

CONVOCATORIA A ENCARGO

DE: RECURSOS HUMANOS DE LA SECRETARIA DE EDUCACION
DEPARTAMENTAL
PARA: FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE CARRERA DEL SECTOR
CENTRAL
DE LA GOBERNACION DE RISARALDA Y DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE LOS MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL
DEPARTAMENTO DE RISARALDA
FECHA: 15 DE JULIO DE 2015

De conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, se informa a todo el personal de la planta central de la Secretaría de Educación e Instituciones Educativas del departamento, inscritos en carrera administrativa que el cargo de carrera administrativa que más adelante se describe, quedará vacante TEMPORAL, en la **SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL** del Municipio de PEREIRA, por lo tanto los funcionarios interesados en ocuparlo por encargo y que cumplan los requisitos de estudio y experiencia establecidos en el Manual de funciones esenciales por competencias laborales de planta de empleos de la Gobernación de Risaralda, además de los Generales exigidos en el artículo antes citado, se podrán inscribir para encargo en la Dependencia de Recursos Humanos de la Secretaría de Educación, hasta el 17 de julio, a las 2:00 p.m. o en la página www.sedrisaralda.gov.co

1. Identificación del Cargo	
Nivel	Central
Denominación del empleo	Auxiliar Administrativo
Código	407
Grado	15
No. de cargos	Uno (1)
Dependencia	Dirección Administrativa – Recurso Humano - Nómina
Cargo del jefe inmediato	Profesional Universitario
2. Misión – propósito del empleo	
Ejecutar labores de oficina, relacionadas con la recepción, clasificación, registro y trámite de novedades, relacionadas con la afectación de la nómina.	
3. Descripción de funciones esenciales	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar actividades relacionadas con la Gestión del Talento Humano, de acuerdo a lo direccionado por el jefe inmediato. 2. Mantener actualizado el sistema de información relacionado con las incapacidades de directivos-docentes, docentes y administrativos y el modulo de ausentismo laboral. 3. Incluir la evaluación de desempeño del personal administrativo del nivel central y los establecimientos educativos al sistema de información, al igual que la aplicación de los porcentajes de las calificaciones para el reconocimiento de la prima técnica. 4. Apoyar el proceso de liquidación de embargos y desembargos, correspondientes al personal administrativo de la planta central y docente, directivo docente y administrativos de los establecimientos educativos. 5. Atender los requerimientos de la oficina de atención al ciudadano y suministrar información de documentos o elementos que sean solicitados de conformidad con los trámites y procedimientos establecidos por la Dirección Administrativa y Financiera. 6. Presentar de manera periódica informes de novedades de nómina de acuerdo a lo asignado concerniente a directivos-docentes, docentes y administrativos. 7. Apoyar a los Profesionales del área en lo relacionado con la presentación de informes internos y externos de acuerdo a su competencia. 8. Aplicar los métodos y procedimientos establecidos para tramitar oportunamente los documentos, requerimientos de información y correspondencia recibida. 	

<p>9. Proyectar los actos administrativos relacionados con las incapacidades del personal directivo-docente, docente y administrativos estableciendo base de datos, realizando los cobros ante las entidades prestadoras de salud y verificando reintegros en coordinación con el área financiera y contable e ingresando la información en el aplicativo vigente.</p> <p>10. Participar en la implementación y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Calidad y control interno, a través de los diferentes instrumentos y directrices definidas.</p> <p>11. Garantizar la correcta aplicación y utilización de las Tablas de Retención Documental establecidas y aprobadas.</p> <p>Las demás funciones asignadas por la autoridad competente, de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño del cargo.</p>
<p align="center">4. Competencias comunes</p> <p>Orientación a resultado. Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad</p> <p>Orientación al usuario y al ciudadano. Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad</p> <p>Transparencia. Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información.</p> <p>Compromiso con la organización. Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales</p>
<p align="center">5. Competencias comportamentales</p> <p>Manejo de la información. Manejar con respeto las informaciones personales e institucionales de que dispone.</p> <p>Adaptación al cambio. Enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas para aceptar los cambios positiva y constructivamente.</p> <p>Disciplina. Adaptarse a las políticas institucionales y buscar información de los cambios en la autoridad competente.</p> <p>Relaciones interpersonales. Establecer y mantener relaciones de trabajo amistosas y positivas, basadas en la comunicación abierta y fluida y en el respeto por los demás.</p> <p>Colaboración. Cooperar con los demás con el fin de alcanzar los objetivos institucionales</p>
<p align="center">6. Contribuciones individuales</p> <p>1. Las actividades del proceso de Gestión del Talento Humano, se ejecutan de acuerdo con el diseño establecido y las responsabilidades asignadas.</p> <p>2. El sistema de información relacionado con las incapacidades de directivos-docentes, docentes y administrativos es actualizado permanentemente.</p> <p>3. Las evaluaciones del nivel de desempeño del personal administrativo del nivel central y los establecimientos educativos son empleadas en forma periódica por los jefes inmediatos para realizar el respectivo seguimiento y por los funcionarios evaluados para obtener la prima técnica.</p> <p>4. El proceso de administración de la planta de personal es apoyado en lo relacionado con la liquidación de embargos y desembargos.</p> <p>5. Los clientes internos y/o externos son atendidos e informados de manera correcta y oportuna.</p> <p>6. Los informes de nómina, se elaboran y presentan con la periodicidad y oportunidad requeridas.</p> <p>7. Los miembros del equipo de trabajo son apoyados en la presentación de informes de acuerdo a los requerimientos establecidos por su superior inmediato.</p> <p>8. Los documentos, requerimientos de información y correspondencia recibida se tramitan de acuerdo con los métodos y procedimientos y se archivan con base en el sistema de Gestión Documental.</p> <p>9. Los actos administrativos relacionados con las incapacidades del personal directivo-docente, docente y administrativos ingresan a la base de datos para verificar reintegros en coordinación con el área financiera y contable e ingresan al aplicativo vigente.</p> <p>10. El Sistema de Gestión de Calidad y Control Interno se adelanta de acuerdo con criterios de eficacia y eficiencia, implementando los diferentes instrumentos y directrices definidos.</p> <p>11. Los documentos se archivan de acuerdo a las Tablas de Retención Documental que se encuentran difundidas y aprobadas en el marco del Sistema de Gestión Documental.</p> <p>12. El desarrollo de las funciones está basada en la cultura del autocontrol</p>
<p align="center">7. Conocimientos básicos o esenciales</p>

-Ley General de Archivo. -Normativa sobre nómina y prestaciones sociales. -Evaluación de desempeño, incapacidades -Sistema de Gestión documental -Informática básica (procesador de texto- hoja de cálculo, presentaciones en multimedia e Internet) -Atención y servicio al cliente.	
8. Requisitos de estudio y experiencia	
Estudios	Experiencia
Diploma de bachiller en cualquier modalidad y curso de auxiliar contable, mínimo 120 horas	Cuarenta y un meses (41) meses de experiencia relacionada

PROCEDIMIENTO PARA LA CONCESIÓN DE ENCARGO:

3. Estudio de verificación de cumplimiento de requisitos:

Evidenciada la imposibilidad de provisión del empleo de carrera vacante de manera definitiva, a través de los medios previstos en el artículo 7 del Decreto 1227 de 2005, la unidad de personal o quien haga sus veces en la respectiva entidad, deberá adelantar los estudios necesarios para determinar si es viable proveer el empleo de carrera mediante encargo.

4. Requisitos a tener en cuenta: De conformidad con lo establecido en el Artículo 24 de la ley 909 de 2004, los únicos requisitos legales exigidos para acceder en calidad de derecho a encargo, son los siguientes:

- a. Que el encargo recaiga en el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente.

Es esencial que al realizar la verificación para el otorgamiento del derecho de encargo, se examine en orden descendente la escala quejárquica de titulares de carrera, verificando inicialmente en el empleo inmediatamente inferior, con el fin de establecer si el titular de carrera que acredite todas las condiciones y requisitos para que le sea reconocido el derecho a encargo. 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, se deberá otorgar el encargo a quien ostente mejor derecho.

En caso de que no exista titular de empleo de carrera inmediatamente inferior que acredite las condiciones y requisitos exigidos para conceder el encargo, se continuará con la verificación respecto de los titulares del cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los funcionarios que actualmente se encuentren desempeñando un empleo bajo la figura de encargo, podrán postularse, pero se tendrá en cuenta la posición jerárquica que ocupe el empleo en el cual ostentan derechos de carrera y no la posición jerárquica del empleo que se encuentre ocupando en virtud del encargo.

- b. El aspirante debe cumplir con el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo en vacancia definitiva, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia

Teniendo en cuenta las funciones del cargo a proveer, los aspirantes al derecho preferencial de encargo, deberán cumplir sin excepción alguna con los requisitos exigidos en el manual de funciones, incluyendo requisitos de estudio y experiencia. No se tendrán en cuenta equivalencias del Decreto 785 de 2005, teniendo en cuenta que no están contempladas en los Manuales de funciones.

- c. El aspirante deberá poseer aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar

Para tal efecto la dependencia de talento humano conceptuará positiva o negativamente sobre la acreditación de estos requisitos sustentando las razones de su determinación.

- d. El aspirante no debe tener sanción disciplinaria ejecutoriada y en firme en el último año, que se contabilizará a partir de la publicación de la presente circular
- e. El aspirante debe acreditar que la calificación de la última evaluación ordinaria de desempeño anual, sea SOBRESALIENTE

El estudio de los requisitos mencionados se realizará de acuerdo a los soportes que obran en la historia laboral del aspirante. En caso de que se pretenda la valoración de documentos adicionales, los mismos deberán ser presentados en el momento del estudio o al momento de la inscripción.

5. Prohibición de exigir requisitos adicionales:

Cualquier exigencia adicional o inferior a la referida se constituirá en vulneración de las normas de carrera administrativa.

Para determinar sobre cual servidor con derecho preferencial recae el encargo (ante la exigencia de pluralidad de servidores con derecho preferencial al encargo), estos únicamente podrán evaluar aptitudes y habilidades de quienes cumplen los requisitos dispuestos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

4.) APLICACIÓN DE LOS CRITERIOS DE DESEMPATE

Llevado a cabo el análisis de los requisitos de Ley de los servidores inscritos en cada vacante e iniciando verificación, en primer lugar, con los funcionarios que se encuentren desempeñando el cargo inmediatamente inferior de acuerdo con la jerarquía de los cargos de la Entidad, si se presenta empate entre dos o más servidores, se aplicaran los siguientes criterios de desempate:

1. Educación Formal : adicional al requisito mínimo del empleo: 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 y tecnológica.

TITULO NIVEL	BACHILLER	TÉCNICO	TECNÓLOGO	PROFESIONAL
ASISTENCIAL	10	15	20	25
TÉCNICO	No Aplica	10	15	20
PROFESIONAL	No Aplica	No Aplica	No Aplica	15

El puntaje será acumulativo sin que exista un tope máximo y tendrá mejor derecho al encargo el servidor que obtenga el mayor puntaje.

Para el análisis de este criterio, se tendrá en cuenta la información registrada en la Historia Laboral, confrontada con los respectivos soportes que se encuentren en el expediente físico del funcionario.

2. Mayor experiencia adicional al requisito. Se puntuará la experiencia adicional al requisito mínimo, teniendo en cuenta el número de años y de acuerdo con la modalidad de experiencia exigida en el cargo.

La experiencia será contabilizada en meses, los cuales serán acumulativos sin que exista un tope máximo y tendrá mejor derecho al encargo el servidor que obtenga el mayor número de meses de experiencia.

3. Acreditación de cursos afines al empleo a proveer, realizados en los últimos cinco (5) años. No serán sujeto de puntaje los cursos de inducción, re inducción, ni los de ingreso y promoción dictados con ocasión de los procesos de selección de la entidad. Las constancias de los cursos deben especificar la intensidad horaria. En caso que no cuenten con esta información, no serán tenidos en cuenta.

Este criterio será contabilizado en horas y tendrá mejor derecho al encargo el funcionario que tenga el mayor número de horas, sin que se limite a un tope máximo.

4. Puntaje en Evaluación de Desempeño Laboral. Si después de analizados los anteriores criterios aún existen dos funcionarios o más que tengan el mismo derecho para el otorgamiento del encargo, tendrá mejor derecho el funcionario que tenga mayor puntaje en la Evaluación Definitiva del Desempeño Laboral correspondiente al periodo de evaluación anual u ordinaria comprendido entre el 1° de febrero de año inmediatamente anterior y el 31 de enero de la vigencia del encargo.
5. Si después de aplicar la totalidad de criterios anteriores aún persiste el empate entre dos o más servidores, se dirimirá el mismo de forma aleatoria. Para esto, los funcionarios que se encuentran en iguales condiciones serán citados por la Oficina de Recursos Humanos y se realizará el sorteo en presencia de un delegado de la oficina de Planeación Estratégica, funcionario de recursos humanos, y el Director Administrativo de la Secretaría de Educación. Después del sorteo se realizará un acta en donde quedará consignado el nombre del funcionario al que le será otorgado el encargo y la misma deberá ser firmada por todos los presentes.

5. Presupuestos de igualdad, transparencia y confiabilidad en el otorgamiento de encargo

Para garantizar los principios de igualdad, transparencia y confiabilidad en el proceso, el encargado de la unidad de personal, publicará por cinco (5) días hábiles en la cartelera de la Secretaría de Educación. Al cabo de los cinco días, sin que se haya presentado solicitud de revisión alguna contra el resultado del estudio; éste se considera definitivo.


En caso de que un servidor de carrera administrativa se considerarse afectado con el resultado del estudio de verificación, podrá acudir ante el nominador dentro de los cinco días hábiles en que transcurre la publicidad del estudio inicial, para que este, con base en las pruebas y argumentos presentados, revise los resultados del mencionado estudio para lo cual contará con tres días.

Si la decisión modifica el estudio, el mismo deberá ser publicado nuevamente por cinco días hábiles, término al cabo del cual, si no se interpone petición de revisión, adquirirá el carácter de definitivo.

6. Desmejoramiento laboral por causa de otorgamiento de encargo

La administración Departamental no aceptará solicitudes de funcionarios administrativos de carrera administrativa que opten por el derecho preferencial de encargo en vacantes definitivas que puedan significar un desmejoramiento salarial o prestacional de sus condiciones.

Incluso NO se admitirá la aceptación por parte del aspirante del desmejoramiento laboral (salarial o prestacional) con el derecho preferencial de encargo, pues de conformidad en el artículo 53 de la constitución Política de Colombia los beneficios mínimos de los trabajadores, tales como el salario y sus prestaciones sociales son irrenunciables.



MARIA CRISTINA TREJOS HERNANDEZ
Profesional Universitaria Recursos Humanos