



MINISTERIO DE TRANSPORTE

AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA

RESOLUCIÓN No. 20244030016225



Fecha: 11-12-2024

“Por medio de la cual se establece el procedimiento para la provisión transitoria mediante encargo de empleos vacantes de carrera administrativa en la planta de personal de la Agencia Nacional de Infraestructura”

EL VICEPRESIDENTE DE GESTIÓN CORPORATIVA

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017, el numeral 2 del artículo 18 del Decreto 4165 de 2011 modificado por el Decreto 746 de 2022 y el artículo 7 de la Resolución 20221000007275 del 2022 y,

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 125 de la Constitución Política consagra que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera y que el ingreso y ascenso en los mismos se hará previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

Que el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019, señala que los empleos de carrera se proveerán mediante procesos de selección abiertos y de ascenso adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil y que mientras los mismos se surten, los empleados de carrera tendrán derecho preferente 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.

Que de otra parte, el artículo 14 ibidem, señaló que *“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.”*

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- en el Criterio Unificado del 13 de agosto de 2019, señala que el encargo se concibe como: (i) instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo; (ii) situación administrativa; (iii) forma de provisión transitoria de un empleo y (iv) derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- determina la situación administrativa del encargo como un derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019.





Documento firmado digitalmente



Qué asimismo, la CNSC, en concepto 20212010639901 del 10 de mayo de 2021, dispuso:

“A partir de la concepción de la figura de encargo, y observando que este es un instrumento de movilidad laboral, se precisa que los servidores de carrera en servicio activo pueden ser encargados para asumir las funciones de un empleo diferente a aquel que ocupan en titularidad y que se encuentre vacante de forma definitiva o temporal. En este sentido, en el evento que el servidor de carrera sea encargado en un empleo, el mismo deberá asumirlo de forma efectiva, correspondiendo a la administración efectuar el movimiento en su planta de personal al área o dependencia donde se ubique el empleo, en consonancia con lo previsto en el artículo 2.2.5.4.1 del Decreto 1083 de 2015 y con ello garantizar de forma satisfactoria las necesidades en la prestación del servicio.”

Que la Vicepresidencia de Gestión Corporativa expidió la Resolución 20234030005785 del 18 de mayo de 2023 *“Por medio de la cual se establece el procedimiento para la provisión transitoria mediante encargo de empleos vacantes de carrera administrativa en la planta.”*

Que en cumplimiento del artículo 39 del acuerdo colectivo adoptado mediante Resolución 20244030013625 del 21 de octubre de 2024, la entidad dio respuesta a las observaciones presentadas por la Organización Sindical SÉANI al procedimiento de encargos mediante Radicado 20244030421571 del 20 de noviembre de 2024, los cuales fueron analizados y algunos tenidos en consideración para la emisión del presente acto administrativo.

Que la Comisión de Personal de la Agencia, en sesión ordinaria del 28 de noviembre de 2024 realizó observaciones al procedimiento de encargos, los cuales fueron analizados y algunos tenidos en consideración para la emisión del presente acto administrativo.

Que en virtud de los principios de participación y transparencia establecidos en los numerales 6 y 8 del artículo 3 de la Ley 1437 de 2011, el proyecto de resolución fue publicado del 29 de noviembre al 4 de diciembre de 2024 en el [link: https://www.ani.gov.co/participacion-en-linea/proyectos-de-normatividad](https://www.ani.gov.co/participacion-en-linea/proyectos-de-normatividad) de la página web de la entidad. Este proceso se realizó con el propósito de recibir opiniones, sugerencias o propuestas alternativas sin perjuicio de la facultad de la administración para su adopción y expedición.

Que por lo anterior, se hace necesario establecer el procedimiento para dar aplicación al derecho preferencial de encargo en empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia temporal o definitiva dentro de la planta de personal de la Agencia Nacional de Infraestructura.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. REQUISITOS PARA ACCEDER A UN ENCARGO. El servidor de carrera administrativa interesado en acceder al encargo en un empleo de carrera administrativa, en vacancia temporal o definitiva de la planta de personal de la Agencia Nacional de Infraestructura, deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Acreditar los requisitos exigidos para el ejercicio del empleo a proveer transitoriamente;
2. Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer;
3. No tener sanción disciplinaria en el último año;
4. Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente o en su defecto, satisfactoria;

ARTÍCULO 2. ESTUDIO DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS. El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, constatará el cumplimiento de los requisitos definidos en la presente resolución entre el(los) servidor(es) de carrera administrativa que desempeña(n) el empleo inmediatamente inferior a aquel que será provisto transitoriamente, con fundamento en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales vigente y sin distinción por dependencia; procedimiento que se realizará repetidamente descendiendo por la planta de personal de empleos de carrera administrativa de la Entidad, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019.



Documento firmado digitalmente



PARÁGRAFO PRIMERO: En el evento en que no haya funcionarios de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las aptitudes y habilidades requeridas por el empleo a proveer se acreditarán a través del nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de su última Evaluación del desempeño laboral anual u ordinaria, el cual deberá ser Muy Alto o en su defecto Alto, lo que será verificado por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

ARTÍCULO 3. PUBLICACIÓN ESTUDIO DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS. El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano publicará en el portal de intranet de la Agencia y/o en el medio que se establezca, el Estudio de Verificación de Cumplimiento de Requisitos señalando el(los) servidor(es) de carrera administrativa que acredita(n) requisitos para acceder al encargo, el cual estará publicado por cinco (5) días hábiles, lapso durante el cual el(los) servidor(es) que cumple(n) requisitos, deberá(n) manifestar el interés por ser encargado(s) mediante comunicación dirigida al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano por el medio que se establezca en la publicación.

PARÁGRAFO PRIMERO: El estudio de verificación de cumplimiento de requisitos será realizado con base en la información reportada por los servidores de carrera administrativa de la Agencia en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, con corte a la fecha de su elaboración.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La publicación del estudio de verificación de cumplimiento de requisitos contendrá un cronograma con el detalle de las fechas exactas de las etapas del proceso (Términos para solicitudes de revisión y manifestación de interés; publicación del estudio de requisitos definitivo y publicación del acto administrativo de encargo), se dará aviso de esta publicación a los correos electrónicos institucional y personal de los servidores incluidos en el estudio.

PARÁGRAFO TERCERO: En caso de que el(los) servidor(es) que acredita(n) requisitos no se manifieste(n) se entenderá que no está(n) interesado(s) y se excluirá(n) del proceso de encargo, toda vez que es de su exclusiva responsabilidad consultar las publicaciones que para tal efecto haga el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

PARÁGRAFO CUARTO: En caso de no existir dentro de la planta de personal servidor que cumpla con los requisitos para acceder al encargo, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano publicará el estudio señalando esta eventualidad.

ARTÍCULO 4. SOLICITUDES DE REVISIÓN DEL ESTUDIO DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS. Durante los cinco (5) días hábiles siguiente a la publicación del estudio, aquellos servidores que consideren que cumplen requisitos y que no fueron habilitados, podrán presentar solicitudes de revisión sobre los resultados propios (no frente a los resultados de otros servidores) mediante comunicación dirigida al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano por el medio establecido para tal fin. De no presentarse observaciones y/o solicitudes de revisión el estudio quedará en firme.

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano se pronunciará sobre las solicitudes de revisión dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al término de publicación del estudio, y comunicará a los servidores el contenido de estas a su correo electrónico institucional.

Contra la decisión que resuelve estas solicitudes de revisión no procede ningún recurso.

ARTÍCULO 5. PUBLICACIÓN DEL ESTUDIO DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS DEFINITIVO. Una vez resueltas las solicitudes de revisión, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano publicará el resultado definitivo del Estudio de Verificación de Cumplimiento de Requisitos en el portal de intranet de la Agencia y/o en el medio que se establezca para tal fin y dará aviso de su publicación a los correos electrónicos institucional y personal de los servidores incluidos en el mismo.

ARTÍCULO 6. CRITERIOS DE DESEMPATE. Si del resultado del estudio de verificación de cumplimiento de requisitos se encuentra que hay pluralidad de servidores que cumplen, se aplicarán el siguiente criterio compuesto por los factores relacionados a continuación:



Factor	Puntaje
Experiencia Profesional Relacionada o Relacionada, adicional, según lo requiera el empleo a proveer.	40 puntos
Educación Formal adicional	40 puntos
Puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral	10 puntos
Misma dependencia y/o grupo de trabajo puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral	10 puntos

Para establecer el puntaje en los criterios de experiencia profesional relacionada o relacionada adicional y educación formal adicional se utilizarán las siguientes tablas de valoración:

6.1. Valoración del factor Experiencia Profesional Relacionada o Relacionada: Para efectos de la puntuación de la experiencia profesional relacionada o relacionada adicional a la exigida en el requisito mínimo del cargo a proveer, se tendrá en cuenta la siguiente tabla:

Experiencia Profesional Relacionada o Relacionada Adicional	Puntaje
De uno (1) a cinco (5) años de experiencia Profesional Relacionada o Relacionada, adicional, según lo requiera el empleo a proveer	10 puntos
Más de cinco (5) y hasta diez (10) años de experiencia Profesional Relacionada o Relacionada, adicional, según lo requiera el empleo a proveer	20 puntos
Más de diez (10) y hasta quince (15) años de experiencia Profesional Relacionada o Relacionada, adicional, según lo requiera el empleo a proveer	30 puntos
Más de (15) años de experiencia Profesional Relacionada o Relacionada, adicional, según lo requiera el empleo a proveer	40 puntos

6.2. Valoración del factor Educación Formal: Este factor tendrá en cuenta la educación formal adicional a la exigida en el requisito mínimo, de acuerdo con las siguientes tablas de puntaje por nivel jerárquico del cargo a proveer:

a) Puntajes de Educación Formal Adicional para el nivel técnico

Nivel de formación	Puntaje
Técnico Profesional	5 puntos
Especialización Técnica profesional	10 puntos
Técnico	15 puntos
Tecnológico	20 puntos
Especialización Tecnológica	25 puntos
Profesional	40 puntos

b) *Puntajes de Educación Formal Adicional para los niveles profesional y asesor*

Nivel de formación	Puntaje
Profesional	10 puntos
Especialización profesional	20 puntos
Maestría	30 puntos
Doctorado	40 puntos

Los puntajes asignados por cada título debidamente acreditado son acumulativos hasta el puntaje máximo de 40 puntos y para ser validadas, deberán encontrarse relacionadas con el requisito mínimo de formación académica del empleo a proveer.

6.3 Para la valoración del criterio de desempate denominado “puntaje en la última calificación del desempeño laboral” se utilizará una regla de tres simple, en donde la mayor calificación (100 puntos) otorgará el máximo puntaje asignado a este factor (10 puntos). En todo caso, luego de aplicar la regla de tres simple, el resultado matemático se aproximará a dos decimales.

Si luego de aplicar los criterios anteriores dos o más servidores obtienen el mismo puntaje acumulado se aplicarán los siguientes criterios adicionales:

1. El(la) servidor(a) 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 5 de la Ley 403 de 1997.
2. El servidor con derechos de carrera que acredite la condición de víctima de conflicto armado o discapacidad, en los términos establecidos por las normas vigentes en cada caso.

De no ser posible el desempate, se decidirá a la suerte por medio de sorteo, en presencia de pluralidad de los servidores objeto de empate y por lo menos dos testigos pertenecientes a servidores públicos de la planta de personal.

ARTÍCULO 7. NOMBRAMIENTO EN ENCARGO Y PUBLICACIÓN DE ACTO ADMINISTRATIVO. La Agencia procederá a expedir el nombramiento en encargo con el(la) servidor(a) de carrera administrativa con mejor derecho, publicando el acto administrativo respectivo en la intranet y/o el medio que se establezca, en cumplimiento del Artículo 65 de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO 8. RECLAMACIONES FRENTE AL ACTO ADMINISTRATIVO DE NOMBRAMIENTO. Si un empleado de carrera administrativa considera afectado su derecho preferencial a ser encargado en el empleo objeto de provisión, podrá presentar escrito de reclamación en primera instancia ante la Comisión de Personal de la Entidad, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la publicación del acto administrativo de encargo.

Contra la decisión de la Comisión de Personal procederá reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Las reclamaciones que se presenten frente al acto administrativo de encargo se tramitarán en efecto suspensivo, por lo que el encargo se surtirá cuando estas se resuelvan definitivamente.

ARTÍCULO 9. POSESIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO ENCARGADO. El(la) servidor(a) público(a) encargado(a) deberá tomar posesión del empleo objeto de provisión mediante encargo y dentro de los diez (10) días hábiles a la suscripción del acta de posesión deberá hacer entrega del cargo que venía desempeñando dentro de la planta de personal.



PARÁGRAFO: El(la) servidor(a) encargado(a) deberá realizar junto con su evaluador la evaluación parcial eventual correspondiente a su empleo anterior y simultáneamente suscribir con su nuevo evaluador los compromisos laborales y comportamentales acordes al empleo en el cual fue encargado, remitiendo los soportes correspondientes al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

ARTÍCULO 10. TERMINACIÓN DEL ENCARGO. La situación administrativa de encargo se podrá dar por terminada, entre otras por las siguientes razones:

- a) Por configuración de una de las causales de provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 (Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera).
- b) La calificación definitiva no satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral del servidor encargado.
- c) Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución del encargado.
- d) La renuncia del empleado al encargo.
- e) La pérdida de derechos de carrera del encargado.
- f) Cuando el servidor de carrera encargado tome posesión para el ejercicio de otro empleo.

ARTÍCULO 11. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la Resolución 20234030005785 del 18 de mayo de 2023.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE
Dada en Bogotá D.C., a los 11-12-2024

GUSTAVO ADOLFO SALAZAR HERRÁN
Vicepresidente de Gestión Corporativa

VoBo: ANA BEATRIZ SAGAL BRICENO, HERNAN DARIO VARGAS MOLINA, SANDRA PATRICIA PACHON BERNAL Coord GIT