

RESOLUCIÓN 8189 DE 2015

(junio 4)

Diario Oficial No. 49.533 de 4 de junio de 2015

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

Por la cual se actualiza el procedimiento para realizar el estudio del derecho preferencial para otorgar encargos en empleos de carrera administrativa en la planta de personal del Ministerio de Educación Nacional.

LA MINISTRA DE EDUCACIÓN NACIONAL,

en ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y en especial las conferidas por la Ley [909](#) de 2004 y el Decreto número 5012 de 2009,

CONSIDERANDO:

Que el artículo [24](#) de la Ley 909 de 2004 establece que: “Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente. (...) // 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. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente”;

Que el Ministerio de Educación Nacional a través de la Resolución número 7950 del 11 de diciembre de 2006 adoptó los macroprocesos, procesos, subprocesos y procedimientos para su operación, que hacen parte del Sistema Integrado de Gestión (SIG). Dentro de los macroprocesos se encuentra el de Gestión de Talento Humano, que tiene como propósito “Contar con servidores públicos competentes para el ejercicio de las funciones propias del MEN, mediante la definición de las políticas y procesos de selección, vinculación y desarrollo del personal de acuerdo con los requisitos establecidos en las leyes vigentes; además de lograr ser un proceso de alto valor para los servidores del MEN y reconocido como un referente de gestión del Talento Humano en el sector público en Colombia”;

Que el macroproceso de Talento Humano está conformado, entre otros, por el proceso denominado “Seleccionar y vincular el talento humano”, el subproceso “Selección de talento humano” y prevé un procedimiento para la provisión transitoria de cargos de carrera administrativa, donde se desarrolla el trámite de estudio del derecho preferencial para encargo en empleos de carrera administrativa;

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de la Circular número 03 del 11 de junio de 2014 manifestó que “si bien las entidades tienen la facultad legal para proveer transitoriamente sus empleos de carrera que se encuentren en vacancia definitiva o temporal, a través del encargo y excepcionalmente a través del nombramiento en provisionalidad, deben en todo caso salvaguardar el derecho preferencial que otorga la carrera a sus titulares, al tenor de lo señalado

en los artículos [24](#) y [25](#) de la Ley 909 y [9o](#) del Decreto número 1227 de 2005 (...);

Que en la reunión ordinaria del 20 de marzo de 2015, la Comisión de Personal del Ministerio de Educación Nacional acordó incorporar en el procedimiento criterios de desempate en aquellos casos en que dos o más aspirantes seleccionados, del mismo nivel jerárquico y grado salarial se encuentren en igualdad de condiciones frente a los requisitos de formación, experiencia, evaluación del desempeño, acrediten las habilidades y competencias para ejercicio del empleo y no hayan sido sancionados en el último año;

Que en la sesión del 20 de marzo de 2015, la Comisión de Personal del Ministerio de Educación Nacional, aprobó los criterios de desempate a tenerse en cuenta en el estudio del derecho preferencial de los servidores de carrera para ser encargados;

Que en virtud de lo anterior se hace necesario actualizar el procedimiento para realizar la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. Actualizar el procedimiento para la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa de la planta de personal del Ministerio de Educación Nacional, incorporado en el Sistema Integrado de Gestión (SIG), en la forma prevista en esta resolución.



ARTÍCULO 2o. Establecer el siguiente procedimiento para la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa de la planta de personal del Ministerio de Educación Nacional.

1. Publicación. La Subdirección de Talento Humano publicará en la intranet y carteleras electrónicas el listado de empleos vacantes, identificando la dependencia donde se ubica el cargo y se desempeñarán las funciones del mismo, el nivel jerárquico identificación del empleo, propósito principal, funciones, conocimientos básicos, requisitos académicos y de experiencia.

También se indicará la fecha a partir de la cual el empleo se encuentra vacante, la fecha límite para que los servidores con derechos de carrera se postulen para ser encargados y el estado del proceso de estudio del derecho preferencial.

2. Opcionados y postulaciones. Los empleados con derechos carrera administrativa podrán postularse para ser encargados; sin embargo, se tendrán en cuenta todos los servidores con derechos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo [24](#) de la Ley 909 y se invitarán a aquellos servidores que cumplan con los requisitos de formación, experiencia y cuya evaluación del desempeño sea sobresaliente.

3. El estudio de verificación de requisito. La Subdirección de Talento Humano, a través del Grupo de Vinculación y Gestión del Talento Humano ejecutará la verificación de los requisitos para ser encargados de los opcionados y postulados, teniendo en cuenta la documentación que repose en las correspondientes historias laborales, y se considerarán los siguientes aspectos:

3.1 Ser empleado con derechos de carrera administrativa.

3.2 Cumplimiento de requisitos de formación y experiencia. En la historia laboral del empleado de carrera administrativa deberá evidenciarse el cumplimiento de la totalidad de los requisitos académicos y de experiencia para el ejercicio del cargo.

3.3 Que la última evaluación del desempeño tenga resultado sobresaliente.

3.4 Que no haya sido sancionado disciplinariamente en el último año.

3.5 Que se trate de un empleo inmediatamente inferior, en los términos previstos en el inciso segundo del artículo [24](#) de la Ley 909 de 2004.

3.6 Evaluación de aptitudes y habilidades. Quienes se postulen y acepten participar en el proceso serán evaluados en cuanto a las aptitudes y habilidades para el desempeño del empleo a proveer, teniendo en cuenta lo definido en el Decreto número 2539 de 2005 y en el manual de funciones y competencias laborales vigente.

4. Resultado. De la verificación de requisitos podrá concluirse lo siguiente:

4.1 Que ningún servidor con derechos de carrera puede ser encargado en el empleo objeto del proceso.

4.2 Que un servidor con derechos de carrera cumple con los requisitos para ser encargado en el empleo.

4.3 Que dos o más aspirantes, del mismo nivel jerárquico y grado salarial, cumplen con la totalidad de requisitos para ser encargados. En este caso la Subdirección de Talento Humano procederá a aplicar los siguientes criterios de desempate:

Criterio	Peso porcentual
Evaluación del desempeño	30%
Experiencia relacionada adicional	30%
Aptitudes y habilidades	30%
Formación académica adicional	10%

4.3.1 Evaluación del desempeño. El puntaje asignado a cada servidor por este concepto se obtendrá de multiplicar el valor de la última evaluación del desempeño por el peso porcentual establecido.

4.3.2 Formación académica adicional. Para la valoración de la formación académica, se tendrán en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación referidos a títulos adicionales a los exigidos para el empleo.

4.3.2.1 Para empleos correspondientes al nivel Profesional o Asesor:

Título adicional	Puntaje
Doctorado	100
Maestría	75
Especialización	50
Pregrado	25

4.3.2.2 Para empleos correspondientes al nivel Técnico o Asistencial:

Años adicionales de educación superior	Puntaje
Pregrado universitario	50
Cuatro años de educación superior	40
Tres años o CAP del Sena superior a 2.000 horas	30
Dos años o CAP del Sena superior a 1.500 horas y 2.000 horas	20
Un año de educación superior	10

Los puntajes son acumulativos, máximo hasta cien (100) puntos.

El puntaje obtenido se multiplicará por el peso porcentual definido para este criterio,

4.3.3 Experiencia relacionada adicional. Para la valoración de la experiencia se tendrán en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación:

Número de meses de experiencia	Puntaje
Mayor o igual a 12 meses y menor a 24 meses	10
Mayor o igual a 24 meses y menor a 36 meses	20
Mayor o igual a 36 meses y menor a 48 meses	30
Mayor o igual a 48 meses y menor a 60 meses	40
Mayor o igual a 60 meses y menor a 72 meses	50
Mayor o igual a 72 meses y menor a 84 meses	60
Mayor o igual a 84 meses y menor a 96 meses	70
Mayor o igual a 96 meses y menor a 108 meses	80
Mayor o igual a 108 meses y menor a 120 meses	90
120 o más meses	100

Tratándose de empleos del nivel asesor o profesional se tendrá en cuenta la experiencia profesional relacionada; para el nivel técnico o asistencial será considerada la experiencia relacionada o laboral según se establezca en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

El puntaje obtenido se multiplicará por el peso porcentual definido para este criterio.

4.3.4 Aptitudes y habilidades. El puntaje asignado por este concepto se obtendrá de multiplicar el valor obtenido en la evaluación de aptitudes y habilidades por el peso porcentual asignado,

4.3.5 Puntaje total. Se obtendrá de la sumatoria de los puntajes obtenidos en los criterios antes descritos.

La Subdirección de Talento Humano consolidará los puntajes obtenidos por los oponentes empatados y esta información formará parte del estudio de verificación de requisitos para otorgamiento de encargo de los servidores públicos con derechos de carrera.

4.3.6 En caso de persistir el empate entre dos o más aspirantes seleccionados, el orden de prioridad se tomará verificando los siguientes criterios en su orden:

4.3.6.1 Quien haya obtenido el mayor puntaje numérico, en la evaluación del desempeño del último periodo de evaluación del desempeño laboral.

4.3.6.2 Quien haya obtenido el mayor número de factores adicionales en la evaluación del desempeño.

4.3.6.3 Quien cuente con mayor antigüedad con derechos de carrera administrativa en la entidad.

4.3.6.4 Quien ostente la calidad de padre o madre cabeza de familia; calidad que debe estar debidamente acreditada ante la Subdirección de Talento Humano dentro de la historia laboral, antes de iniciar el proceso de encargo, de conformidad con lo previsto en el parágrafo del artículo 1o de la Ley 1232 de 2008.

4.3.6.5 Quien como ciudadano ejerza el derecho al voto en forma legítima en las elecciones de acuerdo con el numeral 3 de la Ley [403](#) de 1997. Para ello, debe acreditarlo con el certificado electoral de la última jornada de votación.

4.3.6.6 De mantenerse el empate, este se dirimirá a través de sorteo, con la presencia de todos los interesados.

5. Publicación. El resultado del estudio de verificación de requisitos para otorgamiento de encargo, se publicará a través de la intranet y las carteleras electrónicas, y procederá contra este la solicitud de revisión elevada ante el Subdirector de Talento Humano, la cual deberá ser presentada dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la publicación.

La Subdirección de Talento Humano deberá dar respuesta a las solicitudes de revisión dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la publicación del resultado del estudio de verificación de requisitos.

6. Expedición del acto administrativo. Una vez concluida la publicación y resueltas la totalidad de solicitudes de revisión se procederá a emitir el acto administrativo otorgando el encargo.

Excepcionalmente, para aquellos empleos en que no pueda ser encargado un servidor con derechos de carrera, una vez agotado el procedimiento aquí señalado, el empleo será provisto transitoriamente mediante nombramiento provisional, en los términos previstos en la ley.

7. Publicación del acto administrativo. La resolución de encargo o nombramiento provisional será publicada en la intranet de la entidad.

El acto administrativo puede ser objeto de reclamación ante la Comisión de Personal del Ministerio de Educación Nacional, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su publicación. De lo que resuelva la Comisión de Personal frente a dichas reclamaciones, existirá la posibilidad de apelación ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, lo cual debe ser dado a conocer a las partes involucradas.



ARTÍCULO 3o. La Secretaria General del Ministerio de Educación Nacional será la responsable de actualizar las fichas técnicas, flujogramas y demás documentación del proceso, en el Sistema Integrado de Gestión (SIG), de acuerdo con lo establecido en la presente resolución y en los términos establecidos en el artículo 5o de la Resolución número 7950 de 2006.



ARTÍCULO 4o. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Publíquese, comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 4 de junio de 2015.

La Ministra de Educación Nacional,

GINA MARÍA PARODY D'ECHEONA.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

