

Control de Cambios		
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	04/08/2022	Creación del documento
2	20/02/2023	Actualización de la información contenida en aspectos específicos, etapas del proceso Inclusión numeral encargo y teletrabajo
3	04/09/2023	Se modifica el objetivo, alcance, responsables y criterios de desempate

Elaboró	Revisó	Aprobó
Alejandra Sabino Profesional Gestión del Talento Humano	María Eugenia Tovar Rojas Subdirectora Corporativa Paola Cubides Suárez Contratista Oficina Asesora de Planeación	María Eugenia Tovar Rojas Subdirectora Corporativa Nelson Jairo Rincón Martínez Jefe Oficina Asesora de Planeación

1. Objetivo

Establecer los criterios para otorgar el derecho a encargo en vacancias definitivas o temporales a servidores y servidoras de carrera administrativa, con criterios de transparencia, equidad y justicia.

2. Alcance

Inicia una vez se determina la vacancia temporal o definitiva de un cargo de carrera administrativa y finaliza con la expedición de los actos administrativos de encargos y la actualización de las novedades en los sistemas de información.

3. Responsables

- Subdirector(a) Corporativo(a)
- Profesional Especializado Grado 222, Código 23
- Profesional Universitario Grado 219, Código 12

4. Definiciones

Estudios: Se entiende por estudios 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; superior en los programas de pregrado en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y profesional, y en programas de postgrado en las modalidades de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado.

Certificación Educación Formal: Los estudios se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las instituciones correspondientes. La tarjeta profesional o matrícula correspondiente, según el caso, excluye la presentación de los documentos enunciados anteriormente.

En los casos en que para el ejercicio de la respectiva profesión se requiera acreditar la tarjeta o matrícula profesional, podrá sustituirse por la certificación expedida por el organismo competente de otorgarla en la cual conste que dicho documento se encuentra en trámite, siempre y cuando se acredite el respectivo título o grado. Dentro del año siguiente a la fecha de posesión, el empleado deberá presentar la correspondiente tarjeta o matrícula profesional.

De no acreditarse en ese tiempo, se aplicará lo previsto en el artículo 5º de la Ley 190 de 1995 y demás normas.

Títulos y certificados en el exterior: Los estudios realizados y los títulos obtenidos en el exterior requerirán para su validez, de la homologación y convalidación por parte del Ministerio de Educación Nacional o de la autoridad competente.

Quienes hayan adelantado estudios de pregrado o de postgrado en el exterior, al momento de tomar posesión de un empleo público que exija para su desempeño estas modalidades de formación, podrán acreditar el cumplimiento de estos requisitos con la presentación de los certificados expedidos por la correspondiente institución de educación superior. Dentro de los dos (2) años siguientes a la fecha de posesión, el empleado deberá presentar los títulos debidamente homologados. Si no lo hiciera, se aplicará lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 190 de 1995 y las normas que la modifiquen o sustituyan.

Para el ejercicio de los empleos que exijan como requisito el título o la aprobación de estudios en educación superior, las entidades y organismos identificarán en el manual específico de funciones y de competencias laborales, los Núcleos Básicos del Conocimiento, NBC que contengan las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES).

Experiencia: Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio. La experiencia se clasifica en profesional, relacionada y/o laboral.

➤ **Experiencia Profesional:** Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pénsum 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.

La experiencia adquirida con posterioridad a la terminación de estudios en las modalidades de formación técnica profesional o tecnológica, no se considerará experiencia profesional.

➤ **Experiencia relacionada:** Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer.

➤ **Experiencia laboral:** Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.

Así mismo, conforme al artículo 2.2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015, la experiencia se acreditará mediante la presentación de constancias expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones oficiales o privadas.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el sitio web del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático.

Cuando el interesado haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente, la experiencia se acreditará mediante declaración de este.

Las certificaciones o declaraciones de experiencia deberán contener como mínimo, los siguientes datos:

- Nombre o razón social de la entidad o empresa.
- Tiempo de servicio.
- Relación de funciones desempeñadas.

Cuando la persona aspire a ocupar un cargo público y en ejercicio de su profesión haya asesorado en el mismo período a una o varias instituciones, el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.

Cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado entre ocho (8).

Sanción disciplinaria: Es una amonestación que se impone a los servidores públicos en aplicación del Código Disciplinario Único después de un debido proceso.

Encargo: El Encargo ha sido denominado una situación administrativa, un derecho de los servidores públicos de carrera y una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales.

Situación administrativa: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.5.1 del decreto 648 de 2017, el ejercicio de funciones de otro empleo por encargo se constituye en una situación administrativa. El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.

Derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa: Para los empleados con derechos de carrera, el encargo es un derecho preferencial, siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 10 de la Ley 1960 de 2019, por lo tanto, no comporta una decisión discrecional del nominador, ya que es una competencia reglada. En todo caso, el encargo en empleos de carrera administrativa prevalece sobre el nombramiento en provisionalidad.

Forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales: El encargo es un mecanismo transitorio para suplir las vacancias temporales o definitivas, no sólo de empleos de carrera administrativa, sino también de libre nombramiento y remoción.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el sitio web del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático.

5. Aspectos

5.1. Aspectos generales

El derecho preferencial nace a la vida jurídica cuando encontrándose un empleo en vacancia temporal o definitiva, la administración decide proveerlo de manera transitoria, siendo en consecuencia potestativo del nominador, adelantar su provisión a través de este mecanismo.

Una vez se determina la necesidad de proveer el empleo de manera transitoria, son los(as) servidores(as) públicos de carrera administrativa quienes gozan de este derecho preferencial, siempre y cuando cumplan con los requisitos determinados en la Ley 1960 de 2019, donde la Subdirección Corporativa verifica la planta de personal y determina en que servidores recae el derecho y que cumplen con los requisitos del empleo declarado vacante.

A continuación, se determinan los lineamientos definidos por la subdirección Corporativa, a la luz de lo señalado en los artículos 1 de la Ley 1960 de 2019, 25 de la Ley 909 de 2004 y 2.2.5.3.3 del Decreto 1083 de 2015, garantizando la publicidad del proceso, su transparencia, eficiencia y eficacia, así como observando el debido proceso en desarrollo de la provisión transitoria del empleo mediante el encargo y nombramiento provisional, enunciando aspectos generales, requisitos para la designación, etapas del proceso para garantizar la efectividad del derecho preferencial que gozan los servidores públicos con derechos de carrera administrativa además como los criterios de desempate, entre otros.

En el mismo sentido, el encargo es un derecho de los servidores públicos de carrera administrativa, siempre debe sujetarse a las disposiciones legales que lo regulan, hace parte de los incentivos no pecuniarios, y estos incentivos hacen parte de la política estatal para mejorar el desempeño laboral de los empleados y premiar la excelencia.

Ahora bien, el nombramiento en encargo no opera por el simple hecho de que quien aspira a él, ostente derechos de carrera y haya sido merecedor de un incentivo no pecuniario, pues es indispensable que acredite los requisitos exigidos por la ley. El nombramiento en encargo, por tanto, siempre está condicionado a la demostración del cumplimiento de las exigencias normativas.

5.2. Aspectos específicos

- a) Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el IDIGER debe informar la existencia de la vacante a la

Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de sistema de Apoyo para la igualdad, el mérito y la oportunidad, SIMO.

- b) El encargo en empleos de carrera administrativa vacantes definitivas, será procedente, cuando agotado el orden de provisión establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, no sea posible su provisión.
- c) El nominador establecerá si el empleo vacante se va a proveer de manera transitoria.
- d) Los servidores de carrera tendrán derecho a ser encargados 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.
- e) Participar en el proceso no implica que todas las personas puedan ser objeto de encargo, teniendo en cuenta que el número de vacantes es menor a la cantidad de servidores públicos con derechos de carrera administrativa.
- f) No serán considerados para los procesos de encargo los servidores públicos con derechos de carrera que se encuentren en un empleo del mismo nivel y con el mismo grado salarial, al empleo que sea considerado para el proceso de encargos, ni en una vacante que implique desmejoramiento producto de disminución salarial.
- g) La experiencia será tenida en cuenta hasta la fecha de divulgación de las vacantes a proveer.
- h) En el caso en que alguno de los servidores públicos con derechos de carrera administrativa susceptibles de ser encargados se encuentre en alguna de las situaciones administrativas señaladas en el Capítulo 5 del Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017 (exceptuando los numerales 6 y 7 del artículo 2.2.5.5.1. del mencionado Decreto), no lo exime de la responsabilidad de estar atento a la publicación de los procesos de encargos.
- i) El servidor público de carrera administrativa que no se pronuncie frente a la manifestación de interés, se asumirá por parte de la Subdirección Corporativa que NO EXISTE INTERÉS en participar del proceso de Encargo.
- j) Las vacantes temporales o definitivas que se generen para el empleo Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 18 no serán susceptibles de proceso de encargo, por cuanto este empleo es el de menor nivel jerárquico dentro de la planta de personal de la entidad.

- k) Sin que se haya presentado solicitud de revisión alguna contra el resultado del estudio de cumplimiento de requisitos, éste se considerará definitivo.
- l) En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan el nivel satisfactorio, siempre y cuando cumplan con los requisitos para el empleo.
- m) La Subdirección Corporativa aplicará a todos los servidores públicos de la entidad, las pruebas comportamentales.
- n) Recibida la manifestación de interés de parte de uno o varios aspirantes, tomará el resultado de la prueba de competencias comportamentales, con el fin constatar que posean las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer mediante encargo. Si la prueba no se ha aplicado, se enviará para su aplicación.
- o) En lo que respecta a provisión temporal de empleos se agotará primero el encargo.
- p) Para su otorgamiento se tendrá en cuenta los servidores públicos con evaluación de desempeño laboral sobresaliente y el cumplimiento de los demás requisitos.
- q) Para efectuar el estudio de formación académica y experiencia laboral, se tendrá en cuenta la información registrada en la hoja de vida del aplicativo SIDEAP, con corte a la fecha de inicio del estudio de requisitos de encargo.
- r) La terminación del encargo se dará por:
 - i. La provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 (Ordenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en periodo de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección por mérito).
 - ii. Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución del encargado.
 - iii. La calificación definitiva no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral del encargado.
 - iv. La renuncia del empleado al encargo.
 - v. La pérdida de derechos de carrera del encargado.
 - vi. Cuando el servidor de carrera encargado tome posesión para el ejercicio de otro empleo.

- s) En caso de no existir servidores públicos con derecho de carrera que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 será decisión del nominador aplicar lo establecido en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004, y demás Decretos que lo reglamentan o complementen.

6. Etapas

I) Revisión e identificación de vacancias

El Profesional Universitario Grado 219, Código 12 de la Subdirección Corporativa revisará periódicamente la planta de empleos para determinar aquellos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal y que sean susceptibles de provisión.

La identificación de los empleos comprende:

- Denominación del empleo
- Ubicación
- Tipo de vacante (temporal o definitiva)
- Número de cargos a proveer,
- Propósito del empleo,
- Requisitos de estudio y de experiencia requeridos de conformidad con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente.
- Asignación básica mensual

De ello dejará como registro la matriz de vacantes, en donde se adelantó la revisión y se archivará de acuerdo con la TRD.

Así mismo, revisará la planta de personal con el fin de identificar los servidores públicos que cumplen los requisitos y validado por el Profesional Especializado Código 222 – Grado 23 de talento humano.

II) Publicación

Dentro de los dos días posteriores a la revisión, previo visto bueno de el(la) Subdirector(a) Corporativo(a,) (quien hace las veces de jefe de talento humano) socializará a través de correo electrónico tanto la matriz de vacantes como los servidores que cumplen con los requisitos mínimos, para que manifiesten su interés en participar por el encargo.

III) Solicitudes y observaciones

Los servidores públicos que se consideren afectados por el contenido del estudio de requisitos mínimos tendrán un plazo máximo de dos (2) días hábiles desde la publicación del estudio para presentar la respectiva observación.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el sitio web del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático.

Es de aclarar que, solo se recibirán las solicitudes presentadas a nombre propio, no serán atendidas las que se soliciten la inclusión de otro servidor distinto al interesado.

Las solicitudes se recibirán en el correo de talentohumano@idiger.gov.co y deberán contener como mínimo:

- Objeto de la solicitud
- Identificación y justificación de la solicitud de inclusión en el empleo ofertado

IV) Aplicación prueba comportamental

Una vez resueltas las inconformidades si las hay, al día siguiente hábil, se continúa con la aplicación de la prueba de competencias comportamentales, si no ha sido aplicada a los servidores que manifestaron su interés.

V) Publicación de resultados

Dentro de los dos días (2) siguientes se publicará los resultados de este proceso mediante el correo electrónico talentohumano@idiger.gov.co.

VI) Nombramiento y Posesión

Una vez seleccionado el candidato, el área de talento humano procederá a realizar el acto administrativo de nombramiento y su respectiva comunicación. El/la servidor/servidora deberá informar su aceptación mediante oficio radicado al Director General de la Entidad.

El servidor público seleccionado tomará posesión del empleo en encargo, una vez haya hecho entrega de su puesto de trabajo al jefe inmediato, se haya adelantado la evaluación parcial eventual o definitiva por cambio de empleo, el término para esta evaluación es de hasta diez (10) días, así como las demás actividades del ejercicio del empleo.

VII) Concertación de compromisos

Posteriormente, deberá concertar compromisos laborales para el nuevo empleo, dentro de los diez (10) días siguientes a la toma de posesión.

7. Criterios de desempate

Existirá empate cuando varios servidores de carrera cumplan la totalidad de los requisitos exigidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 para ser

encargados, caso en el cual la Entidad deberá actuar bajo parámetros objetivos y previamente establecidos, basados en el mérito, entre otros, y en el orden que estime pertinente, podrá aplicar los siguientes criterios:

- a) Pertenecer a la misma dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión.
- b) El servidor con derechos de carrera administrativa que acredite mayor experiencia relacionada (de acuerdo con lo exigido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales).

Tabla No. 1 Experiencia relacionada

Tiempo en meses	Puntaje experiencia relacionada	Puntaje experiencia laboral/profesional
Por cada Doce (12) meses, máximo hasta 60 meses	20	15

Fuente: Grupo de Talento Humano - IDIGER

- c) El servidor con derechos de carrera que acredite educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo exigido para el cargo, para lo cual se verificará la información que se encuentre en la historia laboral. Se deberá establecer un puntaje por cada título de educación formal adicional al requisito mínimo.

Tabla No. 2 Educación formal

Nivel educativo	Puntos para otorgar	
	Relacionado con las funciones	General
Técnico	5	3
Tecnólogo	10	5
Especialización Técnica	12	15
Pregrado	20	10
Especialización Tecnológica	20	10
Especialización	25	20
Maestría	30	25
Doctorado	35	30

Fuente: Grupo de Talento Humano - IDIGER

Si una vez aplicados los anteriores criterios, persiste el empate, se procederá a tener en cuenta los siguientes:

- d) Mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral.
- e) El servidor público que cuente con distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de sus funciones durante los últimos cuatro (4) años.
- f) El servidor con derechos de carrera que acredite la condición de víctima, en los términos del artículo 131 de la Ley 1448 de 2011, "*Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones*".
- g) El servidor con derechos de carrera más antiguo de la entidad.
- h) El servidor de carrera que hubiere sufragado en las elecciones inmediatamente anteriores, para lo cual deberá aportar el certificado de votación de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 ° de la Ley 403 de 1997.
- i) De no ser posible el desempate, se decidirá a la suerte por medio de balotas, en presencia de pluralidad de servidores de la entidad, entre ellos control interno.

8. Encargo y teletrabajo

Una vez iniciado el encargo de un servidor público, se suspenderá la condición de teletrabajo al cargo, por un mínimo de seis (6) meses, mientras el servidor se adapta a las nuevas funciones y si el cargo lo permite.

9. Normatividad aplicable

Lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019 y en el inciso segundo del artículo 2.2.5.3.5 y el artículo 2.2.5.5.42 del Decreto 648 de 2017, y la Circular No. 2011000000117 de 29 de julio de 2019.