

RESOLUCIÓN
2023910010005491-6 DE 13 - 09 - 2023

Por la cual se modifica la política de gestión del talento humano en materia de encargo en la Superintendencia Nacional de Salud

EL SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por los numerales 33 y 35 del Decreto 1080 de 2021, en desarrollo de lo dispuesto por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia dispone que, como regla general, los empleos públicos son de carrera, con las excepciones dispuestas en la misma normativa.

Que la referida disposición establece que el ingreso y ascenso a los empleos de carrera se hará previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la Ley para determinar los méritos del aspirante a ocuparlos.

Que la Ley 909 de 2004 consagra que los empleos de carrera administrativa se proveerán mediante nombramiento en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas por sistema de mérito.

Que el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, establece que mientras se proveen los empleos mediante el proceso de selección respectivo, los empleados con derechos de carrera administrativa tienen el derecho a ser encargados si: a) acreditan los requisitos para el desempeño del cargo; b) cuentan con las aptitudes y habilidades para el desempeño; c) no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y d) su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

Que la misma normativa dispone que, en caso de no existir servidor con calificación sobresaliente, el encargo podrá recaer en los funcionarios con calificación satisfactoria, previa acreditación de los restantes requisitos referidos.

Que el encargo deberá recaer en primera instancia en el servidor de carrera administrativa que desempeñe el cargo inmediatamente inferior al que se está proveyendo.

Que el Decreto Ley 775 de 2005 establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias del Orden Nacional, como una regulación específica aplicable a los empleos de la Superintendencia Nacional de Salud.

Que el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 establece como orden de provisión de los empleos de carrera administrativa el siguiente:

Continuación de la resolución, **Por la cual se modifica la política de gestión del talento humano en materia de encargo en la Superintendencia Nacional de Salud**

“1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.

2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.”

Que el título 19 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015 dispone la regulación específica para el Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias, precisándose en su artículo 2.2.19.1.2. que los encargos en empleos en vacancia definitiva serán realizados por el término de 8 meses.

Que sólo en el caso de no existir empleado de carrera administrativa con derecho preferencial a ser encargados se procederá a su provisión mediante nombramiento provisional.

Que la Superintendencia Nacional de Salud ha establecido que, mientras se surten los procesos de selección y hasta tanto se obtengan las listas de elegibles para la provisión de los empleos, los encargos y nombramientos provisionales se entenderán automáticamente prorrogados hasta tanto se efectúe la provisión definitiva del empleo.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en su calidad de ente rector del Sistema de Carrera Administrativa General y el Específico de las Superintendencias, mediante Criterio Unificado 13082019 del 13 de agosto de 2019 fijo una serie de pautas que deben ser tenidas en cuenta por las Entidades para la provisión de empleos mediante las figuras de encargo o nombramiento provisional.

Que mediante Resolución 5915 del 21 de mayo de 2021 se expidió la política de gestión del talento humano en materia de encargos, frente a la cual se ha identificado algunas oportunidades de mejora que se incorporan mediante el presente acto.

Que, en aras de mantener la unidad normativa, se derogará en su integralidad la Resolución 5915 del 21 de mayo de 2021, con el fin de regular de forma completa la política de gestión del talento humano en materia de encargos en la Superintendencia Nacional de Salud, mediante el presente acto administrativo.

En virtud de lo anteriormente expuesto,

Continuación de la resolución, **Por la cual se modifica la política de gestión del talento humano en materia de encargo en la Superintendencia Nacional de Salud**

RESUELVE

ARTÍCULO 1. DEROGATORIA. A partir de la expedición del presente acto administrativo, derogar la Resolución 5915 del 21 de mayo de 2021 en su integralidad.

ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS. El proceso de provisión de empleos mediante la figura de encargo se realizará bajo el cumplimiento de los principios que rigen el ejercicio de la función administrativa, dispuestos por el artículo 209 de la Constitución y el artículo 3 de la Ley 498 de 1998.

ARTÍCULO 3. ALCANCE. La provisión de empleos mediante la figura de encargo tiene carácter de transitorio y en ningún momento generará derechos de carrera administrativa ni estabilidad laboral reforzada para el servidor que es objeto de encargo, respecto del empleo que se provee.

ARTÍCULO 4. REQUISITOS PARA EL OTORGAMIENTO DEL ENCARGO. Para ser encargado, el servidor público deberá acreditar los siguientes requisitos:

- a) Ostentar derechos de carrera administrativa
- b) Cumplir los requisitos mínimos de formación académica y experiencia para el desempeño del empleo a proveer, definidos en por el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente al momento de la provisión.
- c) Contar con las aptitudes y habilidades para el desempeño del empleo.
- d) No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año y no encontrarse inhabilitado para el ejercicio del cargo.
- e) Que la última evaluación de desempeño sea sobresaliente.
- f) Que desempeñe el empleo de carrera inmediatamente inferior al empleo objeto de provisión.

PARÁGRAFO 1. De conformidad con el Criterio Unificado 13082019 del 13 de agosto de 2019 de la CNSC, se entenderá para todos los efectos que el empleo inferior al que refiere la normativa vigente es aquel sobre el cual el servidor ostenta los derechos de carrera administrativa y no aquel que se encuentre ocupando en encargo.

PARÁGRAFO 2. De acuerdo con el Criterio Unificado antes referido, si verificados los funcionarios del empleo inmediatamente inferior no se identifica servidor que cumpla con todos los requisitos, se tendrá en cuenta a los servidores que ostenten derechos de carrera con evaluación del desempeño de nivel satisfactorio. De no existir se verificará entre los servidores que acaben de superar el periodo de prueba. De no encontrar servidor, se seguirá descendiendo por cada grado de empleo hasta la verificación total de la planta de personal, repitiendo el proceso de verificación dispuesto por el presente artículo.

ARTÍCULO 5. PUBLICACIÓN DE VACANTES Y POSTULACIÓN. Para garantizar los principios de igualdad, transparencia, publicidad y confiabilidad en el proceso de encargos la Dirección de Talento Humano, por conducto de la Oficina Asesora de Comunicaciones Estratégicas e Imagen Institucional, realizará la publicación de las vacantes definitivas y temporales existentes de forma bimestral. La publicación se efectuará a través de los medios electrónicos institucionales (correo electrónico, intranet o página web externa) y se mantendrá durante el bimestre completo.

Efectuada la publicación, los servidores que ostenten derechos de carrera administrativa podrán postular su hoja de vida a través de correo electrónico

Continuación de la resolución, **Por la cual se modifica la política de gestión del talento humano en materia de encargo en la Superintendencia Nacional de Salud**

remitido a la Dirección de Talento Humano, con el fin de que esa dependencia verifique con el nominador la necesidad de provisión del empleo y de encontrarlo pertinente se de inicio al proceso respectivo de verificación del derecho preferencial de encargo y posterior provisión del empleo, teniendo en cuenta los requisitos dispuestos por el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente.

El funcionario podrá acompañar su postulación de los documentos de formación académica y experiencia laboral que considere.

La decisión del nominador sobre el inicio de proceso de provisión de comunicará a las personas postuladas.

Sin perjuicio de lo anterior, el nominador podrá en cualquier momento solicitar a la Dirección de Talento Humano la provisión de cualquier empleo, sin que sea necesaria la postulación previa de funcionarios de carrera administrativa.

ARTÍCULO 6. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS PARA EL ENCARGO. Recibida la autorización del nominador, la Dirección de Talento Humano, por medio de sus Grupos Internos de Trabajo, efectuará la verificación de la existencia de los servidores que ostenten el derecho preferencial para ser encargados, aplicando los requisitos señalados en el artículo tercero de la presente Resolución. Para el efecto, se deberá revisar e identificar frente a la totalidad de la planta de empleos de la Entidad, sin distinción de dependencia o ubicación, todos los servidores que sean titulares del empleo de carrera administrativa inmediatamente inferior, debiendo descender a los siguientes empleos inferiores en caso de no encontrar funcionario que cumpla con la totalidad de requisitos.

PARÁGRAFO 1. No serán tenidos en cuenta los servidores encargados en empleos del mismo nivel y grado o de nivel y grado superior al que se pretende proveer.

PARÁGRAFO 2. Se precisa que, de conformidad con los Decreto 2462 de 2006, 2463 de 2023 y 1081 de 2021, el orden jerárquico de los empleos de carrera administrativa de la Entidad es el siguiente, el cual se actualizará en caso de que la planta sea objeto de modificaciones, así:

Posición jerárquica	Nivel jerárquico	Denominación	Código	Grado
1	Profesional	Profesional Especializado	2028	24
2	Profesional	Profesional Especializado	2028	23
3	Profesional	Profesional Especializado	2028	22
4	Profesional	Profesional Especializado	2028	21
5	Profesional	Profesional Especializado	2028	20
6	Profesional	Profesional Especializado	2028	19
7	Profesional	Profesional Especializado	2028	17
8	Profesional	Profesional Especializado	2028	16
9	Profesional	Profesional Especializado	2028	14
10	Profesional	Profesional Especializado	2028	12
11	Profesional	Profesional Universitario	2044	11
12	Profesional	Profesional Universitario	2044	10
13	Profesional	Profesional Universitario	2044	8

Continuación de la resolución, **Por la cual se modifica la política de gestión del talento humano en materia de encargo en la Superintendencia Nacional de Salud**

Posición jerárquica	Nivel jerárquico	Denominación	Código	Grado
14	Profesional	Profesional Universitario	2044	6
15	Profesional	Profesional Universitario	2044	4
16	Profesional	Profesional Universitario	2044	3
17	Profesional	Profesional Universitario	2044	2
18	Profesional	Profesional Universitario	2044	1
19	Técnico	Analista de Sistemas	3003	18
19	Técnico	Técnico	3100	18
20	Técnico	Analista de Sistemas	3003	16
21	Técnico	Técnico Administrativo	3124	15
22	Técnico	Técnico Administrativo	3124	13
23	Técnico	Técnico Operativo	3132	12
24	Técnico	Técnico Operativo	3132	11
25	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	24
26	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	23
27	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	20
28	Asistencial	Conductor Mecánico	4103	19
29	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	18
30	Asistencial	Conductor Mecánico	4103	17
31	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	16
32	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	15
32	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	15
32	Asistencial	Conductor Mecánico	4103	15
33	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	13
33	Asistencial	Secretario	4178	13
33	Asistencial	Conductor Mecánico	4103	13
33	Asistencial	Operario Calificado	4169	13
34	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	12
34	Asistencial	Secretario	4178	12
35	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	11
35	Asistencial	Conductor Mecánico	4103	11
35	Asistencial	Operario Calificado	4169	11

PARÁGRAFO 3. Para la evaluación de la experiencia exigida por el manual de funciones deberá tenerse en cuenta los criterios dispuestos por el artículo 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015 o aquel que haga sus veces.

ARTÍCULO 7. PAUTAS EN CASO DE EMPATE. De presentarse pluralidad de servidores con derecho preferencial a ser encargados en el empleo objeto de provisión se seguirá el procedimiento descrito por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Criterio Unificado 13082019 del 13 de agosto de 2019, a saber:

1. Se entenderá que hay empate en caso de que exista pluralidad de servidores titulares del mismo nivel y grado de empleo que acrediten la totalidad de requisitos dispuestos por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019.
2. Identificado el empate y antes de la provisión del empleo, se publicará el resultado del estudio a través de los medios electrónicos institucionales (página web o intranet o correo electrónico), con el fin de identificar los

Continuación de la resolución, **Por la cual se modifica la política de gestión del talento humano en materia de encargo en la Superintendencia Nacional de Salud**

servidores que se encuentren interesados en el empleo, para que manifiesten su interés o ausencia de interés en el empleo en el término de tres (3) días hábiles. En caso de silencio se entenderá que no se encuentran interesados en el cargo. Igualmente, los funcionarios de carrera administrativa podrán presentar sus observaciones frente al estudio para que sean evaluadas por la Dirección de Talento Humano.

3. En caso de recibirse manifestaciones de interés, se utilizará una prueba psicotécnica o el resultado de la calificación de las competencias comportamentales de la última evaluación de desempeño de los servidores interesados, asignándose al que cuente con las mejores aptitudes y habilidades para el desempeño del cargo.
4. De continuar un número plural de servidores que cumplan los requisitos, se aplicarán los siguientes criterios de desempate, en el orden que se precisa a continuación:
 - a. Se otorgará inicialmente al servidor que preste sus servicios en la misma dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión.
 - b. Si persiste el empate, se otorgará al funcionario que tenga mayor tiempo de experiencia profesional relacionada, o mayor experiencia laboral cuando el empleo a proveer sea del nivel técnico o asistencial. Para la evaluación de la experiencia deberá tenerse en cuenta los criterios dispuestos por el artículo 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015 o aquel que haga sus veces.
 - c. Si persiste el empate, le corresponderá el encargo al servidor con la mayor calificación en la última evaluación del desempeño laboral definitiva vigente.
 - d. Si persiste el empate, le corresponderá a la servidora que ostente la calidad de la jefatura femenina del hogar, debidamente acreditada.
 - e. De continuar, se otorgará al servidor que acredite la calidad de víctima en los términos del artículo 131 de la Ley 1448 de 2011 o aquella que haga sus veces.
 - f. El servidor con mayor antigüedad en la Entidad
 - g. El servidor que haya sufragado en las elecciones inmediatamente anteriores al inicio del trámite de provisión del empleo, para lo cual deberá aportar el certificado de votación dispuesto por el artículo 5 de la Ley 403 de 1997 o aquel que haga sus veces.
 - h. De persistir el empate, se realizará sorteo por medio de balotas, en la presencia de pluralidad de servidores de la Entidad, incluido un delegado de la Oficina de Control Interno.

ARTÍCULO 8. RESOLUCIÓN DE ENCARGO. Efectuado el proceso anterior, el Superintendente Nacional de Salud efectuará el encargo mediante acto administrativo motivado, el cual contendrá como anexo el resultado del proceso de verificación realizado por la Dirección de Talento Humano. En caso de no identificarse servidor que ostente derecho preferencial de encargo, el nominador podrá en el ejercicio de su facultad discrecional, proveer temporalmente el empleo mediante la figura de nombramiento provisional.

ARTÍCULO 9. PUBLICACIÓN DEL ACTO ADMINISTRATIVO DE PROVISIÓN DEL EMPLEO. El acto administrativo de encargo o de nombramiento provisional será publicado en los medios electrónicos institucionales como la intranet o la página web, entre otros, con el fin de dar a conocer el resultado del proceso a la totalidad de servidores de la Entidad. Sin perjuicio del proceso de postulación que de trata el artículo 5 de la presente Resolución, en caso de que un servidor que ostente

Continuación de la resolución, **Por la cual se modifica la política de gestión del talento humano en materia de encargo en la Superintendencia Nacional de Salud**

derechos de carrera administrativa considere vulnerado su derecho preferencial, podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la Entidad dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la publicación del acto administrativo.

En caso de que sea presentada una reclamación, se suspenderá la comunicación del acto a la persona encargada o nombrada cuyo empleo haya sido objeto de la reclamación, hasta tanto se resuelva la reclamación.

De acuerdo con lo dispuesto por el Decreto 760 de 2005, en caso de decisión desfavorable a la reclamación por parte de la Comisión de Personal, el servidor podrá presentar reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a que le sea notificada la decisión.

De conformidad con lo dispuesto en el punto 2.3. inciso cuarto, de la Circular 2019000000127 del 24 de septiembre de 2019 de la CNSC, contra los actos previos a la expedición del acto de provisión, que se considera el acto lesivo, no procede reclamación alguna. Todos los actos previos se consideran de trámite y, por tanto, contra ellos no procede recurso alguno.

ARTICULO 10. COMUNICACIÓN Y POSESIÓN DEL ENCARGADO. Surtido lo anterior, sea por ausencia de reclamación o desestimación de esta en ambas instancias, se procederá a la comunicación del acto de provisión al encargado y nombrado, dando aplicación a los artículos 2.2.5.1.6 a 2.2.5.1.14 del Decreto 1083 de 2015.

Para posesionarse, el funcionario encargado deberá hacer entrega de su actual cargo al día ante su Jefe Directo dentro de los cinco (5) días hábiles anteriores a la fecha agendada por la Dirección de Talento Humano para su posesión. Dentro de este mismo periodo deberá realizarse la evaluación parcial del desempeño laboral, de proceder.

Una vez posesionado, se deberá efectuar el ajuste de los compromisos laborales frente al nuevo empleo, lo cual deberá realizarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al día de posesión y deberá registrarse en el aplicativo de evaluación dispuesto por la CNSC. En todo caso, será aplicable a todos los efectos el artículo 2.2.5.1.10 frente a los eventos en que no es viable dar posesión al funcionario.

ARTÍCULO 11. ENCARGO EN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO. Todo servidor público de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos dispuestos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, podrá ser encargado en los empleos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con la normativa vigente.

ARTÍCULO 12. TERMINACIÓN DEL ENCARGO. El Superintendente Nacional de Salud o su delegado, podrá terminar el encargo mediante acto administrativo motivado, entre otras por las siguientes causales:

- a. Por deberse proveer el empleo de manera definitiva de acuerdo con el orden dispuesto por el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015
- b. Por la imposición de sanción disciplinaria consistente en suspensión o destitución.
- c. Por obtener calificación de desempeño laboral no satisfactoria en el encargo.
- d. Por la renuncia del empleado al encargo o a la Entidad.
- e. Por la pérdida de derechos de carrera administrativa de la Entidad.

Continuación de la resolución, **Por la cual se modifica la política de gestión del talento humano en materia de encargo en la Superintendencia Nacional de Salud**

- f. Cuando el servidor tome posesión para el ejercicio de otro empleo.
- g. En cualquier tiempo antes de cumplirse el término del encargo o de su prórroga, mediante resolución motivada, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 12 del Decreto Ley 775 de 2005 y el artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015.
- h. Las demás que determine la ley.

ARTÍCULO 13. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

ARTÍCULO 14. PUBLICACIÓN. Publicar la presente Resolución en los medios electrónicos institucionales.

ARTÍCULO 15. COMUNICACIÓN. Comunicar la presente Resolución a la Dirección de Talento Humano al correo talentohumano@supersalud.gov.co.

Dada en Bogotá D.C., a los 13 días del mes 09 de 2023.

PUBLÍQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Firmado electrónicamente por: Ulahi Dan Beltrán López

Ulahi Dan Beltrán López
Superintendente Nacional de Salud

Proyectó: Yusef Abdel Morad Perez
Revisó: Eliecer Enrique Polo Castro -- Alejandra Marcela Navarro Martinez
Aprobó: Ulahi Dan Beltrán López