



RESOLUCIÓN N^o 020

(24 ENE. 2020)

"Por medio de la cual se modifica y se adiciona la resolución No. 063 de 2019 y se dictan otras disposiciones."

EL DIRECTOR GENERAL

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las dispuestas en la ley 87 de 1993, Ley 489 de 1998, Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019, y

CONSIDERANDO

Que los artículos 38 y 39 de la Ley 909 de 2004, establecen que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señala el reglamento que para tal efecto se expida. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.

Que el inciso tercero artículo 40 de la ley 909 de 2004, determina que es función de la Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollar un sistema de evaluación de desempeño, como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan su sistema de evaluación propio.

Que mediante Resolución No. 012 del 27 de enero de 2017, se adoptó en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la metodología de evaluación para los gerentes públicos establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que el 10 de octubre de 2018, la Comisión Nacional del Servicio Civil expide el Acuerdo No. 20181000006176, "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba".

Que mediante Resolución No. 063 del 13 de febrero de 2019, se adoptó en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado un sistema tipo de evaluación del desempeño laboral que establece la comisión Nacional del Servicio Civil para los empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

Que mediante el Decreto 2269 del 13 diciembre de 2019, se modificó parcialmente las funciones y estructura de la Unidad Administrativa Especial Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se modifica y se adiciona la resolución No. 063 de 2019 y se dictan otras disposiciones."

Que mediante el Decreto 2271 del 13 diciembre de 2019, se modifica la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.

Que el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por el artículo 1 de la ley 1960 de 2019 establece que:

"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.

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 la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de la Circular 03 del 11 de junio de 2014 señaló 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 de 2004 y el 9º del Decreto 1227 de 2005 (...)"

Que así mismo, el Gobierno Nacional expidió el Decreto No. 648 de 2017, por el cual se modificó parcialmente el Decreto No. 1083 de 2015, particularmente en lo relacionado con las situaciones administrativas de los empleados públicos de las entidades de los órdenes nacional y territorial.

Que por su parte, la Comisión Nacional del Servicio Civil en relación con el derecho preferencial a encargo profirió Criterio Unificado de fecha 22 de noviembre de 2016, en el que precisó: "(...) De igual forma, una vez determinados los servidores con derechos de carrera administrativa que podrían ser encargados, como resultado de la verificación de los requisitos señalados en la norma, las Entidades a su arbitrio, se encuentran facultadas para informar el resultado del mismo a los servidores opcionados y que cumplan con las exigencias para el desempeño del empleo objeto de provisión, de tal forma que manifiesten su voluntad de continuar o no en dicho proceso, como mecanismo que simplifique el trámite de provisión transitoria de los empleos vacantes de manera temporal o definitiva, que persigue tener la certeza de interés del servidor a acceder al encargo en las condiciones y bajo las particularidades del empleo (dependencias, perfil funcional, entre otros).

En consecuencia y a pesar que en ejercicio de su facultad reglamentaria, es autónomo de las Entidades, la forma y el procedimiento que decidan adoptar para el ejercicio de

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se modifica y se adiciona la resolución No. 063 de 2019 y se dictan otras disposiciones."

la provisión de los empleos en vacancia definitiva o transitoria bajo la modalidad de encargo, los mismos deberán estar ajustados en todo caso, al cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, sin que deba exigirse un requisito adicional a los previstos en la citada norma".

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con ocasión a las modificaciones efectuadas por la ley en mención al derecho preferencial a encargo, profirieron la Circular No. 2019100000117 del 29 de julio de 2019, que en relación con los titulares del derecho a encargo señaló:

"Titulares del derecho de encargo: el encargo deberá recaer en el servidor de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior, siempre que cumpla con los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

En tal orden el área de Talento Humano o la Unidad de Personal o quien haga sus veces con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, deberá revisar e identificar frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquel que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004; en ausencia de servidor con evaluación en el nivel sobresaliente, el derecho se predica respecto del servidor que en el mismo nivel cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación satisfactoria. Este procedimiento deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta y en caso de no encontrar un servidor que cumpla con los requisitos ya citados procederá el nombramiento provisional."

Que el 06 de septiembre de 2019, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo No. CNSC 20191000008736, "Por el cual se define el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso".

Que el 18 de diciembre de 2019, la Comisión Nacional del Servicio Civil expide la Circular No. 2019100000157, "Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, respecto de los concursos por ascenso (cerrados).

Que así las cosas y teniendo claro que, cumpliendo con los requisitos, el derecho a encargo nace a la vida jurídica cuando la administración, en ejercicio de su autonomía, decide proveer un empleo transitoriamente, compete a esta Entidad fijar los lineamientos para adelantar el procedimiento que conlleve a la provisión transitoria de sus empleos, garantizando además la eficiencia del proceso que permita contar con todos los empleos provistos.

Que en consecuencia resulta necesario modificar y adicionar la resolución No. 063 del 13 de febrero de 2019 para adoptar los lineamientos y establecer los criterios para la realización del concurso de ascenso y el procedimiento para proveer transitoriamente los empleos de carrera de la planta de personal de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, ajustándolo a la nueva reglamentación existente y a las necesidades de la Entidad.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se modifica y se adiciona la resolución No. 063 de 2019 y se dictan otras disposiciones."

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1. Modificar el artículo 1º de la resolución No. 063 de 2019, el cual quedará así:

ARTÍCULO 1º. Adoptar en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral, para los empleados de carrera administrativa y en período de prueba y los instrumentos de evaluación y ascenso que lo integra, de conformidad con los Acuerdos No. 2018000006171 del 10 de octubre de 2018 y el No. 2019000008736 del 06 de septiembre de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio del Civil.

ARTÍCULO 2. Modificar el artículo 2º de la resolución No. 063 de 2019, el cual quedará así:

ARTÍCULO 2º. El sistema de evaluación adoptado comenzará a regir a partir del periodo anual u ordinario de evaluación del desempeño que inicia 01 de febrero de 2019.

El procedimiento para realizar el concurso de ascenso comenzará a regir a partir de la expedición de la presente resolución.

ARTÍCULO 3. Adicionar el artículo 4º a la resolución No. 063 de 2019, el cual quedará así:

ARTÍCULO 4. ADOPTAR el procedimiento a surtir para la provisión transitoria mediante encargo de los empleos de carrera de la planta de personal de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.

ARTÍCULO 4. Adicionar el artículo 5º a la resolución No. 063 de 2019, el cual quedará así:

ARTÍCULO 5. PROCEDENCIA DEL ENCARGO. Los encargos procederán en caso de vacancia temporal o definitiva de los empleos de carrera de la planta de personal de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, siempre que exista necesidad del servicio.

El proceso de provisión de los empleos de los niveles profesional y técnico se efectuará así:

- a) Primer proceso de provisión, el cual iniciará en el mes de febrero de cada año.
- b) Segundo proceso de provisión, el cual iniciará en el mes de agosto de cada año.

PARÁGRAFO PRIMERO. Por razones de estricta necesidad del servicio aprobadas por la Secretaría General, se podrán adelantar procesos de provisión transitoria de empleos de los niveles profesional y técnico por fuera de tales fechas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En cumplimiento del Decreto 2271 del 13 diciembre de 2019, se ofertarán los empleos creados entre los servidores públicos que ostenten derechos de carrera en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado para ser ocupados en Encargo, y en el evento en que no se presente ningún servidor de carrera o ninguno cumpla con los requisitos establecidos para el cargo, el mismo será provisto mediante nombramiento provisional.

ALLA

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se modifica y se adiciona la resolución No. 063 de 2019 y se dictan otras disposiciones."

ARTÍCULO 5. Adicionar el artículo 6° a la resolución No. 063 de 2019, el cual quedará así:

ARTÍCULO 6. REQUISITOS PARA SER ENCARGADO. Los requisitos para ser encargado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, serán los siguientes:

1. Ser servidor de carrera administrativa de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.
2. Cumplir los requisitos de formación académica y de experiencia contemplados en el manual de funciones vigente para el ejercicio del empleo a proveer.
3. Desempeñar el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal.
4. Solo en caso de que él o los servidores que desempeñen el empleo inmediatamente inferior no cumplan con los requisitos para ser encargados o no acepten el encargo, se deberá encargar al empleado que, acreditándolos, desempeñe el cargo inmediatamente inferior.
5. Haber obtenido en la última evaluación del desempeño laboral una calificación en el nivel sobresaliente, o en su defecto satisfactorio.
6. No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año. Poseer las aptitudes y habilidades para el desempeño del empleo a proveer.
7. Las aptitudes y habilidades serán evaluadas teniendo en cuenta lo definido en el Decreto No. 1083 de 2015, modificado por el Decreto 815 de 2018, o la norma que lo adicione, modifique o sustituya, el manual de funciones y competencias laborales vigente.

ARTÍCULO 6. Adicionar el artículo 7° a la resolución No. 063 de 2019, el cual quedará así:

ARTÍCULO 7. PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS.

- A. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS.** El Grupo de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces verificará, con sustento en la información que obre en la historia laboral de los servidores de carrera de la ANDJE, quién o quiénes cumplen con los requisitos contemplados en los numerales 1 a 5 del artículo 5° de la presente Resolución.

Es responsabilidad de los servidores mantener actualizada su historia laboral, aportando la documentación correspondiente para tal fin.

- B. INVITACIÓN.** Al servidor o servidores que cumplan con los requisitos contemplados en los numerales 1 a 5 del artículo 5° de la presente Resolución, el Grupo de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, les hará la invitación a participar en el proceso de provisión transitoria, indicándoles que cuentan con dos (2) días contados a partir del día siguiente en que le sea comunicada la misma, para aceptarla o rechazarla. La falta de respuesta por parte del servidor se entenderá como una negativa a continuar en el proceso.

En ausencia de servidores públicos titulares del empleo inmediatamente inferior en la planta de personal, que cumplan con los demás requisitos señalados en el artículo 5° de la presente Resolución para ser encargados en un empleo de carrera o, de cumplirlos, manifiesten expresa o tácitamente no estar interesados en el encargo, el Grupo de Talento Humano verificará dentro del mismo grupo de empleos inmediatamente inferiores, a quienes en estricto orden tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio y

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se modifica y se adiciona la resolución No. 063 de 2019 y se dictan otras disposiciones."

que, adicionalmente, cumplan con las condiciones y requisitos previstos en la ley para ser encargados. Este procedimiento se efectuará sucesivamente descendiendo en la planta de personal.

C. PLURALIDAD DE SERVIDORES CON DERECHO A ENCARGO. En caso de que para un mismo empleo exista más de un servidor con derecho preferencial a encargo que cumpla todos los requisitos contemplados en el artículo 5° del presente Acto Administrativo, con el propósito de definir en cabeza de quien recaerá el nombramiento en el empleo, serán aplicados los siguientes criterios de desempate en orden descendente:

1. Evaluación del desempeño: El nombramiento en encargo recaerá en el servidor de carrera que haya obtenido el mayor puntaje numérico en la última evaluación del desempeño laboral definitiva.
2. Formación académica adicional: De persistir el empate, para dirimirlo se tendrán en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación, referidos a títulos adicionales a los exigidos como requisito para el desempeño del empleo; así las cosas, el nombramiento en encargo recaerá en el servidor que obtenga el máximo puntaje. Los puntajes son acumulativos.

2.1 Para empleos del Nivel Profesional:

Título Adicional	Puntaje
Título de posgrado en la modalidad de Doctorado, que se relacione con las funciones del empleo a proveer o Título de pregrado adicional al exigido, en uno de los núcleos básicos de conocimiento incluidos en el perfil del empleo.	45
Título de posgrado en la modalidad de Maestría, que se relacione con las funciones del empleo a proveer.	35
Título de posgrado en la modalidad de Especialización, que se relacione con las funciones del empleo a proveer.	20
Diplomado en temas relacionados con las funciones del empleo a proveer y que se haya culminado durante los diez (10) años anteriores a la fecha de invitación.	10
Curso o seminario con una duración igual o superior a cuarenta (40) horas, en temas relacionados con las funciones del empleo a proveer y que se haya culminado durante los diez (10) años anteriores a la fecha de invitación.	2

2.2 Para empleos del nivel Técnico:

Título o años adicionales de educación superior a los exigidos para ejercer el empleo.	Puntaje
Título de pregrado adicional, que se relacione con las funciones del empleo a proveer	50
Cuatro (4) años de educación superior adicionales, en una disciplina que corresponda a uno de los núcleos básicos de conocimiento incluidos en el perfil del empleo a proveer	40
Tres (3) años de educación superior adicionales, en una disciplina que corresponda a uno de los núcleos básicos de	

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se modifica y se adiciona la resolución No. 063 de 2019 y se dictan otras disposiciones."

conocimiento incluidos en el perfil del empleo a proveer, o CAP del SENA superior a 2.000 horas, en temas relacionados con las funciones del empleo a proveer.	30
Dos (2) años de educación superior adicionales, en una disciplina que corresponda a uno de los núcleos básicos de conocimiento incluidos en el perfil del empleo a proveer, o CAP del SENA entre 1.500 y menos de 2.000 horas, en temas relacionados con las funciones del empleo a proveer.	20
Un (1) año de educación superior adicionales, en una disciplina que corresponda a uno de los núcleos básicos de conocimiento incluidos en el perfil del empleo a proveer.	15
Diplomado en temas relacionados con las funciones del empleo a proveer y que se haya culminado durante los diez (10) años anteriores a la fecha de invitación.	10
Curso o seminario con una duración igual o superior a cuarenta (40) horas, en temas relacionados con las funciones del empleo a proveer y que se haya culminado durante los diez (10) años anteriores a la fecha de invitación.	2

3. Experiencia Relacionada Adicional: Si una vez revisados los criterios definidos en los numerales anteriores, persiste el empate, el nombramiento en encargo recaerá en el servidor público que obtenga un mayor puntaje al aplicar la siguiente tabla:

Número de meses de experiencia adicional relacionada	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
Mayor o igual a 120 meses o más	100

Para efectos de la presente resolución y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, se entenderá por experiencia relacionada la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer y; por experiencia laboral, la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.

Para el caso de los empleos del nivel Técnico en que se exija experiencia laboral como requisito mínimo, ésta se puntuará en los mismos términos fijados para la experiencia relacionada.

Cuando se presente experiencia adquirida simultáneamente en una o varias instituciones (tiempos traslapados); el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.

Cuando las certificaciones den cuenta de una jornada inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se contabilizará sumando las horas trabajadas

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se modifica y se adiciona la resolución No. 063 de 2019 y se dictan otras disposiciones."

y dividiendo el resultado entre ocho (8), lo que permitirá establecer el tiempo laborado en días.

4. El servidor público cuyo empleo titular pertenezca a la misma área o dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión.
5. Quien cuente con mayor antigüedad con derechos de carrera administrativa en la entidad.
6. Quien ostente la calidad de padre o madre cabeza de familia, la cual debe estar debidamente acreditada ante el Grupo de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, de conformidad con lo previsto en el Parágrafo del artículo 1º de la Ley 1232 de 2008 o la norma que la modifique o sustituya.
7. El servidor con derechos de carrera que acredite la condición de víctima, en los términos del artículo 131 de la Ley 1448 de 2011 "*Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.*"
8. El servidor de carrera 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 403 de 1997.
9. Finalmente, de persistir el empate, éste se dirimirá por sorteo con la presencia de todos los interesados y de un delegado por parte de la Oficina de Control Interno.

D. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS. El resultado del estudio de verificación de requisitos para otorgamiento de encargo se publicará a través de la intranet y mediante correo electrónico del Grupo de Gestión del Talento Humano.

E. NOMBRAMIENTO. Una vez concluidas las diferentes etapas del proceso y aplicados los criterios de desempate, cuando a ello haya lugar, se procederá a emitir el acto administrativo de nombramiento en encargo al servidor de carrera que tenga mejor derecho.

F. PUBLICACIÓN DEL ACTO ADMINISTRATIVO DE NOMBRAMIENTO. La resolución de encargo o nombramiento provisional será publicada en la intranet de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, en la cual se consignará la fecha en la que se da publicidad a éste.

El acto administrativo puede ser objeto de reclamación en única instancia ante la Comisión de Personal de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.

G. COMUNICACIÓN DEL NOMBRAMIENTO. En los términos del Decreto No. 648 de 2017, el acto administrativo de nombramiento se comunicará al interesado por escrito, a través de medios físicos o electrónicos, indicándole que cuenta con el término de diez (10) días para manifestar su aceptación o rechazo. Aceptado el nombramiento, la persona designada deberá tomar posesión del empleo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

ALL

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se modifica y se adiciona la resolución No. 063 de 2019 y se dictan otras disposiciones."

Este término podrá prorrogarse, por escrito, hasta por noventa días (90) hábiles más, si el designado no residiere en el lugar de ubicación del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora.

ARTÍCULO 7. Adicionar el artículo 8° a la resolución No. 063 de 2019, el cual quedará así:



Artículo 8. Los vacíos que se presenten en esta Resolución se llenarán, en lo que corresponda, con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019, el Decreto No. 1083 de 2015, modificado por el Decreto No. 648 de 2017 o en las normas que las modifiquen o sustituyan, así como por las Circulares Instructivas o criterios que al respecto expida la CNSC.

ARTICULO 8°. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición, modifica y adiciona en lo pertinente la Resolución No. 063 del 13 de febrero de 2019.

Dada en la ciudad de Bogotá D.C., el 24 ENE. 2020

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE


CAMILO ALBERTO GÓMEZ ALZATE
Director General

Elaboró: Cecilia Riaño Zarta – Gestor TI – Grado 11 
Revisó: Ana María Vega, Coordinadora Grupo de Gestión de Talento Humano 
Revisó: Cristian Stapper Buitrago, Secretario General