

Bogotá, D.C. Octubre 21 de 2013

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA 21-10-2013 16:47  
Al Contestar Cite Este No.: 2013ER0122428 Fol:0 Anex:0 FA:0  
ORIGEN ALAN DIXON PINZON  
DESTINO 80111-SECRETARIA PRIVADA / TANIA VIOLETA VARGAS LUNA  
ASUNTO REF. PROPUESTA PROYECTO RESOLUCIÓN ENCARGOS  
OBS

2013ER0122428



Doctora  
**MARIA SANDRA MORELLI RICO**  
Contraloría General de la Republica  
Ciudad

**ASUNTO:** Propuesta Proyecto Resolución Encargos


Respetada Doctora Sandra Morelli;

En cumplimiento del acuerdo laboral suscrito entre la Contraloría General de la Republica y sus Organizaciones Sindicales le estamos haciendo entrega de la propuesta proyecto de Resolución Encargos.


En la elaboración de este Proyecto Resolución de Encargos hemos participado y coadyuvando todas las Organizaciones Sindicales de la Contraloria General de la Republica así como sus Representantes al Comité de Encargos; tanto del Nivel Central como de las Gerencias Departamentales.


Por lo anterior solicitamos a la administración la mesa conjunta ADMINISTRACION - SINDICATOS – conforme al Acta Final de Acuerdo Laboral entre la Contraloría General de la Republica y sus Organizaciones Sindicales para la aprobación de un procedimiento que regule los encargos en la entidad.


Cordial Saludo,

  
Asconpro

**Diego Alvarez**  
Conaudtores

  
Representante Comité de Encargos  
Nivel Central

  
P/p Blanca Pastora  
Asdeccol

  
Sinifraza

  
Florina Hall  
Representante Comité de Encargos  
Gerencias Departamentales



**RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA:**

**FECHA:**

**PÁGINA NÚMERO:** 1 de 9

**"Por medió de la cual se establece el sistema de méritos para la provisión de empleos mediante encargo"**

**RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA:**

**FECHA:**

**PÁGINA NÚMERO:** 1 de 9

**"Por medió de la cual se establece el sistema de méritos para la provisión de empleos mediante encargo"**

**LA CONTRALORA GENERAL DE LA REPÚBLICA,**

**En uso de sus facultades constitucionales y legales; y**

**CONSIDERANDO**

Que por mandato de la Constitución Política, contenido en el artículo 93. Los tratados y convenios internacionales que reconocen los derechos humanos prevalecen en el orden interno.

Que la interpretación que se realice de los derechos consagrados en la carta magna se interpreta de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

Que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece en el artículo 7, literal c Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

Que por mandato de la Constitución Política, contenido en el artículo 268, numeral 10. El Contralor General de la República tiene como atribución la de proveer los empleos que haya creado la ley para la Contraloría General de la República, previo el lleno de los requisitos establecidos tanto en la Constitución, como en las normas vigentes sobre la materia.

Que de conformidad con el artículo 29 del Decreto Ley 267 del 22 de febrero de 2000, la facultad nominadora es de carácter indelegable por parte del Contralor General de la República, haciendo uso de la misma en los términos que la ley establece.

Que según los artículos 13 y 14 del Decreto Ley 268 del 22 de febrero de 2000 una de las maneras de provisión de empleos vacantes en forma definitiva o temporal, es el encargo.

Que siendo la figura jurídica del encargo un valor objetivo del interés público, se garantiza con éste la continuidad en la prestación del servicio, la satisfacción de las necesidades de la Entidad, el cumplimiento de los fines estatales y el derecho de los funcionarios a ser promovidos.

Que el Decreto Ley 269 del 22 de febrero de 2000 fija los requisitos generales para el desempeño de los cargos de la planta de personal de la Entidad.



RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA:

FECHA:

PÁGINA NÚMERO: 1 de 9

"Por medió de la cual se establece el sistema de méritos para la provisión de empleos mediante encargo"

Que en cumplimiento de lo anterior, mediante Resolución Orgánica Número 7046 de 2013, el Contralor General de la República adoptó el Manual de Funciones y Requisitos Mínimos para los empleos de la planta de personal de la Contraloría General de la República y determinó las profesiones requeridas para los cargos que exigen título de educación superior, de acuerdo a lo ordenado en el artículo 10 del Decreto Ley 269 de 2000.

Que el artículo 34 del Decreto 1950 de 1973, establece que el encargo es una forma de provisión del empleo "Por medio de la cual se establece el sistema de méritos para la provisión de empleos mediante encargo es una clase de nombramiento mediante el cual se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo".

Qué el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en su artículo 44 regula las decisiones discrecionales y establece que estas deben "...ser adecuada a los fines de la norma que la autoriza, y proporcional a los hechos que le sirven de causa".

Que el acuerdo laboral entre la Contraloría General de la Republica y sus organizaciones sindicales estableció que se expedirá un acto administrativo que regule el tema de los encargos para las vacantes temporales y definitivas, para lo cual escuchará previamente las propuestas que sobre el tema formulen las organizaciones sindicales existentes.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto, este Despacho,

RESUELVE:

**CAPÍTULO I**

**SISTEMA DE MÉRITOS, NECESIDAD DEL SERVICIO, RESPONSABLE Y FACTORES DE PUNTUACIÓN**

**ARTÍCULO PRIMERO. DEL SISTEMA DE MÉRITOS PARA LA PROVISIÓN DE EMPLEOS MEDIANTE ENCARGO.** Establézcase un sistema de méritos en la Contraloría General de la República para efectos de la provisión de empleos mediante encargo, orientado por criterios, parámetros, factores, puntajes y procedimientos previamente definidos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. NECESIDAD DEL SERVICIO.** La provisión del empleo mediante encargo tiene como finalidad garantizar la continuidad en la prestación del servicio, la satisfacción de las necesidades de la Entidad, el cumplimiento de los fines estatales y el reconocimiento del derecho del funcionario a ser promovido.

**ARTÍCULO TERCERO. RESPONSABLE DEL DESARROLLO Y APLICACIÓN.** La Gerencia del Talento Humano llevará a cabo el proceso de aplicación de los parámetros y procedimientos adoptados en la presente Resolución para la designación de un funcionario en encargo. Será responsable de



RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA:

FECHA:

PÁGINA NÚMERO: 1 de 9

"Por medió de la cual se establece el sistema de méritos para la provisión de empleos mediante encargo"

diseñar, elaborar y actualizar una base de datos que contenga la información requerida para la asignación de la puntuación a cada uno de los factores de selección.

El estudio de los factores para la actualización de la base de datos será semestral y se tendrá en cuenta los documentos que reposen en la Historia Laboral. Los puntajes serán publicados el último día hábil del fin de cada semestre.

**ARTÍCULO CUARTO. VIGENCIA DEL LISTADO DE PUNTAJES.** El listado de puntajes tendrá vigencia de seis (6) meses, contados a partir de la fecha de publicación inicial.

1. Formación Académica: La Formación Académica corresponde al 40% del puntaje total. Para efectos de la puntuación, es necesario acreditar el título del respectivo nivel educacional que se pretende hacer valer, salvo para los cursos de formación académica para el Trabajo y el Desarrollo Humano. En este último evento se debe presentar los correspondientes certificados.

Los títulos puntúan siempre y cuando el diploma o acta de grado correspondiente, señale en forma expresa la clase de título obtenido.

Los cursos de formación académica para el Trabajo y el Desarrollo Humano, deben estar relacionados con las funciones de la Entidad y puntúan cuando su intensidad horaria sea igual o superior a 20 horas.

El ponderado de la formación académica se obtendrá de la siguiente manera: Educación Formal (35%) + Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (5%).

2. Evaluación del Desempeño: Corresponde al 30% del puntaje total correspondiente a la evaluación del desempeño del último periodo ordinario.

3. Experiencia: La experiencia laboral general corresponderá al 30% del puntaje total

**ARTÍCULO QUINTO. TABLA DE PUNTAJES:** Los factores señalados en el artículo anterior se puntúan conforme a las siguientes tablas:

1. FORMACIÓN ACADÉMICA: La Formación Académica tiene un valor del 40% y se pondera de acuerdo a la siguiente tabla:

I. DIRECTIVO, ASESOR, EJECUTIVO Y PROFESIONAL

EDUCACIÓN FORMAL (40%)

FORMACIÓN	PUNTAJE
TITULO PROFESIONAL ADICIONAL	05
ESPECIALIZACIÓN	25
MAESTRÍA	30
DOCTORADO	40



RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA:

FECHA:

PÁGINA NÚMERO: 1 de 9

"Por medió de la cual se establece el sistema de méritos para la provisión de empleos mediante encargo"

Los puntajes asignados a cada título son acumulativos hasta un máximo de 100 puntos, que se ponderan a una razón del 35%.

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (5%) (Cursos y Diplomados, superiores o igual a 20 Horas)

INTENSIDAD HORARIA	PUNTAJE
Entre 500 o más	100
Entre 400 y 499	80
Entre 300 y 399	60
Entre 200 y 299	40
Entre 100 y 199	20
Entre 30 y 99	10

Los puntajes asignados a cada certificado son acumulativos hasta un máximo de 100 puntos, que se ponderan a una razón de 5%.

II. NIVEL TÉCNICO Y ASISTENCIAL

EDUCACIÓN FORMAL (35%)

FORMACIÓN	PUNTAJE
BACHILLERATO	1
SEMESTRE UNIVERSITARIO APROBADO	1
CERTIFICADO DE APTITUD PROFESIONAL	4
FORMACIÓN TÉCNICA	7
FORMACIÓN TECNOLÓGICA	10
TÍTULO PROFESIONAL	15
ESPECIALIZACIÓN	18
MAESTRÍA	20
DOCTORADO	24

Los puntajes asignados a cada certificado son acumulativos hasta un máximo de 100 puntos, que se ponderan a una razón de 35%.

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (5%)

(Cursos, y Diplomados, superiores o igual a 20 Horas)INTENSIDAD HORARIA

INTENSIDAD HORARIA	PUNTAJE
Entre 500 o más	100
Entre 400 y 499	80
Entre 300 y 399	60
Entre 200 y 299	40
Entre 100 y 199	20
Entre 30 y 99	10



RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA:

FECHA:

PÁGINA NÚMERO: 1 de 9

"Por medió de la cual se establece el sistema de méritos para la provisión de empleos mediante encargo"

Los puntajes asignados a cada certificado son acumulativos hasta un máximo de 100 puntos, que se ponderan a una razón de 5%.

2. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: La evaluación del Desempeño tendrá un valor del 30%. El funcionario debe tener en firme la evaluación ordinaria de desempeño del último periodo ordinario y el puntaje corresponde al establecido en la siguiente tabla:

RANGOS	PUNTAJE %
100	30
99	29
98	28
97	27
96	26
95	25
94	24
93	23
92	22
91	21
90	20
89	19
88	18
87	17
86	16
85	15
84	14
83	13
82	12
81	11
80	10
79	9
78	8
77	7
76	6
75	5
74	4
73	3
72	2
71	1
70	0



RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA:

FECHA:

PÁGINA NÚMERO: 1 de 9

"Por medió de la cual se establece el sistema de méritos para la provisión de empleos mediante encargo"

3. EXPERIENCIA GENERAL: La Experiencia Laboral general tendrá un valor del 30%, y se pondera de acuerdo a la siguiente tabla:

EXPERIENCIA LABORAL GENERAL.

Rango		Puntaje
(Años – Experiencia General)		
Mayor o Igual 20		100
Mayor o Igual 19	Menor a 20	95
Mayor o Igual 18	Menor a 19	90
Mayor o Igual 17	Menor a 18	85
Mayor o Igual 16	Menor a 17	80
Mayor o Igual 15	Menor a 16	75
Mayor o Igual 14	Menor a 15	70
Mayor o Igual 13	Menor a 14	65
Mayor o Igual 12	Menor a 13	60
Mayor o Igual 11	Menor a 12	55
Mayor o Igual 10	Menor a 11	50
Mayor o Igual 9	Menor a 10	45
Mayor o Igual 8	Menor a 9	40
Mayor o Igual 7	Menor a 8	35
Mayor o Igual 6	Menor a 7	30
Mayor o Igual 5	Menor a 6	25
Mayor o Igual 4	Menor a 5	20
Mayor o Igual 3	Menor a 4	15
Mayor o Igual 2	Menor a 3	10
Mayor o Igual 1	Menor a 2	5

La experiencia laboral requerida para el empleo objeto de encargo, es la establecida en el Decreto Ley 269 de 2000 y en el Manual de Funciones Vigente.

CAPÍTULO II

COMITÉ DE ENCARGOS, PUNTAJES Y RECLAMACIONES

**ARTÍCULO SEXTO. COMITÉ DE ENCARGOS:** El Comité de Encargos está integrado por los siguientes funcionarios:

1. El Gerente de Talento Humano, quien presidirá el Comité
2. El Director de Gestión de Talento Humano
3. Dos (2) Representantes de los empleados, uno (1) por las Gerencias Departamentales y otro por el Nivel Central, elegidos por votación interna de los funcionarios de la CGR.



RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA:

FECHA:

PÁGINA NÚMERO: 1 de 9

"Por medió de la cual se establece el sistema de méritos para la provisión de empleos mediante encargo"

Los Directores de Gestión de Talento Humano y de Carrera Administrativa, designarán un funcionario de apoyo de cada una de sus dependencias, cuando así lo requieran.

PARÁGRAFO 1. La Dirección de Carrera Administrativa ejercerá la Secretara Técnica del Comité, con voz pero sin derecho a voto.

PARÁGRAFO 2. Las decisiones del comité de encargos se tomarán consenso. De no existir el conceso se dejara la anotación del hecho en el acta correspondiente.

**ARTÍCULO SEPTIMO. FUNCIONES DEL COMITÉ DE ENCARGOS.** Son funciones del Comité de Encargos las siguientes:

1. Validar los listados de puntajes elaborados por parte de la Gerencia del Talento Humano antes de su publicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en la presente Resolución.
2. Conocer y emitir respuesta en los quince días siguientes a las reclamaciones que se presenten frente a los puntajes.
3. Aprobar las respuestas a las reclamaciones que proyecte la Secretaría Técnica.
4. Solicitar la publicación de los listados de puntajes definitivos, que hayan sido modificados con motivo de las reclamaciones o de situaciones administrativas.
5. Solicitar periódicamente el listado de vacantes temporales a la Dirección de Gestión del Talento Humano.
6. Resolver las demás peticiones relacionadas con la provisión de cargos mediante encargo.

**ARTÍCULO OCTAVO. PUBLICACIÓN DE PUNTAJES Y RECLAMACIONES:** La Gerencia del Talento Humano publicará en la fecha establecida los puntajes obtenidos por los funcionarios, a través de la página web de la CGR y la intranet.

El término para presentar reclamaciones a la publicación de los listados es de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente a la publicación del respectivo listado, las cuales se resolverán en un término no mayor a quince (15) días hábiles.

Si con ocasión de las reclamaciones se requiere modificar el listado, éste se publicará nuevamente. Sobre esta publicación no habrá lugar a reclamaciones.

La Dirección de Gestión de Talento Humano proyectará las respuestas a las reclamaciones que se presenten, para la firma del Gerente de Talento Humano, previa aprobación del comité.

PARÁGRAFO. Para facilitar la divulgación de los listados tanto del nivel Central como de las Gerencias Departamentales, éstos serán publicados en la página web de la entidad y fijados en las respectivas carteleras.



RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA:

FECHA:

PÁGINA NÚMERO: 1 de 9

"Por medió de la cual se establece el sistema de méritos para la provisión de empleos mediante encargo"

**CAPITULO III**

**PROCEDENCIA DEL ENCARGO, REQUISITOS, PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DEL FUNCIONARIO Y DURACIÓN**

**ARTÍCULO NOVENO. PROCEDENCIA DEL ENCARGO.** Los encargos proceden en caso de vacancia temporal y cuando se trate de una vacante definitiva cuyo empleo a proveer se encuentre convocado mediante concurso abierto de méritos.

Se considera vacancia temporal en los siguientes casos:

1. Comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción,
2. Licencia no remunerada igual o superior a treinta (30) días calendario,
3. Licencia de maternidad,
4. Sanciones disciplinarias con suspensión del cargo superior a treinta (30) días calendario.

**ARTÍCULO DÉCIMO. REQUISITOS PARA SER ENCARGADO.** Los requisitos para ser encargado serán los previstos en el Decreto Ley 269 de 2000 y en el Manual de Funciones y Requisitos Mínimos vigente para el empleo objeto de encargo.

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. UTILIZACIÓN DEL LISTADO DE PUNTAJES.** Para la provisión de las vacantes se utilizará el listado de puntajes que se encuentre en firme, empezando siempre con el funcionario que ocupe el primer lugar y así sucesivamente en forma descendente, por el término de la vigencia del mismo, esto sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos del cargo.

**PARÁGRAFO.** El funcionario que sea trasladado será incorporado al listado de puntajes en el siguiente semestre.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. PROCEDIMIENTO DE PROVISIÓN DEL CARGO.** La selección del empleado a encargar se realizará por dependencia, en el grado inmediatamente inferior de aquél que se pretende proveer, siempre y cuando el servidor público cumpla con los requisitos específicos contemplados en el Manual de Funciones y Requisitos Mínimos.

Si no existiere funcionario que reúna los requisitos, en el grado inmediatamente inferior de aquél que se pretenda proveer, se recurrirá al listado de puntajes de los funcionarios de los niveles subsiguientes de la misma dependencia, si no ha sido encargado en los últimos seis (6) meses, respetando el orden jerárquico, de allí se podrá proveer el cargo con el funcionario que figure en el primer lugar en la lista y que reúna los requisitos.

En caso de que no pueda proveerse la vacante en la misma dependencia, se recurrirá a las listas de puntajes de las dependencias que integran el macro proceso de donde se produzca la vacante y se escogerá al funcionario con el mayor puntaje que reúna el perfil y los requisitos.



RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA:

FECHA:

PÁGINA NÚMERO: 1 de 9

"Por medió de la cual se establece el sistema de méritos para la provisión de empleos mediante encargo"

En caso de presentarse empate este se dirimirá con quien tenga el mayor puntaje en Formación Académica.

De persistir el empate se escogerá al funcionario que certifique su votación en las elecciones para comités institucionales, como mecanismo de estímulo al cumplimiento de sus deberes democráticos.

El funcionario seleccionado deberá prestar sus servicios en la dependencia donde se encuentre la vacante.

Agotado el trámite anterior sin que haya sido posible producir el encargo procederá la provisión del empleo mediante nombramiento provisional.

**PARÁGRAFO.** Los cargos vacantes cuya función exija exclusivamente el título profesional en Derecho o Contaduría Pública en razón a su desempeño en procesos disciplinarios, jurídicos, de responsabilidad fiscal y contables, sólo podrán ser provistos por funcionarios con el mismo perfil académico.

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. DURACIÓN DEL ENCARGO.** El encargo tendrá una duración máxima de cuatro (4) meses, el funcionario no podrá ser encargado reiteradamente hasta que se cumpla el siglo de la Dependencia.

Cuando la duración del encargo sea inferior a cuatro (4) meses no se completará dicho término.

**CAPÍTULO IV**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. DEFINICIÓN DE DEPENDENCIA.** Para efectos de la aplicación de la presente Resolución, se entiende por Dependencia lo siguiente: Despacho del Contralor General, del Vice Contralor, la Secretaría Privada, Las Oficinas, la Gerencia de Talento Humano, la Gerencia Administrativa y Financiera, las Unidades Especiales de Apoyo, los Despachos de las Contralorías Delegadas con sus Direcciones de Estudios Sectoriales y Vigilancia Fiscal, las Gerencias Nacionales, las Direcciones y Gerencias Departamentales y Distritales.

**ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. RESTRICCIONES:** En aras de hacer efectiva la finalidad del encargo y de los procedimientos establecidos en esta Resolución, se establecen las siguientes restricciones:

1. El servidor público de la Contraloría General de la República durante el tiempo que dure el encargo no podrá con ocasión de alguna novedad administrativa separarse del empleo sin causa justa.
2. El servidor público de la Contraloría General de la República que haya estado encargado en algún momento durante los últimos seis meses, no podrá ser encargado nuevamente.



RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA:

FECHA:

PÁGINA NÚMERO: 1 de 9

"Por medió de la cual se establece el sistema de méritos para la provisión de empleos mediante encargo"

3. El funcionario designado para el encargo que sin justa causa no acepte o no se poseione en el término establecido, no será tenido en cuenta para un nuevo encargo durante los seis (6) meses siguientes a la fecha de la no aceptación o del vencimiento del plazo para la posesión.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. TERMINACIÓN DEL ENCARGO.** Se dará por terminado el encargo cuando ocurra cualquiera de las siguientes situaciones administrativas:

- a. Licencia ordinaria.
- b. Comisión de estudios.
- c. Comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción.
- d. Traslado.
- e. Vacaciones.
- f. Las demás que le impidan el desempeño de las funciones por más de cinco (5) días calendario.

Parágrafo: Los servidores públicos con vacaciones programadas no se tendrán en cuenta durante ese periodo para ser nombrados en encargo hasta que se reintegren a su cargo titular.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEPTIMO.** Sobre los encargos, una vez expire el año de la lista de elegibles del concurso, en cuanto surjan las vacantes definitivas mientras se realice un nuevo concurso, deben aplicar los encargos para los funcionarios de planta.

**ARTICULO DÉCIMO OCTAVO.** Se debe publicar mensualmente los nombramientos de la lista de elegibles en la página WEB de la Entidad.

**ARTICULO DÉCIMO NOVENO. VIGENCIA:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

**COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**