requisitos y obteniendo las evidencias correspondientes para su publicación: 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.	Decreto de planta de la entidad. Consulta del certificado de antecedentes disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación. Evaluación de desempeño en firme.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
		POE-A01.2011-001	2021-10-15
			Página 20 de 26

¿QUÉ? (ACTIVIDAD)		¿QUIÉN? (RESPONSABLE)	¿CÓMO?	REGISTROS
			• Que no tenga sanción disciplinaria en el último año. • Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente. • Que posea aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar.	
4 P.C.	Generar el estudio de posibles servidores a encargo para cada empleo	Profesional o Técnico o Contratista del grupo Gestión del Talento Humano	4.1 Consolidando el listado de servidores que tienen derecho preferencial a encargo en el formato correspondiente.	FOR-A01.2012-010 “Estudio de provisión de vacantes temporales y/o definitivas mediante la figura de encargo”.
5	Elaborar el acto administrativo de nombramiento, publicación y reclamaciones	Profesional o Técnico o Contratista del grupo gestión del talento humano	5.1 Recibiendo las respuestas de aceptación o rechazo al encargo por parte de los servidores con derecho preferencial. 5.2 Aplicando los criterios de desempate, de ser el caso. 5.3 Proyectando el acto administrativo de nombramiento mediante encargo, el cual será considerado como el presunto acto lesivo, sobre el cual podrá interponerse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su publicación, reclamación escrita en primera instancia ante la Comisión de Personal. 5.4 Publicando el acto administrativo en la página web de la Entidad en cumplimiento de lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo en el enlace http://www.ins.gov.co/Transparencia/Paginas/Nombramientos-INS.aspx <u>junto con el formato FOR-A01.2012-010 “Estudio de Provisión de vacantes temporales y/o definitivas mediante la figura de encargo”</u>	Correos electrónicos con respuestas de los servidores. Resolución de nombramiento en encargo Publicación del nombramiento en la página web de la entidad <u>FOR-A01.2012-010</u> <u>“Estudio de Provisión de vacantes temporales y/o definitivas mediante la figura de encargo”</u>

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
		POE-A01.2011-001	2021-10-15
			Página 21 de 26

¿QUÉ? (ACTIVIDAD)		¿QUIÉN? (RESPONSABLE)	¿CÓMO?	REGISTROS
			Nota 4. El servidor de carrera administrativa que considere vulnerado su derecho a encargo, podrá interponer escrito de reclamación en primera instancia ante la Comisión de Personal de la Entidad, atendiendo para ello, los requisitos establecidos en el Título I del Decreto 760 de 2005 (Artículos 4 y 5). Nota 5. La presentación de la reclamación laboral por presunta vulneración del derecho preferencial a ser encargado, interrumpe los efectos de la decisión del acto administrativo de nombramiento, de manera que no puede ser ejecutado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 79 de la Ley 1437 de 2011, en consonancia con lo establecido en el artículo 46 del Acuerdo 560 de 2015 expedido por la CNSC, hasta tanto no sean resueltas por la CNSC en segunda instancia.	
6	Revisar y dar respuesta de la reclamación	Comisión de Personal	6.1 Realizando pronunciamiento de fondo que resuelva la reclamación de primera instancia deberá ser inequívoco, adoptado y suscrito por quienes tienen competencia para el efecto y deberá indicar la procedencia de la reclamación en segunda instancia cuando se haya resuelto de fondo, o del recurso de reposición, cuando se haya determinado el archivo de la reclamación por falta del cumplimiento de los requisitos de forma y oportunidad, según lo establecido en los artículos 4º y 5º del Decreto Ley 760 de 2005. Nota 6. Si la Comisión de Personal ordenare a la administración repetir el procedimiento de provisión transitoria del empleo objeto de discusión en el que se incluya al reclamante, el Coordinador del Grupo Gestión del Talento Humano deberá adelantar el trámite correspondiente para la modificación o aclaración, derogación o revocación del acto administrativo de nombramiento, en donde el formato de estudio conservará el número	Acto administrativo que resuelve la reclamación

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
		POE-A01.2011-001	2021-10-15
			Página 22 de 26

¿QUÉ? (ACTIVIDAD)		¿QUIÉN? (RESPONSABLE)	¿CÓMO?	REGISTROS
			inicial asignado por el Grupo Gestión del Talento Humano y se le agrega la distinción RCP, (Revisión de la Comisión de Personal), por lo que quedará identificada, por ejemplo, como "Revisión ### RCP". Nota 7. Contra las decisiones que adopte la Comisión de Personal procederán para la administración los recursos de reposición y en subsidio apelación, mismos que deberán ser interpuestos en los términos y con el lleno de requisitos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.	
7	Interponer reclamación en segunda instancia	Servidor Público	7.1 Radicando dentro de los diez (10) días siguientes a que le sea notificada la decisión de primera instancia, el reclamante podrá presentar reclamación en segunda instancia para ante la CNSC, escrito que deberá contener los requisitos de forma estipulados que deberá presentar ante la Comisión de Personal. Nota 8. La Comisión de Personal, de encontrarlo pertinente, admitirá la reclamación en segunda instancia mediante acto administrativo, el cual deberá remitir a la CNSC junto con el expediente,	Reclamación que cumpla con los requisitos
8	Gestionar la provisión del empleo	Profesional o Técnico o Contratista del grupo gestión del talento humano	8.1 Gestionando las actuaciones de provisión del empleo. Si pasados diez (10) días hábiles, no se presentaron reclamaciones en primera instancia ante la Comisión de Personal de la Entidad por la presunta vulneración del derecho de encargo, o existiendo la reclamación ésta es resuelta o se desiste de la misma, en cualquier momento antes de su decisión, el acto administrativo de nombramiento se considera definitivo y quedará en firme.	Comunicación de nombramiento Derogatoria de nombramiento Correo electrónico Respuesta de aceptación o rechazo por parte del servidor.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
		POE-A01.2011-001	2021-10-15
			Página 23 de 26

¿QUÉ? (ACTIVIDAD)		¿QUIÉN? (RESPONSABLE)	¿CÓMO?	REGISTROS
			A partir de ese momento el Instituto puede adelantar las acciones tendientes a concretar la provisión transitoria por encargo o excepcionalmente por nombramiento en provisionalidad: 8.2 Comunicando a la persona nombrada, con la finalidad que manifieste su interés de aceptar o no dicho nombramiento, en los términos señalados en el artículo 2.2.5.1.6 del decreto 1083 de 2015 y tomando posesión del empleo en los términos del artículo 2.2.5.1.7 del citado Decreto. En caso de que la persona no acepte el nombramiento, el Instituto deberá derogar el acto administrativo de nombramiento en encargo realizado, conforme lo señala el numeral 1º del artículo 2.2.5.1.12 del Decreto 1083 de 2015. Nota 9. De no existir servidor de carrera con el que se pueda proveer el empleo procederá el nombramiento en provisionalidad. Nota 10. En caso de presentarse vacancia en el empleo Auxiliar Administrativo código 4044, grado 8, no se abrirá proceso de encargo, teniendo en cuenta que no hay empleo inmediatamente inferior a éste y si la administración decide proveer la vacante antes del concurso de méritos se hará mediante un nombramiento provisional. Nota 11. El encargo puede darse por terminado antes de la fecha prevista, teniendo en cuenta las causales establecidas en la norma vigente.	

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Circular 20191000000127. Por la cual se imparten instrucciones sobre el trámite de reclamaciones laborales de competencia de la Comisión de Personal y de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Sala Plena de Comisionados. CNSC. 24 de septiembre de 2019.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
			2021-10-15
		POE-A01.2011-001	Página 24 de 26

Sala Plena de la Comisión Nacional del Servicio Civil, Criterio Unificado del 13 de agosto de 2019 - Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo, CNSC, 2019.

7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN			DESCRIPCIÓN
	aaaa	mm	dd	
00	2021	05	07	Creación del Procedimiento.
01	2021	10	15	Se modifican los numerales: 4.1: Se elimina párrafo 13 4.2: Se elimina párrafo 6 y se modifica el literal c), d) y f) Se elimina todo el numeral 4.3 4.4: Se elimina el párrafo 1 y se modifica el párrafo 6 4.5: Se eliminan párrafo de “Reclamación en primera instancia ante la comisión de personal” y se modifica la información del parrado de “Reclamación en segunda instancia ante la CNSC. 4.7: Se eliminan las causas de terminación de encargo y se listan nuevas causas. Se modifica el numeral 5 “Contenido: se modifica actividad No. 4 y se eliminan los numerales 4.2.y 4.3 y los registros asociados; se elimina toda la actividad 5; de la nota 13 se elimina la frase “dentro de los dos días siguientes...””; se adiciona información sobre uso del formato FOR-A01.2012-010 en el numeral 5.4 En el numeral 5 “Contenido” se cambia en Responsables “Colaboradores asignados en el Grupo de Gestión Talento Humano” a “Profesionales o Técnicos o Contratistas asignados del Grupo de Gestión Talento Humano” Se corrige numeración de las notas del contenido. De los documentos de referencia se elimina el Criterio Unificado del 22 de mayo.

8. ANEXOS

1. Criterios de desempate

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	ELABORO	REVISO	APROBO
	Alba Lucia Triana Cortes	Carolina Monroy Calvo Amanda Julieth Rivera	Diana Rocío Rojas Lasso
	Profesional Especializado Grupo Gestión del Talento Humano	Asesora Dirección General Asesora Secretaria General	Coordinadora Grupo Gestión del Talento Humano

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
			2021-10-15
		POE-A01.2011-001	Página 25 de 26

ANEXO 1.

CRITERIOS DE DESEMPATE

A efectos de definir el servidor que ostente el mejor derecho a ser encargado y cuando se advierta que dos o más servidores cumplen todos los requisitos, el Grupo Gestión del Talento Humano podrá acudir a los criterios de desempate que se muestran a continuación y en el orden en que se determinan en el presente aparte:

1. Si existen dos o más servidores que cuenten con evaluación del desempeño de nivel sobresaliente, se seleccionará quien acredite mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral.
2. Si pese a lo anterior, el empate persiste, se verificará el servidor que acredite estudios de formación (educación formal) adicionales a los exigidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, siempre y cuando sean relacionados con las funciones para el ejercicio del empleo.

La educación formal es entendida como los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas, debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes a la educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional o superior, en programas de pregrado en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y profesional y en programas de postgrado, en las modalidades de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado.

Los estudios de educación formal obtenidos en el exterior, deberán estar homologados o convalidados (reconocimiento que el Ministerio de Educación Nacional o autoridad competente efectúa sobre un título de educación superior obtenido en otro país diferente a Colombia) al momento de realizarse el estudio de provisión de vacantes temporales y/o definitivas generadas en empleos de carrera administrativa de la planta de personal del Instituto.

Para lograr el desempate por este criterio, se asignará un puntaje acumulativo por la educación formal adicional y superior al requisito exigido en el cargo del que se pretende realizar su provisión (requisito o alternativa con el que aplica al encargo), de acuerdo con los puntajes establecidos en la siguiente tabla:

Tabla 1. Puntaje por educación formal adicional y superior a la requerida en el requisito mínimo del empleo

Nivel Educativo	Puntaje
Bachiller	5 puntos
Técnico Profesional	10 puntos
Tecnólogo o Especialización Técnica	15 puntos
Profesional	20 puntos
Especialización	25 puntos
Maestría	30 puntos
Doctorado	40 puntos

Tendrá mejor derecho al encargo, el empleado público con derechos de carrera administrativa que obtenga el mayor puntaje. Para el análisis de este criterio, se tendrá en cuenta la información que reposa en la historia laboral del empleado a la fecha de realización del

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA VACANTES MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO	Versión: 01
			2021-10-15
		POE-A01.2011-001	Página 26 de 26

estudio.

- Si persiste el empate, se elegirá el servidor que cuente con mayor tiempo de experiencia **relacionada adicional** con las funciones del empleo vacante, de acuerdo con el tipo de experiencia que requiere el empleo con base en lo establecido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente.

Con respecto a los puntajes que serán asignados al empleado por cada año adicional a la experiencia solicitada, se tendrán en cuenta los siguientes:

Tabla 2. Puntajes de valoración de experiencia adicional relacionada

Tiempo	Puntaje
Menor a un (1) año	10 puntos
Mayor o igual uno (1) año y menor a dos (2) años	20 puntos
Mayor o igual a dos (2) años y menor a tres (3) años	30 puntos
Mayor o igual a tres (3) años y menor a cinco (5) años	40 puntos
Mayor o igual a cinco (5) años y menor a siete (7) años	60 puntos
Mayor o igual a siete (7) años y menor a diez (10) años	80 puntos
Mayor o igual a diez (10) años	100 puntos

- Si aplicado lo anterior persiste el empate, se preferirá la pertenencia a la misma dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión.
- Si persiste el empate y de estar entre los servidores con derecho preferente, se elegirá al servidor público que haya sido escogido, según el nivel, como el mejor servidor, del año inmediatamente anterior, es decir, en el reconocimiento de incentivos que se realiza anualmente.
- Si continúa el empate, se escoge al servidor público con mayor número de años al servicio de la entidad.
- Si el empate persiste, se preferirá al aspirante que se encuentre en situación de discapacidad debidamente certificada por la EPS o IPS.
- De continuar el empate, se elegirá al servidor con derechos de carrera administrativa que acredite la condición de víctima en los términos del artículo 131 de la Ley 1448 de 2011, *“Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones”*.
- Si no se logra aún el desempate, se verifica y escoge a quien hubiere sufragado en las elecciones inmediatamente anteriores, para lo cual deberá aportar el certificado de votación de acuerdo con lo establecido en el artículo 50 de la Ley 407 de 1997.
- La regla referida a los varones que hayan prestado el Servicio Militar Obligatorio, cuando todos los empatados sean varones.
- Finalmente, si persiste el empate entre los empleados públicos, se realizará un sorteo para definir quién ocupará el respectivo encargo en presencia de pluralidad de servidores de la Entidad, grupos de interés o similares, entre ellos control interno.