



**FUNCIÓN PÚBLICA**

**JUNIO DE 2021**

# **Lineamientos para Encargos de Servidores de Carrera Administrativa**

**Departamento Administrativo de la  
Función Pública**

**VERSIÓN 01**

**Elaborado por:**

Grupo de Gestión Humana  
Proceso de Gestión del Talento Humano

**Revisado por:**

Claudia Del Pilar Romero Pardo  
Coordinadora Grupo de Gestión Humana

Alix Medina Serrano  
Profesional Especializado

**Edición**

Natalia María Chávez Navarrete  
Contratista Grupo de Gestión Humana GGH/12001

Junio de 2021

Versión	Fecha Versión	Observación
1	2010-09-06	Se crea con el fin de dar cumplimiento a la normativa vigente y a los lineamientos establecidos para proveer empleos a través de la figura de encargo, y asegurar la transparencia del proceso mediante la difusión de las vacantes a proveer y el resultado del análisis realizado a través de correo electrónico.
2		
3		
4		
5		

# Tabla de contenido

Introducción .....	5
Objetivo General .....	5
Alcance .....	5
Normatividad .....	6
Marco legal .....	6
Lineamientos generales .....	6
Marco Conceptual para la verificación de requisitos.....	7
Lineamientos para el análisis de requisitos .....	9
Divulgación de las vacantes ofertadas para encargo .....	10
Divulgación de los resultados del estudio .....	11
Duración del encargo.....	13

## **Introducción**

El Departamento Administrativo de Función Pública establece los lineamientos para encargos de servidores de carrera administrativa, al interior de la entidad, de conformidad con la Ley 1960 de 2019 que modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, con el fin de realizar la provisión de empleos vacantes en la Entidad mediante la figura de encargo, teniendo en cuenta lo dispuesto en la mencionada ley y en concordancia con el criterio unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil del 13 de agosto de 2019.

## **Objetivo General**

Desarrollar los lineamientos para la provisión de empleo mediante encargo aplicable a los empleados de carrera administrativa del Departamento Administrativo de Función Pública, de acuerdo con las normas establecidas por la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019, el Criterio Unificado “Provisión de empleos públicos mediante encargos” del 13 de diciembre de 2018, la Circular No. 2011000000117 de 29 de julio de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para la provisión transitoria de cargos de carrera mediante la figura de encargo.

## **Alcance**

Inicia con las etapas de verificación de las vacantes disponibles y de los respectivos requisitos establecidos en el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, y finaliza con la expedición de los actos administrativos de encargos y la actualización de las novedades en los sistemas de información de la entidad.

# Normatividad

## Marco legal

- Constitución Política de Colombia: Artículo 125: "Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley". Los servidores, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se hará́ previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes...), Las negrillas y el subrayado es nuestro.

- Ley 190 de 1995: "Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa", artículo 5°: "En caso de haberse producido un nombramiento o posesión en un cargo o empleo público o celebrado un contrato de prestación de servicios con la administración sin el cumplimiento de los requisitos para el ejercicio del cargo o la celebración del contrato, se procederá́ a solicitar su revocación o terminación, según el caso, inmediatamente se advierta la infracción... )".
- Ley 909 de 2004: "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- Ley 1960 de 2019: "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"

## Lineamientos generales

De conformidad con lo establecido en el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019 y en el Decreto 648 de 2017, se desprenden las siguientes normas generales:

- a) El encargo en empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes de manera definitiva o temporal sólo es predicable respecto de empleados titulares de derechos de carrera.

Solo en caso de que no exista titular del empleo de carrera inmediatamente inferior que acredite las condiciones y requisitos exigidos para que se conceda el derecho al encargo, se continuará con la provisión respecto de los titulares del cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente hasta encontrar el candidato que pueda ocupar el empleo.

De no existir servidor de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores que acaban de superar el periodo de prueba en el nivel sobresaliente.

Dicho derecho en ningún caso se extiende a servidores en provisionalidad o empleados de otra naturaleza.

- b) El encargo de empleados de carrera en empleos de libre nombramiento y remoción no es un derecho preferencial, sino una facultad potestativa del nominador.
- c) Solo una vez realizado el estudio de requisitos del empleo vacante y agotado el procedimiento, sin que se haya provisto transitoriamente un empleo a través de la figura de encargo será posible acudir al nombramiento en provisionalidad.

## Marco Conceptual para la verificación de requisitos.

De acuerdo con la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, Artículo 1°. *“El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:*

**Artículo 24. Encargo.** *Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho 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”.*

*“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”.*

*“El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad”.*

*“Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño”.*

*“En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva”.*

*“Parágrafo 1°. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posterioridad a la vigencia de esta ley”.*

*“Parágrafo 2°. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nominador o en quien este haya delegado, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique”.*

# Lineamientos para el análisis de requisitos

Para la verificación de los requisitos previstos en la ley, se hará el análisis de conformidad a los siguientes lineamientos:

a) Desempeñar el cargo inmediatamente inferior:

El Grupo de Gestión Humana, tendrá en cuenta el cargo titular en el cual se encuentra inscrito en carrera el servidor, garantizando que no exista desmejora de las condiciones laborales.

Solo en caso de que no exista titular del empleo de carrera inmediatamente inferior que acredite las condiciones y requisitos exigidos para que se conceda el derecho al encargo, se continuará con la verificación respecto de los titulares del cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente hasta encontrar el candidato que pueda ocupar el empleo, de acuerdo con lo señalado anteriormente.

b) Verificación del requisito relacionado con haber obtenido una calificación en nivel sobresaliente al satisfactorio en la última evaluación del desempeño:

Corresponderá al Grupo de Gestión Humana la verificación de la calificación obtenida en el último período ordinario de evaluación del desempeño laboral, de los servidores inscritos en carrera administrativa que hayan obtenido calificación en nivel sobresaliente, si no hay servidores de carrera con calificación en nivel sobresaliente, el encargo recaerá en quienes tengan calificación en el nivel satisfactorio.

De no existir servidor de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores que hayan superado el periodo de prueba con una calificación sobresaliente.

- c) Verificación del requisito relacionado con No haber sido sancionado disciplinariamente el último año:

El Grupo de Gestión Humana, solicitará al Grupo - Control Disciplinario el reporte de las sanciones disciplinarias impuestas en el último año y que se encuentren en firme, en aplicación del Código Único Disciplinario, y/o consultará en la página web de la Procuraduría General de la Nación.

En caso de presentarse sanción disciplinaria, esta será considerada con fecha de corte al inicio del estudio de verificación de requisitos para encargo.

No podrán participar en el proceso de encargos los servidores que hayan sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior al momento en que se lleve a cabo el proceso de encargos; y siempre que la sanción disciplinaria se encuentre en firme antes de su posesión.

- d) Verificación de los requisitos relacionados con la formación académica y experiencia laboral:

Para efectuar el estudio de formación académica y experiencia laboral, el Grupo de Gestión Humana tendrá en cuenta la información contenida en historia laboral, con corte a la fecha de inicio del estudio de encargos.

## **Divulgación de las vacantes ofertadas para encargo**

La relación de las vacantes a proveer mediante encargo se realizará mediante difusión a través de correo electrónico, a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa.

En el caso que algún servidor público no esté de acuerdo con la relación de vacantes publicadas, podrá presentar sus observaciones por escrito mediante comunicado interno, dirigido al Grupo de Gestión Humana, en el término improrrogable de dos (2) días hábiles contados a partir de la fecha de divulgación de las vacantes ofertadas.

## Divulgación de los resultados del estudio

La entidad, a través del Grupo de Gestión Humana evaluará los perfiles de cada servidor (a) público(a) de Carrera Administrativa para verificar quien tiene el derecho preferencial para ser encargado.

En el evento que solo sea una persona el candidato para ser nombrado mediante la figura de encargo, se procederá al nombramiento, luego de la manifestación de interés por parte del servidor a través de correo electrónico dirigido al Grupo de Gestión Humana y el nombramiento se comunicará por este medio.

Si efectuado el estudio por parte de la Entidad, se evidencia que existe pluralidad de servidores de carrera con derecho a ser encargados porque acreditan los requisitos tales como, estudios y experiencia, Poseer las aptitudes y habilidades para el desempeño del empleo a proveer, no haber sido sancionados disciplinariamente en el último año, Desempeñar el empleo inmediatamente inferior y de no ser posible realizar el estudio sobre el inmediatamente inferior y así sucesivamente, que su última evaluación sea sobresaliente y en el evento que no exista servidor con los requisitos citados anteriormente que posean evaluación sobresaliente, se podrá acudir a los servidores que evaluación satisfactoria siempre y cuando cumplan con todos los requisitos.

Posteriormente, el Grupo de Gestión Humana, comunicará a través de correo electrónico a los (as) servidores (as) públicos (as), el análisis con el listado de aquellos con derechos de carrera administrativa que cumplen los requisitos para ser encargados en el empleo a proveer.

Lo anterior con el objeto de que quienes se encuentren interesados manifiesten su interés, dando respuesta al correo electrónico mediante el cual se divulgó los resultados del estudio de encargos.

Los servidores que no estén interesados en ser encargados deberán expresarlo a través de los medios antes definidos.

Efectuada la manifestación de interés por uno o varios aspirantes, el Grupo de Gestión Humana, evaluará quien tiene mejor derecho.

En tal orden, para el otorgamiento del derecho de encargo se debe verificar inicialmente el empleo inmediatamente inferior, con el fin de establecer si existe un titular de carrera que acredite todas las condiciones y requisitos definidos por la norma. Así y en ausencia de servidor con calificación "Sobresaliente" en su última evaluación del desempeño laboral, el encargo recaerá en el servidor que en el mismo nivel jerárquico cumpla con los demás requisitos que cuente con calificación "Satisfactoria", procedimiento que deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta de personal de la entidad.

De no existir servidor de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores que acaban de superar el periodo de prueba que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación "Sobresaliente" en la evaluación de dicho periodo de prueba o, en su defecto, una calificación "Satisfactoria".

Al respecto, se precisa que es posible que un-a servidor-a pueda ser encargado en un empleo, pese a estar gozando actualmente de otro encargo, pero para ello, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, se ha de entender como referente que el empleo inmediatamente inferior, a que alude la norma, para el otorgamiento del nuevo encargo es necesariamente el cargo del cual es titular de derechos de carrera administrativa, y no del que está ocupando en ese momento en encargo.

## Duración del encargo

La Ley 1960 de 2019 no prevé término, con esta norma se eliminó la expresión “no podrá ser superior a seis (6) meses”, prevista en la normativa anterior. La terminación del encargo se hará mediante acto administrativo motivado.

Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, la Entidad debe informar la existencia de la vacante a la CNSC, a través de SIMO <http://www.cnsc.gov.co/index.php/informacion-y-capacitaciones/tutoriales>

Dentro de los 5 días siguientes a la provisión: registrar la información del (a) servidor encargado o nombrado en provisionalidad.



# Lineamientos para Encargos de Servidores de Carrera Administrativa

VERSIÓN 01

Gestión del Talento Humano

JUNIO DE 2021

## Departamento Administrativo de la Función Pública

Carrera 6 n.º 12-62, Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 7395656 Fax: 7395657

Web: [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co)

[eva@funcionpublica.gov.co](mailto:eva@funcionpublica.gov.co)

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.