



RESOLUCIÓN No. 196 del 02 de julio de 2021

"Por medio de la cual se abre convocatoria para proveer por encargo un empleo 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 existe una (1) vacancia TEMPORAL de PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GRADO 02, adscritos a la Dirección Administrativa y Financiera (Coordinador de Talento Humano)

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 vacaciones 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 el cargo relacionados a continuación está en vacancia temporal:

Cargo	Código	Grado	Vacante	Salario	Area Funcional	Total Vacantes
Profesional Universitario	219	02	Temporal	\$ 4.120.251	Dirección Administrativa y Financiera	1

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

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

2

Cargo	Código	Grado	Vacante	Salario	Area Funcional	Total Vacantes
Profesional Universitario	219	02	Temporal	\$ 4.120.251	Dirección Administrativa y Financiera	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:

A. EMPLEO PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
NIVEL	Profesional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Profesional Universitario (Talento Humano)
NATURALEZA DEL EMPLEO	Carrera Administrativa
CÓDIGO	219
GRADO	02
NÚMERO DE CARGOS	1
DEPENDENCIA	Dirección Administrativa y Financiera
CARGO DEL JEFE INMEDIATO	Director Administrativo y Financiero
CARGOS QUE LE REPORTAN	Personal Asignado a Talento Humano
II. AREA FUNCIONAL- DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA-TALENTO HUMANO	
III. PROPOSITO DEL CARGO	
Coordinar y administrar el proceso de Gestión de Talento Humano, a través de la planeación, formulación, implementación y seguimiento de los procedimientos y actividades relacionadas con la administración de personal que se requiere de acuerdo con el Plan Estratégico de la Entidad, las políticas de personal y las normas vigentes en la materia.	
IV. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES DEL EMPLEO	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar cuando sea requerido en la elaboración del proyecto de adecuación de la Estructura Organizacional de la Contraloría Distrital de Cartagena cuando haya lugar a modificaciones o actualizaciones. 2. Diseñar los empleos que conforman la planta de cargo de la entidad, de acuerdo con el mapa estratégico, los requerimientos institucionales y la normatividad vigente. 3. Formular, Orientar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Estratégico de gestión de talento humano según los requerimientos del Plan Estratégico Institucional y los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). 4. Elaborar y ejecutar el Plan Anual de vacantes y de previsión. 5. Coordinar la Selección del talento humano de conformidad con la naturaleza de los empleos, tipo de provisión y normatividad que regula el proceso en la entidad. 6. Elaborar la proyección del costo anual de la Planta de Personal. 7. Adelantar estudios e investigaciones para identificar las necesidades de capacitación y diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación, los programas de inducción, reinducción, entrenamiento para promover el desarrollo de las capacidades del Talento Humano de la entidad. 8. Legalizar situaciones administrativas de acuerdo con las políticas institucionales y la normatividad vigente. 9. Supervisar el pago de la nómina de la entidad y verificar que cumpla con los requisitos legales exigidos para su trámite. 10. Supervisar el proceso de reconocimiento de liquidación y pago de las prestaciones sociales y verificar que cumpla con los requisitos legales exigidos para su trámite. 11. Organizar y orientar el Plan de Vacaciones. 12. Implementar el programa de bienestar Social e Incentivos, teniendo en cuenta los criterios de equidad, eficiencia, cubrimiento institucional y la normatividad vigente. 13. Participar en la elaboración y seguimiento de los planes de mejoramiento, de acción y estratégicos de la dependencia para contribuir al cumplimiento de los objetivos. 14. Coordinar la Intervención del clima laboral y la cultura organizacional de la Contraloría Distrital de Cartagena. 15. Desarrollar la cultura organizacional teniendo en cuenta lineamientos de empleo público, marco ético institucional y estudios realizados. 16. Hacer seguimiento a la gestión de los planes de talento humano conforme a las metas e indicadores establecidos por la entidad. 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. Coordinar la ejecución de las prácticas estudiantiles y universitarias de la Entidad cuando haya presupuesto asignado para ello.
19. Poner en funcionamiento el sistema de Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo con la normatividad vigente y el sistema Integrado de Planeación y Gestión.
20. Cumplir con las obligaciones y responsabilidad asignada por la administración, relacionadas con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
21. Liderar en la entidad la implementación del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera y en periodo de prueba, acorde a lo establecido por el Administrador de la de Carrera Administrativa.
22. Realimentar el desarrollo de la gestión de los planes de Talento Humano, teniendo en cuenta los resultados del seguimiento y la evaluación.
23. 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.
24. 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. Políticas públicas de administración de personal.
2. Normas vigentes sobre administración de personal, empleo público y Carrera Administrativa.
3. Desarrollo Organizacional.
4. Modelo Integrado de Planeación y Gestión(MIPG)
5. Seguridad y Salud en el trabajo
6. Conocimiento de procesos de administración de personal.
7. Metodología de la investigación y diseño de proyectos.
8. Planeación Estratégica.
9. Sistema Windows, 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 ACADÉMICA Y EXPERIENCIA

ADÉMICA:

1. Título Profesional en:

Núcleo Básico de Conocimiento	Nombre del Programa
Ingeniería Industrial y Afines	Ingeniería Industrial.
Administración	Administración de Empresas; Administración Pública; Administración Industrial. Administración servicios de Salud
Derecho y Afines	Derecho
Economía	Economía
Psicología	Psicología.

2. Tarjeta profesional en las disciplinas académicas que requiera la ley.

EXPERIENCIA:

Doce (12) meses de Experiencia Profesional y Veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada con el cargo.

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 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 del siguiente cargo: (1) Profesional Universitario Código 219 grado 02 adscrito a la dirección Administrativa y Financiera	07 de Julio de 2021.





<p>Inscripción de los funcionarios al proceso de provisión por encargo del siguiente cargo: (1) Profesional Universitario Código 219 grado 02 adscrito a la dirección Administrativa y financiera <u>mediante oficio en donde se manifiesta la voluntad de aspirar al cargo vacante al correos: contraloria@contraloriadecartagena.gov.co srecursoshumanos@contraloriadecartagena.gov.co</u></p> <p>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.</p>	<p>Del 07 al 09 de julio 2021</p>	
<p>Estudio de Solicitudes de Encargo radicadas en la Dirección Administrativa y Financiera.</p>	<p>Del 12 al 14 de julio de 2021</p>	
<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 del Encargo: (1) Profesional Universitario Código 219 grado 02 adscrito a la dirección Administrativa y financiera. únicamente se deberán remitir al correo electrónico: srecursoshumanos@contraloriadistritaldecartagena.gov.co y contraloria@contraloriadecartagena.gov.co</p>	<p>Publicación del estudio de encargo</p>	<p>15 de julio de 2021</p>
	<p>Recepción de Reclamaciones</p>	<p>15 al 19 de julio 2021, desde las 8:00 a.m. hasta las 5:00 pm.</p>
	<p>Respuesta Reclamaciones</p>	<p>Del 21 al 27 de julio 2021.</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 postulen, deberán cumplir con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909, los cuales son los siguientes:

- a. 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.
- b. 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.





- c. Que posea las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar.
- d. Que su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.
- e. 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:

- a. Los requisitos para ejercer el empleo a proveer;
- b. No han sido sancionados disciplinariamente en el último año;
- c. Desempeñan el empleo inmediatamente inferior y;
- d. 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:

- i. 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 puridad 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 acredita 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:

1. Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional relacionada

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.:

2.2.1. 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

2.3. 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

[Handwritten signature]





4	8
3	6
2	4
1	2

2.4. 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.

2.5. 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.

3. **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.
4. **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.
5. **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.
6. 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 5º de la ley 407 de 1997.
7. 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 dos (02) días del mes de julio 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.


Proyectó y Elaboró: Maybeth Pérez Moreno
Profesional Universitario DAF

