



**ALCALDÍA DE
GUADALAJARA
DE BUGA**

MACROPROCESO: Gestión Humana y Desarrollo Logístico

PROCESO: Gestión de Talento humano

PROCEDIMIENTO DE ENCARGOS

GHD.CT.-02.PR-09

Rev. No.3

Fecha Emisión:
Octubre 2024

Página 1 de 7

1. OBJETIVO

Establecer el procedimiento para el otorgamiento de encargos en empleos de carrera administrativa de la planta de personal de los servidores públicos de la Planta Central de la Alcaldía de Guadalajara de Buga, en vacancia temporal y/o definitiva, bajo parámetros objetivos y transparentes que garanticen a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa el cumplimiento del derecho preferencial de encargo de conformidad con las disposiciones legales que rigen la materia (Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019, en sus Decretos reglamentarios y Criterio Unificado del 13 de agosto de 2019 CNSC).

2. ALCANCE

Este procedimiento inicia con las etapas de identificación de la necesidad de provisión de vacantes definitivas y/o temporales en encargo, continúa con la evaluación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019 para los funcionarios de carrera administrativa de la planta central y finaliza con la expedición de los actos administrativos de encargo.


3. DEFINICIONES

- 3.1 CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil.
- 3.2 Competencias laborales: Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
- 3.3 Competencias Comportamentales: Se refiere a las habilidades y destrezas de un individuo tales como: liderazgo, trabajo en equipo, comunicaciones interpersonales, creatividad, orientación al cliente, entre otras.
- 3.4 DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública.
- 3.5 Derechos de carrera administrativa: Son aquellos que se adquieren producto de un proceso de selección meritocrático, para el acceso y permanencia en la función pública. Estos derechos se traducen en estabilidad laboral, capacitación, estímulos por el desempeño sobresaliente, poder ser comisionado en empleos de libre nombramiento y remoción, ser incorporado y/o recibir indemnización en caso de supresión del empleo.
- 3.6 Educación formal: es entendida como los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas, correspondientes a la educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional o superior, en programas de pregrado en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y profesional y en programas de posgrado en las modalidades de especialización, maestría, doctorado y posdoctorado.

Revisó y Aprobó: Camilo Cervera Villalobos, Secretario de Desarrollo Institucional (encargado)



- 3.7 Educación para el trabajo y desarrollo humano: Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.
- 3.8 Evaluación del Desempeño Laboral (EDL): Herramienta que valora el mérito a través de la medición objetiva de la conducta, las competencias laborales y el cumplimiento de las metas de los servidores públicos de carrera administrativa y de los que están período de prueba.
- 3.9 Experiencia Laboral. Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.
- 3.10 Experiencia profesional: Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo. En el caso de las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social en Salud, la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional. La experiencia adquirida con posterioridad a la terminación de estudios en las modalidades de formación técnica profesional o tecnológica, no se considerará experiencia profesional.
- 3.11 Experiencia relacionada: Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer.
- 3.12 Experiencia profesional relacionada: Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, diferente a la Técnica Profesional y Tecnológica, en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del empleo a proveer.
- 3.13 Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales: Es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos. Es, igualmente, insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas.
- 3.14 NBC: Núcleo Básico del Conocimiento.
- 3.15 Vacante definitiva: Es la situación definida para aquellos empleos en los cuales no hay servidor público con derechos de carrera sobre los mismos.
- 3.16 SNIES: Sistema Nacional de Información de la Educación Superior.
- 3.17 Vacante temporal: Es aquella situación que se produce cuando el servidor público se separa transitoriamente de las funciones del empleo que desempeña, de acuerdo con las circunstancias previstas en el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015.

 ALCALDÍA DE GUADALAJARA DE BUGA	MACROPROCESO: Gestión Humana y Desarrollo Logístico	GHD.CT.-02.PR-09
	PROCESO: Gestión de Talento humano	Rev. No.3
	PROCEDIMIENTO DE ENCARGOS	Fecha Emisión: Octubre 2024
		Página 3 de 7

4. REFERENCIAS

Criterio unificado CNSC 13082019 de 2019 Provisión de empleo público mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo.

Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019, en sus Decretos reglamentarios.

5. REGISTRO

Estudio de verificación de requisitos para el otorgamiento de encargo.

6. PROCEDIMIENTO

Una vez se presente la vacante temporal o definitiva en un empleo de carrera administrativa dentro de la planta de personal de la Alcaldía de Guadalajara de Buga y exista la necesidad de proveer la misma, se procederá a hacer el estudio de verificación de requisito para otorgamiento de encargo.

El estudio de Verificación de Requisitos para Otorgamiento de Encargo será realizado por el profesional Universitario de carrera administrativa adscrito a la Secretaria de Desarrollo Institucional.

6.1 Requisitos habilitantes

Los requisitos que se verificarán para Otorgamiento de Encargo son los siguientes:

6.1.1 Cumplir el perfil (Estudios y Experiencia) exigido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad para ocupar el empleo vacante.


Para su verificación, la Alcaldía tendrá en cuenta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales vigente en el momento de la provisión del empleo vacante. La información de los empleados se consultará en el SIGEP II y en las historias laborales, por lo cual deben estar actualizadas.

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

El Criterio Unificado "Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo" de la CNSC, en el numeral 3, literal b) establece que la Oficina de Personal debe tener en cuenta que las evidencias de aptitudes y habilidades pueden ser recolectadas de: "b) nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral", por lo tanto, la Alcaldía considerará este método para la verificación de este requisito.

Revisó y Aprobó: Camilo Cervera Villalobos, Secretario de Desarrollo Institucional (encargado)



 ALCALDÍA DE GUADALAJARA DE BUGA	MACROPROCESO: Gestión Humana y Desarrollo Logístico	GHD.CT.-02.PR-09
	PROCESO: Gestión de Talento humano	Rev. No.3
	PROCEDIMIENTO DE ENCARGOS	Fecha Emisión: Octubre 2024
		Página 4 de 7

6.1.3 No 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 decisión sancionatoria y ésta se encuentra en firme, para lo cual se verificará el Certificado de Antecedentes disciplinarios desde la página web de la Procuraduría General de la Nación.

6.1.4 Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente.

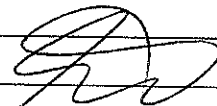
Se entiende por calificación ordinaria y definitiva en firme, aquella obtenida en el año inmediatamente anterior en el empleo sobre el que ostenta derechos de carrera o en un empleo de carrera que desempeñe en encargo, como quiera que la Ley 909 de 2004, no restringe que dicho requisito deba acreditarse exclusivamente en el empleo sobre el que se tiene titularidad, para lo cual se verificará en el aplicativo web EDL.

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

6.1.5 El encargo recaerá en el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer.

La entidad identificará los servidores de carrera que desempeñen el empleo inmediatamente inferior a aquél que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, en el siguiente orden:

- a) El empleo inmediatamente inferior conforme a la escala salarial, 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 y cuente con calificación "Satisfactoria", procedimiento que deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta de personal de la entidad.
- b) 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 período de prueba o, en su defecto, una calificación "Satisfactoria".





**ALCALDÍA DE
GUADALAJARA
DE BUGA**

MACROPROCESO: Gestión Humana y Desarrollo Logístico

PROCESO: Gestión de Talento humano

PROCEDIMIENTO DE ENCARGOS

GHD.CT.-02.PR-09

Rev. No.3

Fecha Emisión:
Octubre 2024

Página 5 de 7

- c) Es posible que un empleado 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.

6.2 Criterios de desempate

Una vez revisado el cumplimiento de los requisitos habilitantes, en caso de presentarse pluralidad de servidores de carrera administrativa con derecho a ser encargados, se determinará en cuál de ellos recaerá el encargo verificando el siguiente criterio de desempate:

Quien obtenga el mayor puntaje una vez se pondere la formación académica y la experiencia, adicional a los requisitos exigidos en el cargo a proveer.

La experiencia se ponderará conforme a la siguiente tabla:

Experiencia adicional al requisito mínimo exigido (intervalo en meses)	Fórmula para la calificación de la experiencia adicional al requisito mínimo exigido
1 a 36 meses de experiencia	Meses adicionales de experiencia (EA) *Puntaje Máximo (50) /Mes máximo del intervalo (37) = $EA * \frac{50}{37}$
37 meses de experiencia en adelante	50 puntos

Revisó y Aprobó: Camilo Cervera Villalobos, Secretario de Desarrollo Institucional (encargado)



**ALCALDÍA DE
GUADALAJARA
DE BUGA**

MACROPROCESO: Gestión Humana y Desarrollo Logístico

PROCESO: Gestión de Talento humano

PROCEDIMIENTO DE ENCARGOS

GHD.CT.-02.PR-09

Rev. No.3

Fecha Emisión:
Octubre 2024

Página 6 de 7

La formación académica se ponderará conforme a la siguiente tabla, los cuales son acumulables hasta 50 puntos máximos.

Formación adicional al requisito exigido relacionado con el NBC	Nivel Asistencial y Técnico		Nivel Profesional	
Técnico Profesional	15 puntos		0	
Especialización Técnica Profesional	5 puntos		0	
Tecnológico	20 puntos		0	
Especialización Tecnológica	10 puntos		0	
Profesional	25 puntos		35 puntos	
Especialización Profesional	15 puntos		40 puntos	
Maestría	30 puntos		45 puntos	
Doctorado	35 puntos		50 puntos	

Así pues, tendrá mayor derecho al encargo el empleado público con derechos de carrera administrativa que obtenga el mayor puntaje en la sumatoria de las ponderaciones entre formación académica y experiencia adicional, sin sobrepasar los 100 puntos. Si existiese paridad en los resultados se recurrirá a las siguientes condiciones de desempate en su orden:

- El servidor con derechos de carrera administrativa que acredite mayor experiencia requerida de acuerdo a lo exigido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales.
- Mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral.
- Pertener a la misma dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión.
- Si persiste el empate, se otorgará el derecho al encargo mediante sorteo que será efectuado en sesión de la Comisión de Personal de la Entidad con la presencia de un delegado de la Oficina de Control Interno.

6.3 RECLAMACIONES Y RESPUESTA A LAS RECLAMACIONES

Una vez se publique la Resolución de nombramiento en encargo del empleado, los servidores públicos podrán presentar reclamaciones en caso de inconformidad podrán presentar reclamaciones ante la Comisión de Personal de la Alcaldía de Guadalajara de Buga, en los términos establecidos por la Ley 909, Artículo 16, Numeral 2 Literal b; Decreto Ley 760 de 2005, Artículo 4.

Revisó y Aprobó: Camilo Cervera Villalobos, Secretario de Desarrollo Institucional (encargado)



**ALCALDÍA DE
GUADALAJARA
DE BUGA**

MACROPROCESO: Gestión Humana y Desarrollo Logístico

PROCESO: Gestión de Talento humano

PROCEDIMIENTO DE ENCARGOS

GHD.CT.-02.PR-09

Rev. No.3

Fecha Emisión:
Octubre 2024

Página 7 de 7

6.4 ANEXOS

No aplica

HISTORICO DE REVISIONES

No. Revisión	Fecha	Modificaciones
0	Marzo 2021	Se genera procedimiento de "Guía para proveer vacantes mediante encargo".
1	Julio 2021	Se genera procedimiento de encargo.
2	Marzo 2024	Se cambia el nombre del procedimiento y se ajusta el procedimiento.
3	Octubre 2024	Se modifica y ajusta el procedimiento ajustándolo al concepto de comité jurídico del 20 de septiembre de 2024.

Revisó y Aprobó: Camilo Cervera Villalobos, Secretario de Desarrollo Institucional (encargado)