

INSTRUCTIVO PARA OTORGAR EL DERECHO AL ENCARGO PREFERENTE

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**GTH-DTH-IN-03
VERSIÓN 1
JUNIO DE 2018**

**HOSPITAL
UNIVERSITARIO
DE SANTANDER**

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO



HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO 	INSTRUCTIVO PARA OTORGAR EL DERECHO AL ENCARGO PREFERENTE	Página: 2 de 11
	CODIGO: GTH-DTH-IN-03	Versión: 1
Elaboró: Damary Rueda Sánchez Profesional Especializado Unidad Funcional de Talento Humano	Revisó: Damary Rueda Sánchez Profesional Especializado Unidad Funcional de Talento Humano	Aprobó: Martha Rosa A. Vega Blanco Subgerente Administrativa y Financiera
Fecha Elaboración: mayo de 2018	Fecha de Revisión: junio de 2018	Fecha Aprobación: junio de 2018

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para la provisión transitoria de los cargos que se encuentran en vacancia, temporal o definitiva en la E.S.E Hospital Universitario de Santander, para otorgar el derecho al encargo preferente, en cumplimiento de lo establecido en la Ley.

2. ALCANCE

Inicia desde la apertura del proceso de encargo hasta la designación del encargo mediante acto administrativo.

3. APLICABLE A


Este instructivo es aplicable al macroproceso de Gestión de Talento Humano, proceso de Desarrollo del Talento Humano, dirigido a todos los empleados públicos con derechos de carrera administrativa de la E.S.E Hospital Universitario de Santander, para garantizar el derecho preferente al encargo cuando surgen vacantes temporales o definitivas.

4. RESPONSABLE

Subgerente Administrativa y Financiera
Profesional Especializado Unidad Funcional de Talento Humano

5. DEFINICIONES

- **Carrera administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal fundado en el Principio del Mérito. Tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público.
- **Comisión de personal:** La Comisión de Personal es un órgano asesoría que tiene una importancia trascendental en el diseño y las dinámicas previstas en el sistema general de carrera administrativa, debido a la amplitud de sus funciones y los intereses que en ella se condensan.
- **Competencia laboral:** Es la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
- **Encargo:** Figura jurídica instituida en el derecho colombiano para proveer transitoriamente las vacantes que se presenten en la administración de forma temporal o definitiva, las cuales cuando se trata de cargos de carrera, deben ser provistas preferentemente con quienes ostentan derechos de carrera y ejercen un cargo inmediatamente inferior y además acreditan las siguientes condiciones señaladas por la ley 909 de 2004: a) cumplir los requisitos para desempeñar el empleo superior, b) poseer las competencias y destrezas para ejecutar las labores del empleo, c) que en el último año de servicios no haya sido sancionado disciplinariamente, d) haber alcanzado un nivel sobresaliente en su última calificación, e) que el empleo exista en la respectiva planta de personal.
- **Evaluación del desempeño laboral:** Entendida como una Herramienta de Gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas


HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO 	INSTRUCTIVO PARA OTORGAR EL DERECHO AL ENCARGO PREFERENTE	Página: 3 de 11
	CODIGO: GTH-DTH-IN-03	Versión: 1

institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba, en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.

- **Manual específico de funciones y de competencias laborales:** Es un instrumento de Administración de Personal a través del cual se establecen las funciones y las competencias laborales de los empleos que conforman la Planta de Personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el desempeño de estos. Se constituye en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en una entidad u organismo.
- **Nombramiento provisional:** Entiéndase por nombramiento provisional aquel que se hace a una persona para proveer, de manera transitoria un empleo de carrera, con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.
- **Periodo de prueba:** Se entiende por Periodo de Prueba, el tiempo durante el cual el empleado debe demostrar su capacidad de adaptación al empleo, su competencia en el desempeño laboral y su integración a la cultura institucional.
- **Sanción disciplinaria:** Se entiende que existe sanción disciplinaria cuando al cabo de un procedimiento administrativo disciplinario adelantado por autoridad competente, se ha emitido una decisión sancionatoria y ésta se encuentra en firme.
- **Vacancia definitiva:** Para efecto de su provisión se considera que un empleo está vacante definitivamente por: renuncia regularmente aceptada, declaratoria de insubsistencia, destitución, revocatoria del nombramiento, invalidez absoluta del empleado que lo desempeña, por retiro del servicio civil con pensión de jubilación o de vejez, traslado o ascenso, declaratoria de nulidad del nombramiento, declaratoria de vacante en los casos de abandono del cargo, muerte del empleado, mandato legal.
- **Vacancia temporal:** Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.
Se produce vacancia temporal, cuando quien desempeña el empleo se encuentra en: vacaciones, licencias, comisión – salvo la de servicio-, servicio militar, por encargo –si se desliga de sus funciones-, y por suspensión en el ejercicio del empleo.

6. CONDICIONES GENERALES

- No podrán realizarse encargos que impliquen desmejoramiento laboral.
- Los funcionarios que sean encargados en otra dependencia deberán hacer entrega del cargo a su jefe inmediato.
- La aplicación de este instrumento no corresponde a un concurso, sino a un factor que permita determinar que el empleado cumple con las competencias necesarias para el desempeño del empleo vacante, por lo que, de existir un solo funcionario aspirante a un encargo, debe aplicarse también esta herramienta.
- Este mecanismo de verificación y cumplimiento no implica un proceso de selección similar a los que deben adelantarse para la provisión definitiva de empleos de carrera, lo cuales gozan de una naturaleza, un objeto y una regulación ampliamente distinta, de lo que se deriva, y que, en este proceso para la provisión transitoria de empleos de carrera de la E.S.E Hospital Universitario de Santander, no se establecerán listas de resultados o de elegibles.
- Lo anterior, teniendo en cuenta que es requisito para el otorgamiento del encargo, que la verificación se agote atendiendo la estructura jerárquica de empleos de carrera de manera descendente, es decir, considerando, prevalentemente, a quienes cumpliendo todos los requisitos para acceder al encargo (incluyendo el de aptitudes

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO 	INSTRUCTIVO PARA OTORGAR EL DERECHO AL ENCARGO PREFERENTE	Página: 4 de 11
	CODIGO: GTH-DTH-IN-03	Versión: 1

y habilidades), sean titulares del empleo más próximo al que se pretende proveer y, no a todos los servidores de carrera de la entidad, de manera indistinta y abierta, por esa razón, para el otorgamiento de los encargos, no es procedente la aplicación de concursos abiertos.

- En caso de presentarse vacancia en el empleo Técnico (Soporte Red Informática), Código 314, Grado 01, no se abrirá proceso de encargo, teniendo en cuenta que no hay empleo inmediatamente inferior a éste y se procederá a surtir el proceso previsto para estos casos si la Gerencia decide proveer la vacante mediante un nombramiento provisional.
- Cuando exista pluralidad de empleados públicos con derechos de carrera administrativa que cumplan los requisitos previstos en el citado artículo 24 de la Ley 909 y que se encuentren en el mismo nivel jerárquico, se aplicarán los criterios de desempate determinados en este documento.
- Para el caso de las personas con restricciones de tipo médico se solicitará concepto al médico especialista en salud ocupacional de la Unidad Funcional de Talento Humano, con el objetivo de verificar que las nuevas funciones no impliquen posible detrimento en la salud del empleado público con derechos de carrera administrativa.

7. DESARROLLO

7.1 ASPECTOS GENERALES

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.10.1. del Decreto 1083 de 2015, el encargo es una situación administrativa, una provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los empleados públicos con derechos de carrera para que, si cumplen los requisitos, el nominador los designe de manera transitoria para asumir las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular. En relación con esta figura el artículo 24 de Ley 909 de 2004 señala:


«; Encargo. 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 término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

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.»

De conformidad con la normatividad vigente como reglas generales del encargo se tiene que:

- El encargo en empleos de carrera, solo se predica de los servidores titulares de derecho de carrera, por lo tanto, en ningún evento se extiende a los empleados nombrados en provisionalidad o empleos de otra naturaleza.
- El encargo constituye un derecho preferencial para aquellos servidores de carrera que cumplan a cabalidad con los requisitos contemplados en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y una facultad discrecional, que, a falta de aquellos, se podrá otorgar respecto de los empleados públicos con derecho de carrera que, sin tener evaluación de desempeño sobresaliente, cumplan con los demás requisitos exigidos en la norma.
- El procedimiento establecido para los encargos en la E.S.E Hospital Universitario de Santander no es un concurso, por lo tanto, el empleado público no debe postularse para ser encargado, sino que se trata de un procedimiento de provisión de empleo en el que se analizan las historias laborales de los empleados de la entidad, determinando quien tiene un derecho preferente.
- 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.

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO 	INSTRUCTIVO PARA OTORGAR EL DERECHO AL ENCARGO PREFERENTE	Página: 5 de 11
	CODIGO: GTH-DTH-IN-03	Versión: 1

- El encargo de empleados públicos con derechos de carrera en cargos de libre nombramiento y remoción no es un derecho preferencial, sino una facultad potestativa del nominador que no se desarrollará en este documento.

7.2 REQUISITOS PARA LA DESIGNACIÓN DE UN ENCARGO

Conforme lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para ser encargado, debe cumplirse la totalidad de los siguientes requisitos:

- **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:**

Esta condición se acreditará con la respectiva inscripción en el registro público, lo cual será verificado por la Profesional Especializado de la Unidad Funcional de Talento Humano, de la E.S.E Hospital Universitario de Santander, por lo tanto, para el encargo se tendrá en cuenta el cargo del cual es titular el aspirante al encargo.

Solo, en el caso en que no haya empleado público con derechos de carrera titular del cargo en forma descendente y de acuerdo con el nivel jerárquico y el grado salarial o habiendo algún empleado que no acredite las condiciones y requisitos exigidos para que se le conceda el derecho al encargo, el Profesional Especializado de la Unidad Funcional de Talento Humano, de la E.S.E Hospital Universitario de Santander, continuará con la verificación respecto de los titulares del cargo en forma descendente y de acuerdo con el nivel jerárquico y el grado salarial y así sucesivamente, de acuerdo con la escala jerárquica de los cargos que conforman la planta de la entidad.

Así mismo según lo expresado por la Comisión Nacional del Servicio Civil según radicado No. 20162010165081 del 9 de junio de 2016, «Los servidores que gozan de encargo serán tenidos en cuenta, atendiendo para ello, la posición jerárquica que ocupan como titulares de derechos de carrera y no el empleo que ejercen en encargo».


- **Contar con evaluación de desempeño laboral en el nivel sobresaliente del periodo anterior a la fecha de provisión:**

La verificación del cumplimiento de este requisito, por parte de la Profesional Especializado de la Unidad Funcional de Talento Humano se hará teniendo en cuenta la evaluación ordinaria y definitiva, que abarca el periodo comprendido entre el 1° de febrero del año anterior y el 31 de enero del año siguiente.

Es preciso indicar que la Comisión Nacional del Servicio Civil, frente al particular, mediante la Adición al Criterio Unificado, la Figura de Encargo para la Provisión Transitoria de Empleos De Carrera, aprobado en sala de comisionados de fecha 30 de abril de 2015, señaló: «La Comisión Nacional del Servicio Civil precisa que cuando se hace referencia a la Última Evaluación Del Desempeño Laboral, a efectos de determinar si el servidor que cumple con los requisitos para ser encargado en un empleo de carrera, deberá tener en cuenta la calificación ordinaria y definitiva, obtenida en el año inmediatamente anterior, la cual podrá ser resultado de la evaluación del desempeño laboral obtenida en el empleo sobre el que ostenta derechos de carrera o en un empleo de carrera que desempeñe en encargo. Lo anterior, dado que la Ley 909 de 2004, no restringió que tal requisito deba acreditarse exclusivamente en empleo sobre el que tiene titularidad»

De igual forma, es importante resaltar lo ya expuesto por la Comisión Nacional a través del criterio unificado «La Figura de Encargo para la Provisión Transitoria de Empleos de Carrera», aprobado en sala de comisionados de fecha 28 de mayo de 2013, en el sentido de que: «Cuando no exista servidor de carrera con derecho preferencial para ser encargado, por estricta necesidad del servicio las entidades podrán tener en cuenta a los servidores que acaban de superar el período de prueba, en cuyo caso el nivel sobresaliente se deberá predicar de la evaluación del período de prueba». Concluyéndose así frente a los servidores en periodo de prueba, que estos sólo podrán detentar derecho a encargo, en la medida en que no se encontrare servidor público con derecho preferente, siempre que dicha situación se genere por estricta necesidad del servicio.

Para aquellos servidores de carrera que obtengan una calificación satisfactoria o destacada en la última evaluación del desempeño laboral, el encargo no se constituye un derecho sino una decisión discrecional del nominador de la entidad, en cuanto a conceder en encargo en dichos eventos.

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO 	INSTRUCTIVO PARA OTORGAR EL DERECHO AL ENCARGO PREFERENTE	Página: 6 de 11
	CODIGO: GTH-DTH-IN-03	Versión: 1

- **No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año:**

Corresponde a sanciones disciplinarias ejecutoriadas, impuestas conforme lo establecido en el Código Único Disciplinario, dentro del año anterior a la designación del encargo.

La Unidad Funcional de Talento Humano de la E.S.E Hospital Universitario de Santander, verificará el cumplimiento de este requisito.

Las sanciones disciplinarias impuestas durante el ejercicio del encargo no configuran causal para darlo por terminado, salvo que la misma implique destitución o suspensión en el desempeño de empleos públicos.

- **Cumplir con el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia:**

El empleado público con derechos de carrera administrativa debe cumplir con los requisitos que se encuentran en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (estudios y experiencia), vigente al momento de realizar el estudio de estos.

El cumplimiento de requisitos mínimos de estudios y experiencia se verificará con base en la información que se encuentra en la historia laboral de los empleados de carrera de la E.S.E Hospital Universitario de Santander, registrada en el aplicativo SIGEP; para el efecto es responsabilidad de los servidores públicos tener actualizada su hoja de vida con los documentos que acrediten estudios de educación formal y experiencia laboral, profesional y profesional relacionada adicionales a los acreditados al momento de su ingreso a la entidad, con el fin de ser analizados y evaluados para determinar el derecho preferente a la provisión de vacantes, dentro de las fechas límites establecidas en la publicación del respectivo proceso de provisión.

- **Poseer aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer:**

En el evento que existan varios titulares de carrera en el empleo inmediatamente inferior, que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.5.3.5 de Decreto 648 de 2017, se deberá otorgar el encargo a quien ostente mejor derecho. En tal evento, se podrá adelantar concurso, entre estos, sólo en lo que respecta a la evaluación de las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo en situación de encargo, lo cual, sin embargo, no exime al servidor responsable de adelantar el procedimiento concerniente a la expedición del estudio de verificación.

Es importante precisar que la posibilidad de adelantar concurso, no puede implicar la realización de procesos similares o iguales a los procesos de selección adelantados para la provisión definitiva de empleos de carrera, lo cuales gozan de una naturaleza, un objeto y una regulación ampliamente distinta, de lo que se deriva, que en el proceso para la provisión transitoria de empleos de carrera, no puede establecerse etapas de reclutamiento, pruebas y/o lista de elegibles como ocurre en aquel, así como tampoco puede acudir a figuras como la de declaratoria de desierto de los procesos de selección por mérito.


Si existe un solo empleado que cumpla con todos los requisitos, no se puede realizar concurso respecto a dicho aspecto, sino que se debe comprobar y establecer dicha situación mediante concepto del jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces y continuar el trámite respectivo. Si no existe ningún empleado de carrera que cumpla con los requisitos, así debe quedar registrado en el estudio de verificación respectivo, en cuyo caso, luego de ser definitivo, se puede acudir a la figura de nombramiento en provisionalidad.

7.3 PROCEDIMIENTO INTERNO DE ENCARGO

7.3.1 Apertura del proceso de encargo, divulgación y ofrecimiento de la posibilidad de ser encargado:

Una vez se presente la vacancia temporal o definitiva en la planta de personal de la E.S.E Hospital Universitario de Santander y se decida proveer la misma, se divulgará el presente instructivo a través de los medios de comunicación interna (cartelera, correo electrónico y página WEB), para el efecto en la cual se indicará:

La última versión de este documento estará disponible en la Intranet de la E.S.E. Hospital Universitario de Santander.
<http://www.hus.gov.co/xmartnet/index.htm>) y será la única válida para su utilización.
 Evite mantener copias digitales o impresas de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO 	INSTRUCTIVO PARA OTORGAR EL DERECHO AL ENCARGO PREFERENTE	Página: 7 de 11
	CODIGO: GTH-DTH-IN-03	Versión: 1

- Identificación del empleo a proveer mediante encargo: identificación del cargo, área funcional, propósito principal, descripción de funciones esenciales, requisitos de estudio y experiencia de conformidad con el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la E.S.E. Hospital Universitario de Santander, número de vacantes a proveer y asignación básica.
- Si es una vacante temporal o definitiva.
- Nombre, cédula y cargo de carrera de los empleados públicos susceptibles de ser encargados por encontrarse en el grado inmediatamente inferior
- Fecha límite en la que los empleados públicos podrán actualizar su hoja de vida y SIGEP.

7.3.2 Ofrecimiento de la posibilidad de ser encargado y manifestación de Interés por parte de los empleados públicos con derechos de carrera administrativa opcionados:

Con el objetivo de agilizar el proceso y dar cumplimiento a lo establecido en la norma, la Unidad Funcional de Talento Humano, a través del correo talentohumano@hus.gov.co remitirá comunicación vía correo electrónico a los empleados susceptibles de ser encargados por encontrarse en el grado inmediatamente inferior, con el fin de que manifiesten si se encuentran interesados o no en ser encargados en la Dependencia donde existe la vacante, haciendo claridad que quien tenga el mayor derecho una vez surtido todo el proceso de verificación y acepte ser encargado deberá desempeñar sus funciones en la dependencia donde fue asignada la vacante.

Si el empleado del grado inmediatamente inferior no contesta en el término antes indicado, la Unidad Funcional de Talento Humano, verificará en el sistema si la persona se encuentra dentro de las situaciones administrativas laborales que impidan el conocimiento de la oportunidad de encargo, y en este evento enviará correo electrónico a la cuenta personal que el empleado registró en el aplicativo SIGEP, y tendrá plazo de un día hábil para manifestar su interés.

Si dentro del plazo establecido el empleado público con derechos de carrera no responde a esta solicitud se entenderá que está interesado en hacer parte del estudio de verificación para acceder al encargo y se continuará el proceso, esto con el fin de dar celeridad al proceso y garantizar el derecho de los demás empleados públicos con derechos de carrera administrativa y suplir las necesidades de personal de las áreas. Es un compromiso de todos los empleados públicos colaborar en la celeridad del proceso dando respuesta al ofrecimiento de manera positiva o negativa en los tiempos establecidos.

7.3.3 Verificación de los requisitos mínimos:

La Unidad Funcional de Talento Humano de la E.S.E Hospital Universitario de Santander, procederá a verificar el cumplimiento de los requisitos de la Ley 909 de 2004, para la(s) persona(s) que se encuentren en el grado inmediatamente inferior, con el fin de determinar si cumple o no con las condiciones para ser encargado.

Los requisitos serán verificados de conformidad con lo establecido en el numeral 7.2 «REQUISITOS PARA LA DESIGNACIÓN DE UN ENCARGO», de este instructivo.


Cuando exista pluralidad de empleados públicos con derechos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos previstos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y que se encuentren en el mismo nivel jerárquico se aplicarán los criterios de desempate establecidos en este documento.

7.3.4 Criterios de desempate:

Ante la pluralidad de empleados públicos con derechos de carrera que cumplan la totalidad de requisitos de la Ley 909 de 2004 y se presente empate se aplicarán en el orden señalado los siguientes criterios de desempate:

- a) Mayor experiencia profesional relacionada (de acuerdo con lo solicitado en el manual de funciones) adicional al Requisito.

Con respecto a los puntajes que serán asignados al empleado por cada año adicional a la experiencia solicitada, se tendrán en cuenta los siguientes:

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO 	INSTRUCTIVO PARA OTORGAR EL DERECHO AL ENCARGO PREFERENTE	Página: 8 de 11
	CODIGO: GTH-DTH-IN-03	Versión: 1

Tiempo en meses	Puntaje
De 12 a 24 meses	20 puntos
De 24,1 a 48 meses	25 puntos
De 48,1 a 72 meses	35 puntos
De 72,1 meses o más años	40 puntos

- b) La Educación Formal es entendida como los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas, debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes a la educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional o superior, en programas de pregrado en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y profesional y en programas de postgrado, en las modalidades de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado.

Si dos o más empleados públicos con derechos de carrera administrativa se encuentran empatados luego de la verificación de requisitos realizada por la Unidad Funcional de Talento Humano, se les asignará un puntaje por la Educación Formal relacionada adicional al requisito exigido en el cargo, de acuerdo con los puntajes establecidos a continuación:

Nivel Educativo	Puntaje
Técnico	15 puntos
Tecnólogo o Especialización Técnica	20 puntos
Profesional o Especialización Tecnológica	25 puntos
Especialización	30 puntos
Maestría	35 puntos
Doctorado	40 puntos

Para el caso de la educación formal adicional al requisito el puntaje será acumulativo.

Tendrá mejor derecho al encargo el empleado público con derechos de carrera administrativa que obtenga el mayor puntaje. Para el análisis de este criterio, se tendrá en cuenta la información registrada en el aplicativo SIGEP.

- c) De persistir el empate, tendrán mejor opción de obtener el encargo, los que pertenezcan a la misma Dependencia en el que se encuentra el empleo a encargar.
- d) Tendrá el mejor derecho el empleado que tenga mayor puntaje en la evaluación definitiva del desempeño laboral correspondiente al periodo anual u ordinario de evaluación inmediatamente anterior.
- e) Quien hubiere sufragado en la elección inmediatamente anterior, para lo cual deberá aportar el certificado de votación (LEY 403 DE 1997).


7.3.5 Presentación de inquietudes por parte de los opcionados a encargo y respuesta:

Una vez realizado el estudio de verificación de cumplimiento de los requisitos y determinando a quien le asiste el derecho preferencial al encargo, se publicarán los resultados en la página WEB y carteleras de la Institución Unidad Funcional de Talento Humano durante el término de cinco (5) días hábiles y se comunicará a los interesados a través del correo electrónico de la entidad, para que dentro de dicho término, el servidor que se considere afectado con el resultado de dicho estudio, manifieste sus inquietudes, vencido dicho término la entidad dará respuesta a las inquietudes dentro de los tres (3) días siguientes.

Si no se presenta ninguna inquietud o las presentadas fueron resueltas en el término indicado con anterioridad, la Unidad Funcional de Talento Humano, indicará que el resultado adquirió el carácter de definitivo a efectos de continuar con la expedición del acto administrativo de encargo.

7.3.6 Acto de encargo o de nombramiento provisional:

- a) A partir de la desfijación del aviso en que se comunique el estudio de los requisitos, el nominador en uso de sus facultades podrá adelantar las acciones tendientes a concretar la provisión transitoria por encargo o

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO 	INSTRUCTIVO PARA OTORGAR EL DERECHO AL ENCARGO PREFERENTE	Página: 9 de 11
	CODIGO: GTH-DTH-IN-03	Versión: 1

nombramiento en provisionalidad, teniendo en cuenta que este último sólo será procedente si el estudio determina que no existe un empleado público con derechos de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargado.

El acto administrativo de encargo o nombramiento provisional se publicará por diez (10) días hábiles en la intranet de la E.S.E Hospital Universitario de Santander. Contra el acto administrativo de encargo o nombramiento provisional, el servidor de carrera administrativa que considere vulnerado su derecho preferencial a encargo deberá presentar reclamación ante la comisión de personal dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la publicidad del presunto acto lesivo de nombramiento en el empleo de su interés, para lo cual la Comisión de Personal tiene un término de quince (15) días hábiles para tomar una decisión.

- b) Contra la decisión proferida en primera instancia por la Comisión de Personal se podrá interponer reclamación escrita dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación, para que sea conocida en segunda instancia por la Comisión Nacional del Servicio Civil. La misma será concedida mediante auto por la Comisión de Personal de la entidad, previa verificación de cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 4 del Decreto Ley 760 de 2005, decisión que se comunicará a las partes interesadas.
- c) La reclamación en segunda instancia deberá presentarse ante la Comisión de Personal de la entidad, quien, verificado el cumplimiento de los requisitos de oportunidad y procedibilidad, mediante Auto admitirá y remitirá la reclamación a la Comisión Nacional del Servicio Civil, junto con el expediente dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de admisión.
- d) Las reclamaciones laborales se tramitan en efecto suspensivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 79 de la Ley 1437 de 2011, en consonancia con lo establecido en el artículo 46 del Acuerdo N°560 del 28 de diciembre de 2015 expedido por la CNSC.
- e) Las reclamaciones laborales se tramitan en efecto suspensivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 79 de la Ley 1437 de 2011, en consonancia con lo establecido en el artículo 46 del Acuerdo N°560 del 28 de diciembre de 2015 expedido por la CNSC.

7.3.7 Comunicación encargos:

Vencido el término de reclamación sin que se hubieran recibido solicitudes dentro del plazo legal establecido, la Unidad Funcional de Talento Humano, procederá a comunicar el encargo al empleado público con derechos de carrera administrativa, quien le tomara posesión dentro de los términos de Ley.


7.4 ASPECTOS QUE DEBEN TENERSE EN CUENTA DENTRO DEL PROCESO DE ENCARGO

7.4.1 Terminación del encargo:

La decisión de dar continuidad o terminar los encargos corresponde a una facultad del resorte exclusivo del nominador, que debe ser ejercida con sujeción a las normas que rigen la materia.

El encargo puede terminar, entre otras, por las siguientes causas:

- a) Por renuncia al encargo.
- b) Por obtención de evaluación del desempeño no satisfactoria.
- c) Por decisión del nominador debidamente motivada conforme al Art. 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015 (Por ejemplo, por obtener el encargado calificación satisfactoria o destacada y no sobresaliente, en el ejercicio del empleo para el cual fue encargado y existir un servidor con derecho a encargo).
- d) Por la pérdida de los derechos de carrera.
- e) Cuando se acepte designación para el ejercicio de otro empleo.
- f) Por la imposición de sanción disciplinaria consistente en suspensión o destitución.

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO 	INSTRUCTIVO PARA OTORGAR EL DERECHO AL ENCARGO PREFERENTE	Página: 10 de 11
	CODIGO: GTH-DTH-IN-03	Versión: 1

- g) Por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 (artículo 7º del Decreto 1227 de 2005, modificado por el artículo 1º del Decreto 1894 de 2012).
- h) Por las demás causales previstas en la normatividad vigente.

El hecho que se haya surtido proceso de encargo por derecho preferente en una vacancia temporal y que con posterioridad la misma cambie a definitiva, no es causal de pérdida del encargo. En este caso, se procederá a expedir acto administrativo modificando el encargo sujeto a la vacancia definitiva.

Cuando el titular de la vacante temporal regrese al cargo, el encargado deberá devolverse al cargo del cual ostenta derechos de carrera administrativa.

Si un encargo se da por terminado antes de su vencimiento, se darán también por finalizados los encargos que de este dependan.

7.4.2 Encargos en otra dependencia o área interna de trabajo:

Los funcionarios que sean encargados en otra dependencia deberán asumir las funciones del nuevo cargo, motivo por el cual, deberán desplazarse y fijar los compromisos de evaluación con su jefe inmediato en el nuevo empleo.

7.4.3 Evaluación del Desempeño durante el tiempo del Encargo:


Los funcionarios que resulten encargados serán evaluados, de acuerdo con las disposiciones legales, esta evaluación se tendrá en cuenta para efectos de participación en el Plan de Incentivos correspondiente y para decidir sobre la permanencia del funcionario en el encargo.

7.5 DURACIÓN DEL ENCARGO:

De acuerdo con la Ley 909 de 2004 y sus decretos Reglamentarios, un encargo en una vacante definitiva puede ser otorgado por un plazo de seis (6) meses y será prorrogado por un término igual cuando por circunstancias debidamente justificadas se requiera o no exista lineamiento alguno de la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión definitiva. La duración de los encargos en vacancias temporales dependerá de la situación administrativa del titular del cargo.

8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 909 de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones."
- Ley 1437 de 2011, "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo"
- Decreto 1227 de 2005, "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998"
- Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
- Decreto 648 de 2017, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública"
- COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2003. (28, mayo, 2014). Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de salud. Bogotá. 2014. p. 22 y 201.
- COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario. (octubre, 2011). Bogotá. 2014

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER <small>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</small> 	INSTRUCTIVO PARA OTORGAR EL DERECHO AL ENCARGO PREFERENTE	Página: 11 de 11
	CODIGO: GTH-DTH-IN-03	Versión: 1

- Modelo Estándar de Control Interno Colombiano MECI 1000:2014

9. SOCIALIZACIÓN

Una vez aprobado este instructivo, es responsabilidad del líder del proceso garantizar su socialización en todos los grupos primarios que le aplique, dejando evidencia en acta y lista de asistencia del grupo primario, los cuales deben ser enviados como soporte al correo institucional procesoscalidad@hus.gov.co.

10. CONTROL DE MODIFICACIONES					
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación	Actualizado por	Revisado por	Aprobado por
NA	DD-MM-AA	NA	NA	NA	NA

La última versión de este documento estará disponible en la Intranet de la E.S.E. Hospital Universitario de Santander. <http://www.hus.gov.co/xmartnet/index.htm> y será la única válida para su utilización.
Evite mantener copias digitales o impresas de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada