



RESOLUCIÓN No. 147 del 11 de mayo de 2021

“Por medio de la cual se abre convocatoria para proveer por encargo unos empleos dentro de la planta de personal de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias”

EL CONTRALOR DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS (E)

En uso de sus facultades Constitucionales y Legales: en especial de las que le confiere el decreto 1083 de 2015 y la ley 909 de 2004 en sus artículos 24 y 25.

CONSIDERANDO:

Que el 18 de diciembre de 2020, mediante Acuerdo 045 de 2020 el Honorable Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C., ordeno fijar la nueva estructura organizacional planta de cargos y escala salarial de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.,

Que en cumplimiento de lo dispuesto mediante Resolución No.132 del 26 de abril de 2021 se procedió con la incorporación y distribución dentro de planta de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias D.T. y C., razón por la cual quedaron varios cargos en vacancias.

Que el decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.5.4.7 establece que “Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en el siguiente capítulo”.

Que el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por la Ley 1960 de 27 de junio 2019, establece: (...) **“Artículo 24. Encargo.** Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

Por otra parte, el mismo artículo menciona lo siguiente: (...) *“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 que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.*

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad. (...)”

Que en la Planta de Empleos de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias existen dos (2) vacancias definitivas de PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GRADO 01, adscritas a la Dirección Técnica de Auditoría Fiscal

Que en igual sentido existe (1) vacante temporal dentro de la planta de la Contraloría Distrital de Cartagena, de PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GRADO 01, adscrito a la Dirección Técnica de Auditoría Fiscal por encontrarse desarrollando un periodo de prueba en otra entidad.





Que numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado en el artículo 6 de la Ley 1960 de 27 de junio 2019, establece lo siguiente: (...) "El Proceso de Selección comprende:

1. (...)
2. (...)
3. (...)
4. *Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. **Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma Entidad.** (Subrayado fuera de texto)*

Que esta Entidad Distrital a la fecha no tiene Lista de Elegibles Vigente.

Que las vacantes de manera temporal, podrán ser provistos por encargo con personal inscrito en carrera administrativa, mientras dure la situación administrativa del titular. Y en caso de que exista una vacante definitiva, podrá suplirse por encargo mientras se surte el proceso de selección y se provee de manera definitiva.

Que encontrándose un empleo en vacancia temporal o definitiva, en la Contraloría Distrital esta debe proveerlo de manera transitoria, por el tiempo que dure dicha situación administrativa, siendo el caso en particular, una vacancia definitiva y unas vacancias temporales.

Que determinada la necesidad de proveer los empleos transitoriamente, se establece que en cabeza de los servidores de carrera administrativa existe el derecho preferencial a ser encargados, siempre y cuando cumplan con todos los requisitos determinados por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 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.

Que si por el contrario se verifica que los empleados en carrera administrativa que pretenden acceder al encargo, no cumplen con los requisitos anteriormente descritos, deja de ser un derecho preferencial para convertirse en una designación discrecional del nominador, en este caso el Contralor Distrital de Cartagena de Indias.

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 servidores nombrados en provisionalidad o en empleos de otra naturaleza;

El encargo en empleos de carrera administrativa vacantes de manera definitiva será procedente, cuando agotado el orden de provisión establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, no sea posible proveerlos por dichos medios y lo establecido en la Ley 1960 de 27 de Junio de 2019 por medio de la cual se modificó la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.

En materia de provisión transitoria será preferente el agotamiento de la figura del encargo;





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;

El encargo de servidores de carrera en empleos de libre nombramiento y remoción no es un derecho preferencial, sino una facultad potestativa del nominador.

Que de acuerdo con los lineamientos de la Entidad, y según lo estipulado en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y 2.2.5.3.3 del Decreto 1083 de 2015; 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, enunciando: apertura de provisión por encargo, requisitos para la designación en encargo, etapas del proceso que se llevará a cabo en la CONTRALORÍA DISTRITAL DE CARTAGENA para garantizar la efectividad del derecho preferencial de encargo de los empleados de carrera administrativa y criterios de desempate entre otros.

Al realizar la verificación del cumplimiento de los requisitos definidos en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004 para determinar el servidor que tiene el derecho preferencial, se tendrá en cuenta a todos los servidores de carrera, independientemente que se encuentren encargados o no, en todo caso el estudio se realizará atendiendo para ello la **posición jerárquica que ocupan como titulares de derechos de carrera y no el empleo que ejercen en encargo.**

Por otra parte 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 que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

Que la CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS seguirá los lineamientos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones" y el Criterio Unificado de fecha 13 de agosto de 2019 establecido por la Comisión Nacional de Servicio Civil el cual señala lineamientos y procedimientos para: "La Provisión de Empleos Públicos mediante encargo y Comisión para desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Periodo".

Se tiene que en la planta de empleos de la CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS, que los cargos relacionados a continuación están en Vacancia Definitiva y en vacancia temporal:

Cargo	Código	Grado	Vacante	Salario	Area Funcional	Total Vacantes
Profesional Universitario	219	01	Definitiva	\$ 3.636.585	Dirección Técnica de Auditoría Fiscal	1
Profesional Universitario	219	01	Definitiva	\$ 3.636.585	Dirección Técnica de Auditoría Fiscal	1
Profesional Universitario	219	01	Temporal	\$ 3.636.585	Dirección Técnica de Auditoría Fiscal	1

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:





ARTÍCULO PRIMERO: Convocar para la provisión por Encargo los siguientes empleos de la planta de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, que se encuentran en Vacancia Definitiva y temporal:

Cargo	Código	Grado	Vacante	Salario	Área Funcional	Total Vacantes
Profesional Universitario	219	01	Definitiva	\$ 3.636.585	Dirección Técnica de Auditoría Fiscal	1
Profesional Universitario	219	01	Definitiva	\$ 3.636.585	Dirección Técnica de Auditoría Fiscal	1
Profesional Universitario	219	01	Temporal	\$ 3.636.585	Dirección Técnica de Auditoría Fiscal	1

ARTICULO SEGUNDO: DE LA DESCRIPCION DEL EMPLEO: De acuerdo al Manual de Funciones vigente de la Resolución No. 133 del 26 de abril de 2021 y publicado 30 de abril de 2021, la descripción del cargo se relaciona en la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO: DE LOS REQUISITOS ACADEMICOS Y DE EXPERIENCIA: En concordancia con el artículo anterior, los requisitos académicos y de experiencia son los siguientes:

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Universitario (Auditor)
NATURALEZA DEL CARGO	Carrera Administrativa.
CÓDIGO	219
GRADO	01
NÚMERO DE CARGOS	23
DEPENDENCIA	Dirección Técnica de Auditoría Fiscal.
CARGO DEL JEFE INMEDIATO	Director Técnico de Auditoría Fiscal.
CARGOS QUE LE REPORTAN	Personal asignado a grupo de trabajo Auditoría Fiscal cuando sea líder del proceso Auditor.

II. AREA FUNCIONAL- DIRECCIÓN TECNICA DE AUDITORIA FISCAL.

III. PROPÓSITO PRINCIPAL

Adelantar, Consolidar y culminar el proceso auditor conforme a las normas de auditoría generalmente aceptadas para cumplir los objetivos encomendados y asegurar la calidad de los productos del proceso auditor.

IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES DEL EMPLEO

1. Aplicar los procedimientos diseñados para los diferentes tipos de Auditorías, de Acuerdos con las normas de Control Fiscal Territorial.
2. Ejercer el rol de líder de Auditoría cuando sea asignado por el superior jerárquico.
3. Desarrollar el proceso auditor con calidad en cada una de las fases de la Auditoría, diligenciando los papeles de trabajo y documentos requeridos, con el fin de contribuir al cumplimiento efectivo del control fiscal territorial.
4. Revisar el plan de mejoramiento presentado por la Entidad auditada asignada, para contribuir al cumplimiento de los objetivos de la auditoría.
5. Evaluar del sistema de control interno de la Entidad auditada para contribuir al logro de los objetivos del proceso auditor.
6. Ejecutar acciones de enlace entre el equipo auditor y la Entidad auditada para informar y retroalimentar el proceso auditor.
7. Consolidar los resultados de los diferentes tipos de auditoría desarrolladas por el equipo auditor para la elaboración del informe preliminar y final.
8. Presentar, soportar y validar los hallazgos con calidad resultantes del proceso auditor contribuyendo al cumplimiento de los objetivos de auditoría.
9. Entregar de manera oportuna de acuerdo con los términos establecidos al Profesional Especializado encargado del Sector, los hallazgos y resultados de las denuncias con alcances.





10. Atender los requerimientos de información solicitados por los diferentes niveles de administración del proceso auditor para contribuir al desarrollo del PVCFT.
11. Participar técnicamente en la discusión y análisis de las observaciones, hallazgos e informe dentro del proceso auditor fomentando el trabajo en equipo.
12. Presentar acciones de mejora a las metodologías y procedimientos del proceso auditor, para el mejoramiento del control fiscal de la Entidad.
13. Realizar las valoraciones técnicas solicitadas por otras entidades o dependencias de la Contraloría para contribuir al cumplimiento del ejercicio del Control Fiscal.
14. Tramitar y resolver denuncias y solicitudes ciudadanas para dar cumplimiento a los objetivos Institucionales.
15. Reportar la información al observatorio de calidad para determinar el grado de avance del cumplimiento del Plan de Vigilancia y Control Fiscal Territorial - PVCFT
16. Participar en la implementación de los proyectos y programas misionales transversales que demande la Entidad y la ley, para contribuir al mejoramiento institucional.
17. Participar activamente en la elaboración del plan de acción, Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano de su dependencia y demás planes institucionales que exijan las normas.
18. Apoyar el desarrollo y mantenimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), realizando sus tareas correctamente y participando activamente en las acciones encaminadas hacia el mejoramiento continuo.
19. Asistir a las reuniones, capacitaciones y eventos organizados y ejecutar las funciones establecidas en los diferentes comités, comisiones o equipos de trabajo establecidos en la Entidad, cuando sea designado o delegado para conformarlo.
20. Cumplir con las obligaciones y responsabilidad asignada por la administración, relacionadas con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
21. Cumplir con las demás funciones que sean delegadas por resolución, según la naturaleza del cargo y las demás que le sean asignadas por el Jefe Inmediato, de acuerdo a la naturaleza del cargo.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Organización y funcionamiento del Estado Colombiano.
2. Principios de auditoría
3. Gestión organizacional
4. Criterios de auditoría
5. Problemática de los sectores
6. Enfoques para determinar los criterios de auditoría
7. Asunto o materia a auditar
8. Fuentes de información para fijar criterios
9. Base legal o marco jurídico de la auditoría
10. Sistemas de información
11. Normatividad aplicable
12. Metodologías para recolección de pruebas.
13. Manejo de Sistemas de información
14. Clases y métodos de obtención de evidencias
15. Pruebas de control
16. Evidencias de auditoría, tipos y categorías
17. Pruebas de auditoría: De control, Sustantivas, Combinadas
18. Riesgos y tipos de riesgo
19. Características para la valoración de la evidencia de auditoría
20. Marcas de auditoría
21. Referencia cruzada
22. Formatos de pruebas
23. Normatividad aplicable
24. Procedimientos de recolección
25. Papeles de trabajo y tipos
26. Guías y metodologías de auditoría
27. Planes de mejoramiento
28. Contenido del informe de auditoría.
29. Metodología para elaboración de informes.
30. Técnicas de redacción de informes.
31. Atributos de los informes de Auditoría.
32. Técnicas de archivo.
33. Control Fiscal.
34. Administración de Riesgos.
35. Decreto Ley 403 de 2020
36. Guía de Auditoría Territorial GAT
37. Normas Internacionales de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (ISSAIs)
38. Normas de presupuesto público.
39. Finanzas Públicas.





40. Normas de Contratación estatal.		
41. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)		
42. Sistema de Gestión Documental.		
43. Estatuto de Anticorrupción.		
44. Sistema Operativo Windows, manejo del paquete Microsoft office (Word, Excel, Power Point), Internet.		
VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES		
Comunes		Por Nivel Jerárquico
Aprendizaje Continuo, Orientación a Resultados; Orientación al usuario y al ciudadano; Trabajo en Equipo, Compromiso con la Organización y Adaptación al Cambio.		Aporte Técnico Profesional, Comunicación Efectiva, Gestión de procedimientos e Instrumentación de Decisiones. Si tienen personal a cargo las siguientes competencias adicionales: Dirección y Desarrollo de Personal y Toma de Decisiones.
VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADEMICA Y EXPERIENCIA		
ACADÉMICA:		EXPERIENCIA:
1. Título Profesional en:		Doce (12) meses de experiencia profesional y doce (12) meses de experiencia relacionada con el cargo.
Núcleo Básico de Conocimiento	Nombre del Programa	
Administración	Administración de Empresas; Administración Pública, Administración Financiera; Administración en Finanzas y Negocios Internacionales; Administración Industrial: Finanzas; Finanzas y Negocios Internacionales; Administración Ambiental; Administración servicios de Salud	
Contaduría Pública	Contaduría Pública.	
Economía	Economía; Economía y Finanzas	
Derecho y Afines	Derecho	
Ingeniería Industrial y Afines	Ingeniería Industrial.	
Ingeniería Civil y Afines	Ingeniería Civil	
Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines	Ingeniería Ambiental	
Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines	Ingeniería de Sistemas	
Arquitectura y Afines	Arquitectura	
2. Tarjeta Profesional en las disciplinas académicas que requiera la ley.		
ALTERNATIVAS		
Remitirse artículo 16- Equivalencias Estudios y Experiencia de la presente Resolución.		

ARTICULO CUARTO: DE LAS EQUIVALENCIAS: Las equivalencias para el mencionado empleo son las descritas en el al Manual de Funciones vigente de la Resolución No. 133 del 26 de abril de 2021 y publicado 30 de abril de 2021 en el artículo 16 de Nivel Profesional las cuales rezan:

“ARTÍCULO 16°. EQUIVALENCIAS ENTRE ESTUDIOS Y EXPERIENCIA: De conformidad con el Artículo 25 del Decreto 785 de 2005, las equivalencias entre estudios y experiencias, serán las siguientes:

Para los empleos pertenecientes a los niveles Directivo, Asesor y Profesional:

El título de posgrado en la modalidad de especialización por:

➤ Dos (2) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional, o





- Título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del empleo, o
- Terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del empleo, y un (1) año de experiencia profesional.

El título de posgrado en la modalidad de maestría por:

- Tres (3) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional, o
- Título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, o
- Terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del empleo, y un (1) año de experiencia profesional.

El título de posgrado en la modalidad de doctorado o posdoctorado, por:

- Cuatro (4) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional, o
- Título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, o
- Terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del empleo, y dos (2) años de experiencia profesional.
- Tres (3) años de experiencia profesional por título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo.

ARTÍCULO QUINTO: Establecer como fases y fechas de la convocatoria las siguientes:

FASE Y/O ACTIVIDAD	FECHA CALENDARIO
Publicación en la página web de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias la convocatoria al proceso de provisión por encargo de los siguientes cargos: (3) Profesionales Universitarios Código 219 grado 01 adscrito a la Dirección Técnica de Auditoría Fiscal.	12 de mayo de 2021.
Inscripción de los funcionarios al proceso de provisión por encargo de los siguientes cargos: (3) Profesionales Universitarios Código 219 grado 01 adscrito a la Dirección Técnica de Auditoría Fiscal. mediante oficio en donde se manifiesta la voluntad de aspirar al cargo vacante de su preferencia a los correos: contraloria@contraloriadecartagena.gov.co srecursoshumanos@contraloriadecartagena.gov.co rhumano@contraloriadecartagena.gov.co	Del 13 al 18 de mayo 2021
Nota: en caso de que el funcionario considere que hacen falta documentos en su hoja de vida que reposa en la Dirección Administrativa y Financiera y/o SIGEP que acredite su experiencia y demás requisitos para el cargo al cual se postula, esta será la oportunidad para aportarlos.	
Estudio de Solicitudes de Encargo radicadas en la Dirección Administrativa y Financiera.	Del 19 al 25 de mayo de 2021





<p>Publicación y Recepción de Reclamaciones: En el transcurrir de los (5) días hábiles en que se hace la publicación en la página WEB de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias el estudio de encargo quien se considere afectado con la misma, podrá solicitar al nominador la revisión del estudio con base en los argumentos y pruebas que acredite tener.</p> <p>Las reclamaciones solo podrán tener relación con el Estudio de Verificación de Requisitos para el Otorgamiento de los Encargos: (3) Profesionales Universitarios Código 219 grado 01 adscrito a la Dirección Técnica de Auditoría Fiscal. Únicamente se deberán remitir al correo electrónico: contraloria@contraloriadecartagena.gov.co; rhumano@contraloriadistritaldcartagena.gov.co y srecursoshumanos@contraloriadistritaldcartagena.gov.co</p>	<p>Publicación del estudio de encargo</p>	<p>26 de mayo de 2021</p>
	<p>Recepción de Reclamaciones</p>	<p>27 de mayo 2021 al 02 de junio 2021. desde las 8:00 a.m. hasta las 5:00 pm.</p>
	<p>Respuesta Reclamaciones</p>	<p>Del 03 al 10 de junio 2021.</p>
	<p>Se publicarán listados con las modificaciones a las que hubiere lugar atendiendo las reclamaciones que sean procedentes. De lo contrario no se realizará una nueva publicación.</p>	
<p>Expedición de Acto Administrativo de encargo</p>	<p>Agotadas las etapas anteriores, el estudio adquirirá el carácter de definitivo y se procederá conforme a concretar la provisión transitoria por encargo si hay lugar a ello.</p>	

ARTÍCULO SEXTO: Para la designación del encargo los que se postulan, deberán cumplir con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909, los cuales son los siguientes:

- El encargo recaiga en el empleado público con derechos de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente.
- Que cumpla con el perfil de competencias para ocupar el empleo vacante y los requisitos de estudios y experiencia exigidos para este caso en el Manual de Funciones vigente de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias.
- Que posea las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar.
- Que su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.
- Que no tenga sanciones disciplinarias en el último año.

ARTICULO SEPTIMO: ANALISIS DE LA PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO EN CASO DE CUANDO EXISTE PLURIDAD DE SERVIDORES DE CARRERA QUE CUMPLEN CON LOS REQUISITOS. Si efectuado el estudio de la Planta, se evidencia que existe pluralidad de servidores de carrera con derecho a ser encargados porque acreditan:

- Los requisitos para ejercer el empleo a proveer;
- No han sido sancionados disciplinariamente en el último año;
- Desempeñan el empleo inmediatamente inferior y;
- Su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

La entidad procederá con los siguientes criterios de acuerdo a lo establecido por el Criterio Unificado de la Comisión Nacional de Servicio Civil de fecha 13 de agosto de 2019, en el siguiente orden:

- Si efectuada la manifestación de interés del encargo, persiste la pluralidad de servidores, se procederá a recolectar evidencias de las aptitudes y habilidades de





estos servidores, verificando el nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la última evaluación de desempeño laboral.

En concordancia con lo anterior la última evaluación de desempeño laboral se rige por el Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 de la CNSC, por lo tanto, la escala de calificación de los compromisos comportamentales para el periodo anual que rige y que se tendrá en cuenta para calificar este criterio, que no es más si no la calificación obtenida en los compromisos comportamentales la cual se efectuó teniendo en cuenta los siguientes niveles de desarrollo, con base a la siguiente escala:

NIVEL DE DESARROLLO	DESCRIPCION	RESULTADOS NUMERICOS
BAJO	El nivel de desarrollo de la competencia no se evidencia, ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados	4 a 6
ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados	7 a 9
ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva en la obtención de las metas y logros esperados.	10 a 12
MUY ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos y resultados	13 a 15

Si aplicado uno de los métodos anteriores se encuentra que sólo un servidor cumple con los requisitos se procederá a efectuar el nombramiento en encargo a éste, de lo contrario si continúa la pluralidad de servidores que cumplen los requisitos, se procederá con los siguientes criterios de desempate que se muestran en el artículo octavo.

ARTICULO OCTAVO: CRITERIOS VALORATIVOS DE DESEMPATE CUANDO PERSISTE PLURIDAD DE SERVIDORES APLICANDO EL ARTICULO SEPTIMO. La entidad procederá como criterios de desempate los relacionados a continuación y en estricto orden cuando una vez aplicado el artículo séptimo, sigue persistiendo pluralidad de servidores para ser encargado.

1. VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.

La entidad procederá como un criterio de desempate la valoración de los antecedentes que tiene por objeto la valoración de la formación y de la experiencia acreditada por el aspirante **ADICIONAL** a los requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer.

Los criterios valorativos para la puntuación de los factores de la Valoración de Antecedentes la entidad adoptará la metodología utilizada por la Comisión Nacional de Servicio Civil en sus Convocatorias. La evaluación de la formación académica se tendrá en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación **respecto de los títulos adicionales** al requisito mínimo exigido, siempre que los mismos tengan relación con las funciones del empleo a proveer.





Para este caso los factores de mérito, experiencia y educación, tendrá la distribución de puntajes parciales máximos que a continuación se relacionan para un valor total de cien puntos:

FACTORES NIVEL	EXPERIENCIA	EDUCACION			TOTAL
	Experiencia profesional o Profesional relacionada	Educación Formal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano	Educación Informal	
Profesional	40	40	10	10	100

1.2 EDUCACION FORMAL.:

1.2.1. Estudios Finalizados:

Nivel Profesional: la sumatoria de los puntajes asignados a cada uno de los títulos será ponderada por el cuarenta (40) por ciento.

TITULO NIVEL	DOCTORADO	MAESTRIA	ESPECIALIZACION	PROFESIONAL
PROFESIONAL	35	25	20	20

1.3. EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO: La educación para el Trabajo y desarrollo Humano se calificará teniendo en cuenta el número total de Programas Certificados y relacionados con las funciones del empleo, de la siguiente manera:

Número de Programas Certificados	Puntaje
5 o mas	10
4	8
3	6
2	4
1	2

1.4. EDUCACION INFORMAL: la educación informal, se calificará teniendo en cuenta el número total de horas de cursos relacionados con las funciones del empleo, de la siguiente manera:

INTENSIDAD HORARIA	PUNTAJE MAXIMO
De 160 en adelante	10
Entre 120 y 159	8
Entre 80 y 119	6
Entre 40 y 79	4
Hasta 35 Horas	2

Observación: Los eventos de formación en los que la certificación o constancia no establezca intensidad horaria, no se puntuaran.





En la educación informal se puntuarán los eventos de formación relacionados con las funciones del respectivo empleo y no se tendrán en cuenta los cursos de inducción, re inducción que se dicten con ocasión a la vinculación de servidores Públicos en la entidad o actualización en procesos.

Solo se valorarán los cursos educación informal realizada en los últimos 10 años, contados hasta el cierre de las inscripciones.

1.5. CRITERIOS VALORATIVOS PARA PUNTUAR LA EXPERIENCIA EN LA VALORACION DE ANTECEDENTES. Para la evaluación de la experiencia laboral se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

NUMERO DE AÑOS DE SERVICIOS	PUNTAJE MAXIMO
10 años	100
9	90
8	80
7	70
6	60
5	50
4	40
3	30
2	20
1	10

Según el artículo 12 del decreto 785 de 2005 la certificación de la experiencia se acreditará mediante la presentación de constancias escritas, expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones oficiales o privadas. Cuando el interesado haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente, la experiencia se acreditará mediante declaración del mismo.

Las certificaciones de experiencia deberán contener, como mínimo, los siguientes datos:

- Nombre o razón social de la entidad o empresa.
- Tiempo de servicio.
- Relación de funciones desempeñadas.

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

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).

PARAGRAFO: Si aplicado la valoración de antecedentes persiste empate se seguirá aplicando los siguientes criterios de desempate y así sucesivamente si sigue presintiendo empate.

- 2. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.** Si efectuada la valoración de antecedentes se continúa la pluralidad de servidores que cumplen los requisitos, tendrá mejor derecho el empleado que tenga mayor puntaje en la última calificación definitiva de desempeño laboral.
- 3. DESEMPEÑAR UN CARGO DE LA MISMA DEPENDENCIA A PROVEER.** De persistir el empate, con la aplicación del resultado de la evaluación de desempeño, tendrán mejor opción





de obtener el encargo los que pertenezcan a la misma Dependencia en el que se encuentra el empleo a encargar.

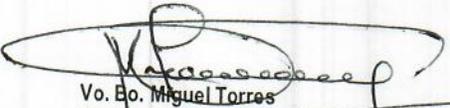
4. **ANTIGÜEDAD.** De persistir el empate aun aplicando el criterio de pertenecer a la misma dependencia, tendrán mejor opción de obtener el encargo el servidor más antiguo de la entidad.
5. De persistir el empate aun aplicando la antigüedad tendrá mejor opción el servidor que hubiere sufragado en las elecciones inmediatamente anteriores, para lo cual deberá aportar el certificado de votación de acuerdo con lo establecido en el artículo 5° de la ley 407 de 1997.
6. De no ser posible el desempate, se decidirá a la suerte por medio de balotas, en presencia de pluralidad de servidores de la entidad, entre ellos Control Interno.

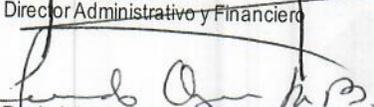
ARTICULO NOVENO: El presente decreto rige a partir de la fecha de su expedición.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

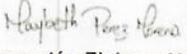
Dada en Cartagena de Indias a los once (11) días del mes de mayo de Dos Mil veintiuno (2021).

FREDDY QUINTERO MORALES
Contralor Distrital de Cartagena (E)


Vo. Bo. Miguel Torres
Director Administrativo y Financiero


Revisó: Leonardo Orozco de Brigard
Jefe de Oficina Asesora Jurídica.


Proyecto. Ángela Patricia Lobelo Gualdron
Coordinadora de Talento Humano.


Proyectó y Elaboro: Maybeth Pérez Moreno
Abogada Asesora Externa.

