

MEMORANDO



Radicado No: 202512100000010123

Para: SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS DEL ICBF CON DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Asunto: Lineamientos proceso de encargos

Fecha: 04 de febrero de 2025

INTRODUCCIÓN

En las entidades públicas recae la facultad de proveer a través del encargo y de forma excepcional con nombramiento en provisionalidad, los empleos de carrera administrativa que se encuentren en condición de vacancia temporal o definitiva, actuación que en todo caso deberá salvaguardar el derecho preferencial de encargo, que otorga la carrera a sus titulares, conforme lo dispuesto en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004, y el Decreto 1083 de 2015.

El encargo está concebido como una situación administrativa y una modalidad de provisión temporal de los empleos públicos que se encuentren en vacancia temporal o definitiva. Así, los empleados de carrera administrativa podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, siempre que cumplan con los requisitos para su desempeño¹.

En concepto de la Sala Plena de la Comisión Nacional del Servicio Civil “La figura de encargo para la provisión transitoria de empleos de carrera” del 28 de agosto de 2013, se indica que “(...) el encargo fue adquiriendo un status que trascendió el mero concepto de la provisión, pues a partir de la estructura normativa de carrera, comenzó a instaurarse como un **medio de movilidad vertical temporal** para los empleados de

¹ Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.5.4.7, 2.2.5.5.1 y 2.2.5.5.41

www.icbf.gov.co

 @icbfcolombiaoficial

 @ICBFColombia

 @icbfcolombiaoficial

 ICBFColombia



carrera, en tanto, les permite acceder a un empleo superior, no sólo con beneficios de contenido salarial, en los casos que así opera, sino de orden funcional y de perspectiva laboral, esto último, en la medida que el encargo les da la oportunidad de probar, adquirir y acreditar nuevas competencias laborales, de cara a futuras promociones o ascensos” (Negrilla fuera de texto). En este sentido, las condiciones antes mencionadas se materializan cuando el encargo se ejerce en empleos de nivel y/o grado superior al empleo del cual el servidor público es titular.

De esta manera, el encargo es un instrumento que permite la movilidad laboral de los servidores públicos de carrera administrativa dentro de la planta de personal de una entidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, y para el caso del empleo de Defensor de Familia los establecidos en el artículo 80 de la Ley 1098 del 2006², modificado por el artículo 7° de la Ley 2126 de 2021.

En cuanto a los requisitos para el encargo como forma de provisión transitoria de los empleos de carrera, el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, establece:

“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.

² “Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia”

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad. (...) (Negrilla y subrayado fuera de texto)

La modificación que se realizó al artículo 24 de la Ley 909 de 2004 a través de la Ley 1960 de 2019, ajustó el proceso de encargos en dos aspectos importantes, así: i) sólo prevé que el encargo *“deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior en la planta de personal de la entidad”*, sin establecer que ausencia de este, deba continuarse *“sucesivamente”* descendiendo en la planta de personal, como en efecto se indicaba antes de la reforma; y ii) frente a la evaluación del desempeño incluyó el nivel satisfactorio en aquellos casos en que no haya empleados con evaluación sobresaliente. Lo anterior, se puede evidenciar en el texto de la legislación anterior que se transcribe a continuación:

“ARTÍCULO 24. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

*El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. **De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.** (...).”*

Así las cosas, la previsión que indicada *“(...) De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente”*, fue eliminada y no se incluyó en la modificación que se realizó al artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el cual sólo se limitó a señalar que *“El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñe el cargo inmediatamente inferior en la planta de personal de la entidad”*.

www.icbf.gov.co

 @icbfcolombiaoficial

 @ICBFColombia

 @icbfcolombiaoficial

 ICBFColombia

Sede Dirección General
Teléfono: 4377630 - Colombia



Línea gratuita nacional ICBF
01 8000 91 8080

Por lo anterior, es aras de garantizar el derecho preferencial de encargo y la provisión transitoria de las vacantes de la planta de personal de la entidad con la dinámica y celeridad que la prestación del servicio exige, se hace necesario actualizar los lineamientos para adelantar este proceso, bajo los requisitos y criterios establecidos en la norma, optimizando tiempos con el fin de agilizar el proceso y lograr la provisión efectiva de las vacantes.

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos y el procedimiento para la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa de la planta global de personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF que se encuentren en vacancia temporal o definitiva, mediante la figura del encargo de servidores públicos con derechos de carrera administrativa, de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004, modificada parcialmente por la Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015.

2. ALCANCE

Este documento va dirigido a todos los empleados públicos con derechos de carrera administrativa del ICBF, para garantizar el derecho preferente al encargo cuando se determine la necesidad de proveer transitoriamente empleos en vacancia temporal o definitiva, teniendo aplicación a partir de la fecha de publicación y deja sin efecto los lineamientos anteriores. El proceso inicia con la definición de las vacantes a proveer y finaliza con la provisión efectiva del empleo.

3. NORMATIVIDAD APLICABLE

- 3.1.** Constitución Política de Colombia (artículo 125)
- 3.2.** Ley 909 de 2004
- 3.3.** Ley 1960 de 2019
- 3.4.** Decreto Ley 760 de 2005
- 3.5.** Decreto 1083 de 2015
- 3.6.** Decreto 648 de 2017
- 3.7.** Decreto 815 de 2018
- 3.8.** Decreto 498 de 2020
- 3.9.** Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 de 2018
- 3.10.** Acuerdo Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC No. 370 de 2020
- 3.11.** Circular Externa 0007 de 2021 de la Comisión Nacional del Servicio Civil

www.icbf.gov.co

 @icbfcolombiaoficial

 @ICBFColombia

 @icbfcolombiaoficial

 ICBFColombia

4. ASPECTOS GENERALES

De conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, y en el Decreto 1083 de 2015, se desprenden los siguientes lineamientos generales:

- a) El encargo en empleos de carrera sólo es predicable respecto de empleados públicos titulares de derechos de carrera administrativa. Dicho derecho en ningún caso se extiende a empleados nombrados en provisionalidad o empleados de otra naturaleza.
- b) El encargo en empleos de carrera administrativa vacantes de manera definitiva será procedente, cuando se agote el orden de provisión establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por los Decretos 648 de 2017 y 498 de 2020.
- c) Sólo cuando no sea posible proveer transitoriamente un empleo a través de la figura de encargo, será posible acudir al nombramiento en provisionalidad³.
- d) El encargo de empleados de carrera en cargos de libre nombramiento y remoción no es un derecho preferencial, sino una facultad potestativa del nominador que no se desarrollará en este documento.
- e) El encargo se realizará en el perfil o rol, así como en la dependencia y ubicación geográfica en donde se encuentre la vacante, de acuerdo con la necesidad del servicio.
- f) La verificación del cumplimiento de requisitos se hará teniendo en cuenta la documentación registrada por los empleados en el aplicativo SIGEP.
- g) La identificación del cargo inmediatamente inferior al que alude la norma corresponde al empleo del cual se es titular de derechos de carrera administrativa, y no el empleo que estén desempeñando en encargo.

5. REQUISITOS PARA LA DESIGNACIÓN DEL ENCARGO

5.1. Cumplir los requisitos de formación académica y de experiencia exigidos para el ejercicio del empleo a proveer transitoriamente

El servidor público con derechos de carrera administrativa debe cumplir los requisitos de formación académica y de experiencia determinados en el Manual Específico de

³ Ley 909 de 2004, artículo 25 - Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.5.3.1 y 2.2.5.3.3

Funciones y de Competencias Laborales del ICBF, que se encuentre vigente al momento de la provisión transitoria del empleo vacante.

La Dirección de Gestión Humana verificará el cumplimiento de los requisitos mínimos de estudios y experiencia con base en la información que los servidores públicos registren en el Sistema de Información y Gestión de Empleo Público (SIGEP), por lo tanto, es deber de los servidores mantener actualizada la información de la hoja de vida en este aplicativo.

5.2. Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer

El requisito de las aptitudes y habilidades, corresponde a las destrezas, idoneidad y capacidad que ostenta un servidor público para ejercer un cargo, las cuales se encuentran relacionadas con las competencias funcionales y comportamentales que están establecidas en el Manual Especificas de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad.

En este sentido, para verificar las aptitudes y habilidades de un servidor de carrera, y de acuerdo con las orientaciones emitidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, la Dirección de Gestión Humana utilizará como herramienta para este fin, el nivel de desarrollo obtenido en los compromisos de las competencias comportamentales registrado en la última evaluación de desempeño laboral ordinaria en firme.

5.3. No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año

La Dirección de Gestión Humana realizará la verificación de las sanciones disciplinarias impuestas por la autoridad competente en el año inmediatamente anterior al proceso de encargos. Para ello, solicitará a la Oficina de Control Interno Disciplinario la certificación de los antecedentes correspondientes o efectuará la correspondiente consulta en la página web de la Procuraduría General de la Nación.

No podrán participar en el proceso de encargos los servidores que hayan sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior al que se lleve a cabo la provisión, siempre que la sanción disciplinaria se encuentre en firme.

www.icbf.gov.co

 @icbfcolombiaoficial

 @ICBFColombia



 @icbfcolombiaoficial

 ICBFColombia

5.4. Obtener calificación sobresaliente o en su defecto satisfactorio en la última evaluación del desempeño laboral

Para el efecto se tendrá en cuenta la calificación ordinaria y definitiva en firme obtenida en el período anual inmediatamente anterior en el empleo sobre el que el servidor ostente derechos de carrera o el que desempeñe en encargo, dado que la Ley 909 de 2004, no restringe que dicho requisito deba acreditarse exclusivamente en el empleo sobre el que se tiene titularidad.

En caso de que un servidor con derechos de carrera durante el período anual haya desempeñado varios empleos, la calificación definitiva corresponderá a la sumatoria de las evaluaciones parciales que se hayan producido durante el período anual, ya sea en el empleo del cual es titular o aquel que desempeñe en encargo.

La verificación de este requisito será realizada por la Dirección de Gestión Humana a través del aplicativo "Evaluación del Desempeño Laboral EDL - APP" de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

De conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, en el evento en que no haya empleados de carrera que desempeñen el cargo inmediatamente inferior con evaluación del desempeño laboral del nivel sobresaliente, el encargo deberá recaer en aquel servidor con derechos de carrera que, en el mismo nivel jerárquico cumpla con los demás requisitos para el ejercicio del empleo y tenga una calificación "*Satisfactoria*".

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

5.5. El encargo deberá recaer en un empleado de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad

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

www.icbf.gov.co

 @icbfcolombiaoficial

 @ICBFColombia

 @icbfcolombiaoficial

 ICBFColombia

Sede Dirección General
Teléfono: 4377630 - Colombia



Línea gratuita nacional ICBF
01 8000 91 8080

Para la acreditación de este requisito, la Dirección de Gestión Humana, verificará en la planta de personal de la entidad que los servidores de carrera que manifiesten interés en el proceso de encargo, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica, desempeñen el empleo del grado inmediatamente inferior a aquel que será provisto transitoriamente y que cumpla con los demás requisitos establecidos en la norma.

En caso de que no existan servidores públicos en el grado inmediatamente inferior al que se pretende proveer y que cumplan con todos los requisitos exigidos para el encargo; no se realizará el análisis de manera sucesiva y descendente con los demás grados salariales de la planta de personal de la entidad, de conformidad con lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, pues la modificación realizada a este artículo, eliminó la previsión relativa a buscar servidores públicos que cumplan los requisitos en grados distintos al inmediatamente inferior.

La identificación del cargo inmediatamente inferior al que alude la norma corresponde al empleo del que se tiene titularidad de derechos de carrera administrativa, y no el empleo que se esté desempeñando en encargo.

6. PROCEDIMIENTO INTERNO DE ENCARGO

6.1. Apertura del proceso de encargo

La apertura del proceso de encargos se realizará mediante publicación en la página web y en la intranet del ICBF, a través de memorando expedido por la Dirección de Gestión Humana, en el que se consignará la siguiente información del empleo o los empleos a proveer:

ID	Denominación del cargo	Código	Grado	Rol/ Perfiles	Tipo de vacante (Definitiva o Temporal)	No. de cargos a proveer	Regional/ Dependencia / Centro Zonal*	Municipio	Asignación básica
-----------	-------------------------------	---------------	--------------	----------------------	--	--------------------------------	--	------------------	--------------------------

**La ubicación del empleo vacante corresponde a la necesidad del servicio.*

Teniendo en cuenta la alta rotación de personal y la necesidad del servicio frente a la provisión de las vacantes de la planta de personal del ICBF, y con fundamento en los principios de la función administrativa de eficacia, eficiencia y celeridad, el proceso de

www.icbf.gov.co

 @icbfcolombiaoficial

 @ICBFColombia

 @icbfcolombiaoficial

 ICBFColombia

encargos se llevará a cabo través de la modalidad de manifestación de interés por parte de los servidores públicos de carrera de ser encargados en los empleos vacantes objeto de provisión, aplicando las siguientes reglas:

- Los servidores públicos deberán manifestar su interés en el encargo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la publicación del memorando de apertura del proceso, en el que se indicará el medio dispuesto para ello.
- Los servidores públicos podrán manifestar interés para uno (1) o varios empleos, siempre que cumplan con los requisitos exigidos establecidos en el numeral 5° del presente memorando, y se indique el orden de preferencia.
- No se tendrán en cuenta las manifestaciones de interés de los servidores públicos que desempeñen en titularidad o mediante encargo el mismo empleo, entendido como la misma denominación, código y grado de los cargos a proveer, o que no sean titulares del empleo inmediatamente inferior al cargo objeto de provisión.

6.2. Verificación del cumplimiento de requisitos para el empleo a proveer y publicación de los resultados

Vencido el término para la manifestación de interés, la Dirección de Gestión Humana, procederá a verificar cumplimiento de requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, desarrollados en el numeral 5 *"Requisitos para la designación del encargo"*, del presente memorando. La verificación de requisitos sólo se realizará sobre los servidores públicos que hayan manifestado interés en el encargo.

La conformación de la lista de los servidores públicos que cumplan los requisitos para el encargo, se hará teniendo en cuenta lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, según el cual *"El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad."*

El estudio de verificación de requisitos preliminar será publicado por el término de dos (2) días hábiles en la página web y en la intranet del ICBF, para que los servidores públicos que hacen parte de la población a encargar, en caso de considerarlo necesario, presenten sus observaciones a través del correo electrónico evaluacioncarrera@icbf.gov.co.

www.icbf.gov.co

 @icbfcolombiaoficial

 @ICBFColombia

 @icbfcolombiaoficial

 ICBFColombia

En el evento de no existir observaciones dentro del término señalado se expedirá el acto administrativo de encargo. En caso contrario, las observaciones presentadas serán analizadas y resueltas, y se publicará los resultados definitivos en la página web y en la intranet de la entidad. Contra los resultados definitivos no procederán observaciones.

Lo anterior, sin perjuicio que la entidad decida no continuar con el proceso de provisión del empleo.

6.3. Expedición acto administrativo de encargo y reclamaciones

La Secretaria General expedirá el acto administrativo de encargo que se publicará por el término de diez (10) días hábiles en la página web y en la intranet del ICBF, dentro de los cuales los empleados públicos podrán interponer reclamación escrita en primera instancia ante la Comisión de Personal Nacional del ICBF.

Contra la decisión de la Comisión de Personal de la entidad procederá reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil. Esta reclamación deberá ser presentada dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión de primera instancia, directamente ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, o ante la Comisión de Personal, caso en el cual, ésta deberá trasladar por competencia dicha reclamación con el expediente completo del trámite surtido. En caso de presentarse la impugnación ante la Comisión de Personal, ésta deberá remitirla a la CNSC dentro de los dos (2) días siguientes a su interposición, junto con el expediente, dicha remisión podrá hacerse utilizando medios físicos o electrónicos.

Las reclamaciones que se pretendan interponer ante las instancias ya señaladas deberán cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 4° y 5° del Decreto Ley 760 de 2005, y con los lineamientos impartidos en el Acuerdo de la CNSC No. 370 de 2020 *“Por el cual se reglamenta la atención del Derecho de Petición, las Quejas, Reclamos y Reclamaciones de competencia de la CNSC”*.

Las reclamaciones se tramitarán en el efecto devolutivo, lo que significa que en caso de que prospere una reclamación laboral, el encargo o el nombramiento provisional realizado se dará por terminado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto 648 de 2017.

www.icbf.gov.co



Teniendo en cuenta que el encargo es un mecanismo para proveer un empleo vacante y atender la necesidad del servicio, el servidor público que acepte un encargo deberá tomar posesión de este en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.1.6. del Decreto 1083 de 2015.

El servidor público que acepte el encargo para desempeñar un empleo vacante en una ubicación distinta a su sede habitual de trabajo deberá asumir los gastos que se generen por su desplazamiento.

El empleado público que acepte el encargo deberá prestar sus servicios en el lugar donde esté ubicado el empleo, no pudiendo solicitar la reubicación o el traslado del empleo a otro lugar distinto al asignado, en función de las necesidades del servicio, sin perjuicio de la facultad discrecional de la administración fundada en el concepto de planta global y flexible que rige en la entidad, para realizar los movimientos de personal que se requieran a fin de garantizar la buena marcha de la administración.

Si el servidor público cambia de sede o Regional, los responsables de nómina de la sede o Regional de origen y destino deben coordinar todo lo pertinente al traslado de cuentas de transferencias, parafiscales, EPS, AFP, ARL, Caja de Compensación, etc.

7. CRITERIOS DE DESEMPATE

En caso de existir pluralidad de aspirantes que cumplan la totalidad de los requisitos exigidos para el encargo y que supere el número de vacantes disponibles para cada empleo a proveer, se aplicarán, en el orden señalado, los siguientes criterios de desempate:

- i. **Desempeñar un cargo de la misma dependencia o regional en la que se encuentre en empleo objeto de provisión:** Tendrán mejor opción de obtener el encargo los empleados que pertenezcan a la misma dependencia o regional en la que se encuentra el empleo a proveer.
- ii. **Evaluación del desempeño:** Tendrá mejor derecho el empleado que tenga el mayor puntaje en la última Evaluación Definitiva del Desempeño Laboral en firme. Se seleccionará al empleado público que haya alcanzado el puntaje máximo posible o aquel que más se aproxima a éste.

www.icbf.gov.co

 @icbfcolombiaoficial

 @ICBFColombia

 @icbfcolombiaoficial

 ICBFColombia

- iii. **Antigüedad del servidor público en el ICBF.** Si persiste el empate se tendrá en cuenta el servidor público con la mayor antigüedad en la entidad, para lo cual se verificará la fecha de vinculación registrada en la planta de personal, sin solución de continuidad.
- iv. **Derecho al voto.** De persistir el empate, se dará aplicación por analogía a lo dispuesto en el artículo 2°, numeral 3°, de la Ley 403 de 1997, "*Por la cual se establecen estímulos para los sufragantes*". Para el efecto, los servidores deben acreditarlo con el certificado electoral vigente.
- v. **Sorteo.** De no ser posible el desempate con la aplicación de los criterios antes mencionados, se decidirá mediante sorteo a través de balotas físicas o mediante el uso de herramientas tecnológicas, donde se contará con la participación del Director de Gestión Humana o quien delegue, el referente del Grupo de Carrera Administrativa y el Coordinador o quien se delegue del Grupo de Registro y Control.

8. CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL ENCARGO

El encargo puede darse por terminado en cualquier momento, por las siguientes razones:

- a) Por renuncia al encargo.
- b) Por obtención de calificación definitiva no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral.
- c) En forma anticipada, mediante decisión debidamente motivada conforme lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto 648 de 2017.
- d) Por la pérdida de los derechos de carrera administrativa.
- e) Cuando el servidor tome posesión para el ejercicio de otro empleo.
- f) Por la imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución del cargo.
- g) Por determinarse precedente la provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 (Órdenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en período de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección por mérito).
- h) Por las demás causales previstas en la normatividad vigente.

www.icbf.gov.co



El hecho que se haya surtido proceso de encargo en una vacancia temporal y que con posterioridad la misma cambie a definitiva, no es causal de terminación del encargo. En este caso, se procederá a expedir acto administrativo modificando el encargo sujeto a la vacancia definitiva.

Cuando el titular de la vacante temporal regrese al empleo, el encargado deberá asumir las funciones de su cargo titular en el cual ostenta derechos de carrera administrativa.

9. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS LABORALES

Teniendo en cuenta que el encargo conlleva a asumir funciones de otro empleo, se deben concertar nuevos compromisos para la evaluación del desempeño laboral, acordes con las nuevas funciones asumidas, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo No. 20181000006176 de 2018 de la CNSC, así como realizar la evaluación parcial del empleo que venía desempeñando.

10. ASPECTOS QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA DENTRO DEL PROCESO DE ENCARGO

- a) Los servidores públicos que acepten un empleo en encargo, deberán desempeñar el mismo como mínimo por el término de un (1) año, para que puedan participar y ser tenidos en cuenta en los futuros procesos de encargo. Lo anterior, como medida tendiente a estabilizar la planta de personal de la entidad y lograr la provisión efectiva de las vacantes de acuerdo con las necesidades del servicio.
- b) Para las vacantes ofrecidas en la Regional San Andrés, los servidores públicos deben acreditar la tarjeta de residencia que otorga la Oficina de Control, Circulación y Residencia - OCCRE - y la certificación de habilidades de comunicación en el idioma inglés, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 2762 de 1991 y el artículo 42 de la Ley 47 de 1993. Encontrarán más información en el siguiente link: <http://www.occre.gov.co/>
- c) Participar en el proceso no implica que todas las personas puedan ser objeto de encargo, si el número de vacantes es menor a la cantidad de empleados públicos con derechos de carrera administrativa interesados en el mismo.
- d) En caso de presentarse vacancia en el empleo Auxiliar Administrativo Código 4044 en el grado más inferior existente en la planta de personal, no se

www.icbf.gov.co



adelantará proceso de encargo, teniendo en cuenta que no hay empleo inmediatamente inferior a éste y se procederá a proveer la vacante mediante nombramiento provisional.

- e) En el evento que las vacantes no se puedan proveer transitoriamente mediante el encargo con servidores públicos de carrera administrativa, serán provistas a través de nombramiento provisional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004 y los artículos 2.2.5.3.1 y 2.2.5.3.3 del Decreto 1083 de 2015, modificados por el artículo 1° del Decreto 648 de 2017.

11. INFORMACIÓN Y SOLICITUDES RELACIONADAS CON EL PROCESO DE ENCARGOS

Para recibir información relacionada con el desarrollo de la provisión de empleos mediante encargo puede hacer llegar su solicitud al siguiente correo electrónico: evaluacioncarrera@icbf.gov.co

El presente lineamiento deja sin efecto el Memorando con radicado Nro. 202412140000004343 de 2024.

Cordialmente,



DIANA MIREYA PARRA CARDONA
Secretaria General

Aprobó: Diana Mireya Parra Cardona/ Secretaria General

Aprobó: Jaime Ricardo Saavedra Patarroyo/ Director de Gestión Humana

Revisó: Amalín Ariza Mahuad/ Contratista Secretaría General

Proyectó: Ana María Gutiérrez/ Oscar Duván Guerrero/ Contratistas Dirección de Gestión Humana

www.icbf.gov.co

 @icbfcolombiaoficial

 @ICBFColombia

 @icbfcolombiaoficial

 ICBFColombia