

## MEMORANDO



Radicado No: 202412140000004343

**PARA:** SERVIDORES PÚBLICOS DEL ICBF CON DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

**ASUNTO:** LINEAMIENTOS PROCESO DE ENCARGOS

### INTRODUCCIÓN

El derecho preferencial al encargo nace a la vida jurídica cuando encontrándose un empleo en vacancia temporal o definitiva, la Administración decide proveerlo de forma transitoria, siendo en consecuencia potestativo y de la autonomía del nominador, la decisión de hacerlo antes de proveerlo de manera definitiva, o de que el titular del empleo regrese a desempeñarlo, en el evento de las vacantes temporales.

Una vez la entidad determina la necesidad de proveer el empleo de forma temporal, se configura en cabeza de los empleados de carrera administrativa el derecho preferencial a ser encargados, siempre y cuando cumplan con los requisitos determinados 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 2006, modificado por el artículo 7° de la Ley 2126 de 2021, debiendo en consecuencia la entidad, proceder a verificar en la planta de personal y determinar los empleados en los cuales recae la prerrogativa.

Acorde con lo expuesto, en atención a lo previsto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, los empleados de carrera tienen derecho preferente a ser encargados en las vacantes temporales o definitivas que se presenten en la planta de personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF, si acreditan el cumplimiento de 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 laboral es sobresaliente, o en su defecto satisfactoria, y deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal.

La Comisión Nacional del Servicio Civil advierte que, si bien las entidades tienen la facultad legal para proveer transitoriamente sus empleos de carrera que se encuentren en vacancia definitiva o temporal, a través del encargo y excepcionalmente a través del nombramiento en provisionalidad, deben en todo caso salvaguardar el derecho preferencial que otorga la

carrera a sus titulares, al tenor de lo señalado en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004, modificados por la Ley 1960 de 2019, y el artículo 2.2.5.3.3 del Decreto 1083 de 2015.

De conformidad con lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en concepto de la Sala Plena *“La figura de encargo para la provisión transitoria de empleos de carrera”* del 28 de agosto de 2013, *“(…) 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 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”* (resaltado fuera de texto). Así las cosas, las condiciones antes mencionadas se materializan cuando el encargo se ejerce en un empleo de jerarquía superior.

Para la entidad, es fundamental hacer efectivo el ejercicio del derecho preferencial de encargo, disponiendo para el efecto, de un lineamiento orientado a proveer bajo esta modalidad, las vacantes de carrera administrativa de la planta de personal, con la dinámica y celeridad que la prestación del servicio exige.

En síntesis, de conformidad con lo señalado en el Decreto 1083 de 2015, el encargo se define como el derecho que tienen los servidores públicos de carrera administrativa de 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 funciones propias de su cargo, esta situación administrativa se predica entonces del ejercicio de empleos de nivel y/o grado superior al empleo del cual el servidor público es titular.

## 1. OBJETIVO

Establecer las actividades y orientaciones para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa de la planta global de personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF mediante encargo, exclusivamente para los empleados públicos con derechos de carrera administrativa, de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004, modificada 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 provisión transitoria de 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 termina con la provisión del empleo.

## 3. NORMATIVIDAD APLICABLE

- 3.1. Ley 909 de 2004
- 3.2. Decreto Ley 760 de 2005
- 3.3. Decreto 815 de 2018

- 3.4. Decreto 1083 de 2015
- 3.5. Decreto 648 de 2017
- 3.6. Ley 1960 de 2019
- 3.8. Circular Conjunta DAFP y CNSC No. 0117 del 29 de julio de 2019
- 3.9. Decreto 498 de 2020
- 3.10. Acuerdo CNSC No. 370 de 2020

#### 4. ASPECTOS GENERALES

El encargo es una situación administrativa<sup>1</sup>, una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los empleados públicos de carrera para que, si cumplen los requisitos, el nominador los designe de manera temporal para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.

Como reglas del encargo se tiene que:

- a) El encargo en empleos de carrera sólo es predicable respecto de empleados públicos titulares de derechos de carrera. Dicho derecho en ningún caso se extiende a empleados públicos nombrados en provisionalidad, en período de prueba o en 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 se haya descartado la posibilidad de proveer transitoriamente un empleo a través de la figura de encargo, será posible acudir al nombramiento en provisionalidad<sup>2</sup>.
- d) El encargo de empleados públicos con derechos 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 procedimiento establecido para los encargos en el ICBF no es un concurso, sino que se trata de un procedimiento de provisión de empleos de manera transitoria, por necesidades del servicio, en el que se analiza sobre quién tiene el derecho preferente al mismo.
- f) El encargo se realizará en la ubicación geográfica y dependencia donde se encuentre la vacante para suplir la necesidad del servicio.
- g) La definición de los perfiles o roles se efectuará de acuerdo con la necesidad del servicio.
- h) La verificación del cumplimiento de requisitos se hará teniendo en cuenta la documentación que obra en la historia laboral de cada servidor público, la registrada en el aplicativo SIGEP y/o en la base de análisis consolidada por la Dirección de Gestión Humana asociada a la planta de personal
- i) La determinación del empleo inmediatamente anterior corresponde a la posición jerárquica que ocupan como titulares de derechos de carrera el empleado y no el empleo que ejercen en encargo.

<sup>1</sup> Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.5.5.1

<sup>2</sup> Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.5.3.3

## 5. REQUISITOS PARA LA DESIGNACIÓN DEL ENCARGO

Para ser encargado en los empleos de carrera administrativa es necesario, que:

### **5.1.El encargo recaiga en el empleado público con derechos de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior.**

Esta condición se acreditará con la respectiva inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa de la CNSC o con la información de la planta de personal, que reposa en la Dirección de Gestión Humana.

En caso de que no existan servidores(as) públicos que cumplan con los requisitos del encargo, en el grado inmediatamente inferior; el análisis continuará de manera sucesiva y descendente.

### **5.2.El empleado a encargar cumpla con el perfil de competencias y los requisitos de estudios y experiencia exigidos para ocupar el cargo vacante.**

El servidor público con derechos de carrera administrativa debe cumplir los requisitos que se encuentran en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (estudios y experiencia) vigente a la fecha de expedición del acto administrativo del encargo.

El cumplimiento de requisitos mínimos de estudios y experiencia se verificará con base en la información que se encuentra en la historia laboral de los empleados de carrera del ICBF y/o la registrada en el aplicativo SIGEP y en la base de análisis consolidada por la Dirección de Gestión Humana asociada a la planta de personal – “población de encargo” analizados y evaluados para determinar el derecho preferente en la provisión de las vacantes.

El servidor o los servidores que hayan manifestado continuar en el proceso de encargo, por intermedio de la Dirección de Gestión Humana se verificará las aptitudes y habilidades para el desempeño del empleo.

Teniendo en cuenta lo señalado en el criterio, la entidad utilizará como herramienta para evidenciar las aptitudes y habilidades de los servidores, el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales registrado en la última evaluación ordinaria del desempeño laboral en firme.

### **5.3.La persona que se va a encargar no debe tener sanción disciplinaria en el último año.**

Se entiende que existe sanción disciplinaria cuando al cabo de un procedimiento administrativo disciplinario adelantado por autoridad competente, se ha emitido una sanción sancionatoria y este se encuentra en firme<sup>3</sup>, la cual se verifica en el certificado de antecedentes de los entes de control.

### **5.4.La persona que se va a encargar debe tener una evaluación del desempeño sobresaliente o satisfactoria.**

La Ley 1960 de 2019 modificó el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y estableció:

<sup>3</sup> Criterio Unificado CNSC “provisión de empleos públicos mediante encargo” del 13 de diciembre de 2018

*“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. (...)*

*(...)*

**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”.*

## 6. PROCEDIMIENTO INTERNO DE ENCARGO.

### 6.1 Apertura del proceso de encargo

La apertura del proceso tendrá lugar con una publicación en la página web y en la intranet del ICBF, con la siguiente información:

#### 6.1.1 Identificación del empleo a proveer

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

*\*La ubicación corresponde a la necesidad del servicio.*

#### 6.1.2 Empleados públicos de carrera que cumplen requisitos para el empleo a proveer

Nivel Cargo	Regional	Cédula	Vacante asignada para Encargo
-------------	----------	--------	-------------------------------

La población de encargos corresponde al análisis del 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 mencionados en el numeral 5: ***Requisitos para la designación del encargo***, de este documento.

Los requisitos del empleo a proveer serán los establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente al momento de la provisión del empleo.

El estudio de verificación de requisitos 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 y que se encuentren interesados en el encargo manifiesten su aceptación. En caso de guardar silencio, se entenderá que no le asiste interés.

Así mismo, en caso de que un servidor de carrera administrativa considere que debió ser incluido en la población a encargar por cumplir los requisitos mínimos previstos en el artículo 24 ibídem, podrá remitir sus observaciones al correo electrónico [Encargo\\_2018@icbf.gov.co](mailto:Encargo_2018@icbf.gov.co) dentro los dos (2) días hábiles siguientes a la publicación de la población de encargables.

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 de proceder se publicarán las modificaciones a que hubiere lugar en el estudio de verificación de requisitos.

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

**Nota:** En el evento en que la vacante no se pueda proveer mediante el encargo de servidores públicos de carrera administrativa, será provista 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.**

## **6.2 Acto Administrativo de encargo o de nombramiento provisional**

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 podrá interponerse reclamación escrita en primera instancia ante la Comisión de Personal Nacional y en segunda instancia ante la CNSC, en los términos establecidos en el artículo 4° del Decreto Ley 760 de 2005.

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.

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 en una ubicación

diferente a su lugar habitual de trabajo, deberá tomar posesión de este en un plazo máximo de diez (10) días hábiles.

El empleado público que acepte el encargo para ocupar un empleo vacante con 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 está ubicado el empleo, no pudiendo solicitar la reubicación o el traslado del empleo a otro lugar distinto al asignado, de acuerdo con el estudio de cargas de trabajos levantadas en función de las necesidades del servicio, sin perjuicio de la facultad discrecional fundada en el concepto de planta global y flexible que rige en la entidad, para realizar los movimientos de personal que se requieran para 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.

**NOTA:** Para las vacantes ofrecidas en la Regional San Andrés, es importante que el servidor público acredite el permiso de trabajo que otorga la Oficina de Control Circulación y Residencia - OCRE – y certifique habilidades de comunicación en el idioma inglés. Encontrará más información en el siguiente link: <http://www.occre.gov.co/>

## 7. CRITERIOS DE DESEMPATE

Ante la pluralidad de empleados públicos con derechos de carrera administrativa que cumplan la totalidad de los requisitos exigidos para el encargo, se aplicarán, en el orden señalado, los siguientes criterios de desempate:

1. **Desempeñar un cargo de la misma dependencia a proveer:** Tendrán mejor opción de obtener el encargo los empleados que pertenezcan a la misma Dependencia en el que se encuentra el empleo a proveer.
2. **Evaluación de desempeño:** Tendrá mejor derecho el empleado que tenga mayor puntaje en la última Evaluación Definitiva del Desempeño Laboral en firme, que sea titular del empleo inmediatamente inferior al empleo a proveer y que pertenezca a la misma regional donde será provisto el empleo.

Se preferirá el empleado público que haya alcanzado el puntaje máximo posible o aquel que más se aproxima a éste.

3. **Antigüedad del servidor público en el ICBF.** Si persiste el empate se tendrá en cuenta la fecha de vinculación registrada en la planta, sin solución de continuidad.
4. **Derecho al voto.** De persistir el empate se dará aplicación por analogía a lo dispuesto en el artículo 2º, numeral 3º, 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 Ley 403 de 1997).

5. **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 aparatos inteligentes, 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, por las siguientes causas:

- a) Por renuncia al encargo.
- b) Por obtención de evaluación del desempeño no satisfactoria.
- 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.
- e) Cuando se acepte designación para el ejercicio de otro empleo.
- f) Por la imposición de sanción disciplinaria consistente en suspensión o destitución<sup>4</sup>.
- g) Por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 (artículo 7° del Decreto Ley 1227 de 2005, modificado por el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012).
- h) Por las demás causales previstas en la normatividad vigente.

El hecho que se haya surtido proceso de encargo por derecho preferente en una vacancia temporal y que con posterioridad la misma cambie a definitiva, no es causal de pérdida 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.

## 11. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS LABORALES

Teniendo en cuenta que el encargo conlleva a asumir funciones de mayor responsabilidad, 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 6176 de 2018 de la CNSC, así como realizar la evaluación parcial del empleo que venía desempeñando.

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

- a) 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.
- b) La historia laboral del empleado público con derechos de carrera no será considerada para determinar cumplimiento de requisitos para la provisión temporal y/o definitiva de

<sup>4</sup> Concepto CNSC radicado 11335 del 15 de marzo de 2012

una vacante con la misma denominación y grado del cargo que actualmente ocupa.

- c) En caso de presentarse vacancia en el empleo Auxiliar Administrativo Código 4044 en el grado más inferior existente en la planta, no se 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.
- d) Cuando exista pluralidad de empleados públicos con derechos de carrera administrativa que 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 y demás normas reguladoras y que se encuentren en el mismo nivel jerárquico, se aplicarán los criterios de desempate determinados en este documento para mayor efectividad en el proceso.
- e) El encargo o nombramiento provisional podrá darse por terminado en cualquier momento, teniendo en cuenta las causales establecidas en la Ley y que están descritas en el **numeral 8** del presente documento.

## 12. 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: [Encargo\\_2018@icbf.gov.co](mailto:Encargo_2018@icbf.gov.co)

El presente lineamiento deja sin efecto el Memorando Nro. 201912000000123373.

  
**MARÍA LUCY SOTO CARO**  
Secretaria General

Aprobó: Jaime Ricardo Saavedra Patarroyo – Director de Gestión Humana  
Revisó: Ana María Gutiérrez Losada / Contratista DGH  
Proyectó: Oscar Duván Guerrero Meza/ Contratista DGH



