

12	Proyecto Resolución de Encargo	ARTICULO 4	FÓLDO 4. SOLICITUDES DE REVISIÓN DEL ESTUDIO DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS. Se solicita adicionar lo siguiente: En caso de discrepancia con lo decidido por el grupo interno de talento humano se podrá presentar recurso de reposición ante la comisión de personal. Quien decida en todo.	Identificación dentro de las funciones de la comisión de personal se encuentran entre otras, que deberán velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en los normas y procedimientos legales y reglamentarios con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. b) Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial.	Frente a la solicitud de reclamación sobre el Estado de Verificación de Cumplimiento de requisitos ante la Comisión de Personal, no es posible definir esta dentro de la resolución, ya que no está contemplado dentro de las funciones de las Comisiones de personal (Ley 909 de 2004, artículo 16) y por ver este documento de trámite la CNCJ se ha pronunciado señalando que este tipo de estudios no es objeto de reclamación ante la comisión de personal. "Concordante con lo expuesto, el objeto de la reclamación laboral no puede ser otro que el reconocimiento del derecho preferencial a encargo, entendiendo como acto lesivo la decisión de provisión del empleo de carrera (promoción provisional o encargo), o el acto de terminación del encargo, siempre que con esto se haya conculcado la prerrogativa reconocida en los artículos 24, 27 y 25 de la Ley 909 de 2004. En tal sentido, ningún acto administrativo de trámite (estado de verificación, requisitos a peticiones de encargo, etc.) que profiera la administración entre de la expedición del Acto Lesivo, será susceptible de reclamación en primera instancia ante la Comisión de Personal, o de impugnación ante la CNCJ." (Cartilla Comisiones de Personal, 2020, pag 27) Es decir que el recurso se debe realizar sobre el acto administrativo que se considera lesivo del derecho preferencial de encargo, lo cual está definido en el Artículo 9 del procedimiento de resolución objeto de observación. Lo anterior fundamentado en el Criterio Unificado 438 de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil el cual constituye doctrina.
13	Proyecto Resolución de Encargo	ARTICULO 6. CRITERIOS DE DESEMPEÑO.	Si del resultado del estudio de verificación de cumplimiento de requisitos se encuentra que hay plausibilidad de servidores que cumplen, se aplicará el siguiente criterio de selección por los factores relevantes a continuación: Factor Puntaje Experiencia Balcanizada adicional 30 puntos Educación formal adicional 30 puntos Misma dependencia y/o grupo de trabajo 20 puntos Mayor puntaje tiene el candidato 10 puntos Distinciones o reconocimientos en el ejercicio de sus funciones, durante los últimos cuatro (4) años 10 puntos.	1. La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNCJ), en sus conceptos, ha establecido que cuando existan varios titulares de carrera administrativa en el empleo inmediatamente inferior que cumplan con los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el encargo deberá ser otorgado a quien ostente mejor derecho. Por tanto, los criterios de desempeño que adopte la entidad deben identificar de entre aquellos a aquellos funcionarios con mayor mérito, garantizando la transparencia, equidad y eficacia en los procesos de encargo. 2. En este sentido, y considerando los lineamientos de la CNCJ y el DAFP, se propone la adopción de los siguientes criterios, los cuales responden a los principios de mérito y experiencia. Fundamentales en la gestión del talento humano en el sector público. 3. Mayor puntaje en la última evaluación de desempeño (10 puntos). Mantener este criterio con el mayor puntaje es coherente con los principios de mérito y desempeño establecidos por el DAFP. La evaluación de desempeño no solo mide el cumplimiento de los compromisos laborales, sino también los aspectos comportamentales, considerando un indicador clave del rendimiento y compromisos del funcionario. 4. Distinciones o reconocimientos en el ejercicio de sus funciones en los últimos cuatro años (10 puntos). Este criterio refleja un desempeño sobresaliente, reconocido formalmente por la entidad, reflejando la selección de funcionarios dedicados en términos de calidad y resultados al servicio. 5. Equidad entre experiencia y educación relacionada: Estos factores ya fueron evaluados para verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos del cargo. Sin embargo, su ponderación equilibrada en el desempeño asegura que ambos componentes, experiencia y educación, contribuyan a evidenciar la formación continua y la capacidad adicional del funcionario para desempeñar las funciones del cargo de encargo. 6. Permanencia o la misma dependencia: Este criterio debe mantenerse, tal como lo señaló el DAFP, debido a que estos funcionarios poseen un conocimiento profundo de los procesos y dinámicas internas. Esto facilita la continuidad en las actividades y proyectos en curso, reduce la curva de aprendizaje, y asegura un desempeño más eficiente y eficaz en el corto plazo. Este enfoque promueve la mentoría y fortalece la confianza en los procesos de selección interna, alineándose con los principios de objetividad y equidad que rigen la administración pública en Colombia.	Sobre la prioridad de criterios de desempeño y/o su ponderación se valoró si su modificación o no teniendo en cuenta su observación y otras sugerencias que puedan presentar al respecto otros servidores, contemplando en todo caso su concordancia con los objetivos y necesidades de la entidad.
14	Proyecto Resolución de Encargo	Artículo 6 Criterios de Desempeño	Suprimir tercer factor de desempeño y serían:	Art. 6. No estoy de acuerdo con: que una situación administrativa de tanta importancia en la vida laboral de un funcionario de carrera administrativa se deje a la suerte por medio de sorteo, por lo que expago se elimine este criterio adicional.	Frente al sorteo propuesto en el Artículo 6, este corresponde al último criterio a utilizar en caso de que persista el empate luego de aplicar los criterios precedentes, es decir que solo se utilizará agotadas las instancias anteriores y con el único objetivo de definir el derecho preferencial, ya que de no hacerlo no se podría proveer el empleo y el procedimiento carecería de sentido. Se considera entonces como un criterio de cierre. Cabe mencionar que la CNCJ en su criterio Unificado 438 de 2019 corrobora dentro de las posibilidades la realización de un sorteo como última instancia para dirimir un empate.
15	Proyecto Resolución de Encargo	Artículo 6 Criterios de Desempeño	Modificar el título del artículo 6, Se sugiere que el nombre del artículo sea FACTORES DE FUNDACIÓN	ya que no son criterios de desempeño...hasta este momento no ha habido ninguna evaluación, por lo tanto no hay empate. Hay una pluralidad de servidores que cumplen con los 4 requisitos del art. 1.	En el proyecto de Resolución el Artículo 6 habla de criterios de desempeño cuando hay pluralidad de servidores que cumplen requisitos para ser encargados y adicionalmente han manifestado interés por ser encargados, es decir que para ese momento ya hay una evaluación de requisitos habilitantes establecido en el Artículo 5, por lo que es pertinente en el procedimiento definir aquellos criterios que entre varios otorgue a un servidor el derecho preferencial a encargo, ya en tal sentido se considera adecuado el título para el artículo. Todo vez que se busca definir un desempeño entre quienes (personas) que cumplen requisitos y que han manifestado interés, no se considera que el criterio vaya en contra del derecho a la igualdad, y para el ejemplo propuesto en su observación significa que los Servidores del GIC Social tendrán esta puntuación adicional cuando se requiera proveer un empleo en dicho grupo. No obstante, se tendrá en cuenta su observación y otras sugerencias que puedan presentar al respecto otros servidores, contemplando en todo caso su concordancia con los objetivos y necesidades de la entidad.
16	Proyecto Resolución de Encargo	Artículo 4	adicionar que la comunicación a los servidores se realice también al correo personal, en caso de que la persona se encuentre en alguna situación administrativa como por ejm. vacaciones		Con respecto a la publicidad y comunicación del proceso, el parágrafo 2 del artículo 3, del proyecto que contempla el aviso de publicación a los correos electrónicos personales de los servidores de la Agencia.
17	Proyecto Resolución de Encargo	Artículo nuevo que puede ir de primero	ARTICULO NUEVO. INICIO Y DIVULGACIÓN DEL PROCESO DE ENCARGOS. Una vez se genere la situación administrativa, se divulga la existencia del proceso de encargo a través de los medios de comunicación interna disponibles en la entidad (internet, correo electrónico) y se inicia la verificación de requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 17 de la Ley 2005 de 2019.	En actuaciones administrativas podrán iniciarse de oficio o a petición del interesado de acuerdo con lo establecido en la ley 1457 de 2011. Sin embargo, se observa que, en el proyecto de acto administrativo se observan, no se precisa el proceso de provisión de encargo se realice de manera oficiosa por la entidad, o a que el contrario solo se realice a petición de los interesados. Si esa medida se observa, que la existencia de esta prestación genera una indeterminación que propicia que la entidad no asuma las responsabilidades ante la comisión del ejercicio de provisión de empleos mediante la figura de encargo. Señala recordarse que el procedimiento de provisión de encargo constituye una subsección del procedimiento administrativo general consagrado en el artículo 34 de la ley 1457 de 2011. En ese sentido se observa que los procedimientos administrativos cuando se inician de oficio deben ser informados y todos los interesados, en como la entidad debe en la obligación de comunicar dicha actuación técnica que puedan resultar afectados por la decisión. Considero que es relevante incluir el INICIO Y DIVULGACIÓN DEL PROCESO DE LA CNCJ con el fin de garantizar la transparencia, publicidad y equidad en el proceso de encargo, mediante esta comunicación efectiva y oportuna que permita a todos los servidores públicos con derecho a encargo conocer la existencia de vacantes, así como iniciar formalmente la verificación de requisitos conforme a la normatividad vigente, respectivamente el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 2005 de 2019, según está en el procedimiento objetivo y regulador de provisión de empleos.	Respecto de la publicación de las vacantes definitivas y temporales, el Artículo 43 del Acuerdo Colegiado adoptado mediante Resolución 2024-003003625 de 2024 señala: ARTÍCULO 43. La Administración socializará bajo el principio de publicidad y transparencia inmediatamente a la organización central y a los empleados de la ANL, la conformación de la planta de personal, cargos, encargos, personal en carrera administrativa, en profesionalidad, libre contratación y renovación. Así mismo socializará a los empleadores, la lista de cargos que se encuentran en vacancia para cada vigencia. Adicionalmente en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1457 de 2011, artículo 35, parágrafo 3, deberá publicar todo nombramiento. Lo anterior, significa que en cumplimiento de ese artículo la Agencia estará publicando las vacantes de la planta de personal por el medio que se establezca. De otro lado, establecer planes prioritarios luego de la generación de una vacante puede interpretarse como una limitación en la autonomía de la administración que, dependiendo de las necesidades del servicio, decide sobre la provisión de un empleo de carrera mediante encargo.
18	Proyecto Resolución de Encargo	Artículo nuevo	ARTICULO NUEVO. INICIO Y DIVULGACIÓN DEL PROCESO DE ENCARGOS. Una vez se genere la situación administrativa, se divulga la existencia del proceso de encargo a través de los medios de comunicación interna disponibles en la entidad (internet, correo electrónico) y se inicia la verificación de requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 17 de la Ley 2005 de 2019.	de debe precisar el el proceso de provisión de encargo se realice de manera oficiosa por la entidad, o a que el contrario solo se realice a petición de los interesados, se debe aclarar como inicia el proceso y el análisis se hace por la totalidad del personal que puede ocupar la vacante o solo para los que tengan un interés.	El Criterio Unificado 438 de 2019 de la CNCJ establece que el proceso para provisión mediante encargo no se inicia con la solicitud que al respecto realice un servidor, sino con la decisión del nominador de proveerlo mediante esta figura dependiente de las necesidades del servicio, por lo que tampoco se inicia de manera oficiosa una vez se genera la vacante definitiva o temporal. "6. Puede un servidor de carrera administrativa solicitar al nominador ser encargado en un empleo que se encuentre vacante en forma definitiva?" Puede solicitarse. Sin embargo en el actuar que la decisión de proveer o no transitoriamente en empleo en una posición de la Administración, que de acuerdo a las necesidades del servicio, decide si provee o no transitoriamente un empleo mediante encargo, a a través del nombramiento provisional, cuando no exista servidor de carrera con derecho a ser encargado. De otro lado, la solicitud elaborada de encargo al servidor ningún derecho a ser encargado y, en caso de que a Administración decida proveer de manera transitoria el empleo, deberá someterse a la verificación de requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004. De esta manera, el derecho preferencial a encargo en cabeza de un servidor, no depende ni de su publicación, ni de la voluntad del nominador, si no del cumplimiento de los requisitos contemplado en la norma referida." En tal sentido y como se trata de un derecho preferencial, este proceso no puede realizarse mediante producciones, sino que la Administración, una vez se decide proveer el empleo debe identificar dentro de los servidores de carrera de su planta de personal aquellos que cumplen los requisitos para ser encargados, iniciando con el grado inmediatamente inferior del cargo a proveer.