

RESOLUCIÓN NRO. 707

[28 OCT 2025]

Por medio de la cual se reglamenta el procedimiento de encargos y se adopta en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral que establece la Comisión Nacional de Servicio Civil para los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, se deroga la Resolución 288 del 19 de abril de 2022 y se dictan otras disposiciones.

EL DIRECTOR GENERAL

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las dispuestas en la Ley 489 de 1998, la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019, el Acuerdo 20181000006176 de 2018 de la CNSC, el numeral 3 del artículo 11 del Decreto Ley 4085 de 2011 y

CONSIDERANDO QUE:

El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos de las entidades del Estado son de carrera, exceptuando los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Igualmente dispone que el ingreso y ascenso a los cargos de carrera se hará previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes, sin que la filiación política pueda determinar su nombramiento, ascenso o remoción.

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 establece que:

"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".

Es decir, para materializar el derecho preferencial de encargo, el servidor de carrera administrativa de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica debe: a) acreditar los requisitos exigidos para el ejercicio del empleo a proveer transitoriamente; b) poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer; c)

Continuación de la resolución: "Por medio de la cual se reglamenta el procedimiento de encargos y se adopta en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral que establece la Comisión Nacional de Servicio Civil para los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, se deroga la Resolución 288 del 19 de abril de 2022 y se dictan otras disposiciones".

no haber sido sancionado disciplinariamente en el último año; d) tener la última evaluación del desempeño laboral sobresaliente o, en su defecto, satisfactoria; e) estar desempeñando el cargo inmediatamente inferior al que se va a proveer.

El artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015 señala que las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, y, mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la referida ley o en las disposiciones que regulen los sistemas de carrera.

Así mismo, el artículo 2.2.5.4.7 del Decreto 1083 de 2015, dispone que una forma de movimiento de personal es el encargo, a través del cual los servidores pueden 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 funciones propias de su cargo. Y en concordancia el artículo 2.2.5.5.42 señala que la situación administrativa de encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

En consecuencia, se requiere derogar el procedimiento establecido en la Resolución 288 del 19 de abril de 2022 para actualizar y establecer la provisión de empleos mediante encargo, atendiendo las regulaciones previstas, principalmente en lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1083 de 2015 y los lineamientos expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública emitieron la Circular No. 20191000000117 del 29 de julio de 2019, *"Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos"*, en la cual, en relación con los titulares del derecho a encargo señaló:

"Titulares del derecho de encargo: el encargo deberá recaer en el servidor de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior, siempre que cumpla con los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

En tal orden el área de Talento Humano o la Unidad de Personal o quien haga sus veces con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, deberá revisar e identificar frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquel que será provisto



Continuación de la resolución: "Por medio de la cual se reglamenta el procedimiento de encargos y se adopta en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral que establece la Comisión Nacional de Servicio Civil para los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, se deroga la Resolución 288 del 19 de abril de 2022 y se dictan otras disposiciones".

transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004; en ausencia de servidor con evaluación en el nivel sobresaliente, el derecho se predica respecto del servidor que en el mismo nivel cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación satisfactoria. Este procedimiento deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta y en caso de no encontrar un servidor que cumpla con los requisitos ya citados procederá el nombramiento provisional."

Allí mismo, respecto a los criterios de desempate enunciaron algunos de los que facultativamente podrían ser adoptados al interior de cada entidad, en el orden que se estime pertinente, así:

"2. Criterios de desempate para la provisión de un empleo de carrera mediante encargo cuando existe pluralidad de servidores de carrera que cumplen requisitos.

*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 administración **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) 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).*
- b) Mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral.*
- c) Pertenecer a la misma dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión.*
- d) El servidor público que cuente con distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de sus funciones durante los últimos cuatro (4) años.*
- e) 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.*
- f) El servidor con derechos de carrera que acredite a 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".*

El 6 de septiembre de 2019, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo No. CNSC 20191000008736, "Por el cual se define el procedimiento para el reporte de la Oferta

Continuación de la resolución: "Por medio de la cual se reglamenta el procedimiento de encargos y se adopta en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral que establece la Comisión Nacional de Servicio Civil para los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, se deroga la Resolución 288 del 19 de abril de 2022 y se dictan otras disposiciones".

Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso" y el 18 de diciembre de 2019, emitió la Circular No. 20191000000157, impartió "Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, respecto de los concursos de ascenso (cerrados)".

Mediante la expedición del Decreto 288 de 2021, se adicionó el Capítulo 3 al Título 8 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo referente a la evaluación del desempeño de los directivos sindicales y sus delegados con ocasión del permiso sindical.

Se hace necesario precisar los parámetros y criterios para resolver los empates cuando existen pluralidad de candidatos que cumplen los requisitos mínimos para acceder al derecho preferencial a encargo, actualizar el procedimiento de encargos y el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral adoptado en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del estado y derogar la Resolución 288 del 19 de abril de 2022.

Sobre el sistema de evaluación del desempeño laboral, el 10 de octubre de 2018 la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo CNSC - 20181000006176, "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba", adoptándose mediante la Resolución 288 del 19 de abril de 2022 en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral que establece la Comisión Nacional del Servicio Civil para los empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. – Adoptar en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral para los empleados de carrera administrativa y en período de prueba con los instrumentos de evaluación y ascenso que lo integran, de conformidad con los Acuerdos 2018000006176 del 10 de octubre de 2018 y 2019000008736 del 6 de septiembre de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio del Civil.

ARTÍCULO 2.- El sistema de evaluación adoptado comenzará a regir a partir del periodo anual u ordinario de evaluación del desempeño que inicia el 1 de febrero de cada vigencia.

ARTÍCULO 3.- Adoptar en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado el procedimiento para la provisión transitoria mediante encargo de los empleos de carrera administrativa de la planta de personal de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.

ARTÍCULO 4.- LINEAMIENTOS GENERALES. De conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019 y en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017 y adicionado por el Decreto 815 de 2018, los siguientes son los lineamientos generales que aplican al procedimiento de encargos:



Continuación de la resolución: "Por medio de la cual se reglamenta el procedimiento de encargos y se adopta en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral que establece la Comisión Nacional de Servicio Civil para los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, se deroga la Resolución 288 del 19 de abril de 2022 y se dictan otras disposiciones".

1. El encargo en empleos de carrera solo se predica respecto de empleados con derechos de carrera.
2. El encargo en empleos de carrera administrativa en vacantes definitivas será procedente previo agotamiento del 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.
3. El encargo de empleados de carrera en empleos de naturaleza de libre nombramiento y remoción no es un derecho preferencial, sino una facultad potestativa del nominador.

ARTÍCULO 5.- PROCEDENCIA DEL ENCARGO. Los encargos procederán en caso de vacancia temporal¹ o definitiva² de los empleos con naturaleza de carrera administrativa de la planta de personal de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado siempre que exista la necesidad del servicio.

El inicio del procedimiento de encargo es una decisión de la administración de la entidad.

PARÁGRAFO: Los empleos de carrera en vacancia temporal o definitiva, se ofertarán entre los servidores públicos que ostenten derechos de carrera en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado para ser ocupados en encargo y en el evento en que no se presente ningún servidor de carrera o ninguno cumpla con los requisitos establecidos para el cargo, el mismo será provisto mediante nombramiento provisional.

ARTÍCULO 6.- La provisión transitoria de empleos mediante la figura de encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva tiene carácter transitorio y en ningún momento generará derechos de carrera administrativa ni estabilidad laboral reforzada para el servidor en el empleo que es objeto de encargo.

ARTÍCULO 7.- REQUISITOS PARA SER ENCARGADO. Los requisitos para ser encargado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, serán los siguientes:

1. Ser servidor de carrera administrativa de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.
2. Cumplir con los requisitos de formación académica y de experiencia contemplados en el manual de funciones vigente para el ejercicio del empleo a proveer.³
3. Desempeñar el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal.
4. Solo en caso de que él o los servidores que desempeñen el empleo inmediatamente inferior no cumplan con los requisitos para ser encargados o no

¹ Vacante temporal: Es aquella situación que se produce cuando el (la) servidor (a) público (a) se separa transitoriamente de las funciones del empleo que desempeña, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015.

² Vacante definitiva: Es la situación definida para aquellos empleos en los cuales no hay servidor (a) público (a) con derechos de carrera sobre los mismos.

³ Para el análisis de las funciones se debe tener en cuenta tanto el propósito principal del empleo, como las funciones esenciales dispuestas para este en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente, al momento del estudio de requisitos.



Continuación de la resolución: "Por medio de la cual se reglamenta el procedimiento de encargos y se adopta en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral que establece la Comisión Nacional de Servicio Civil para los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, se deroga la Resolución 288 del 19 de abril de 2022 y se dictan otras disposiciones".

acepten el encargo, se deberá encargar al empleado que, acreditándolos, desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

5. Haber obtenido en la última evaluación del desempeño laboral una calificación en el nivel sobresaliente o, en su defecto, satisfactorio.
6. No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.
7. Poseer las aptitudes y habilidades para el desempeño del empleo a proveer.
8. Las aptitudes y habilidades serán evaluadas teniendo en cuenta lo definido en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 815 de 2018, o la norma que lo adicione, modifique o sustituya, frente al contenido del manual de funciones y competencias laborales vigente.

PARÁGRAFO 1. De conformidad con el Criterio Unificado 13082019 del 13 de agosto de 2019 de la CNSC, se entenderá para todos los efectos que el empleo inferior al que se refiere la norma es aquel sobre el cual el servidor de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado cuenta con titularidad y ostenta los derechos de carrera administrativa y no aquel que se encuentre ocupando en encargo.

PARÁGRAFO 2. De acuerdo con el Criterio Unificado antes referido, si verificados los servidores postulados, que ostenten la titularidad del empleo inmediatamente inferior y cuenten con calificación sobresaliente, no se identifica servidor que cumpla con todos los requisitos, se procederá a verificar dentro de estos, los que acrediten calificación satisfactoria.

Esta verificación deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta de personal. De no existir servidores con calificación ordinaria y definitiva que cumplan, se procederá a validar entre los servidores que acaben de superar el periodo de prueba con calificación en el nivel sobresaliente o en su defecto, satisfactoria.

PARÁGRAFO 3. La verificación de la Historia Laboral del servidor de la Agencia se realizará con base en la información que reposa en el Sistema de Información de Gestión de Empleo Público - SIGEP, el cual es administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Por lo anterior, es importante que todos los servidores de la Entidad mantengan actualizada la información, recordando que es una obligación legal del servidor en ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 8.- PROCEDIMIENTO PARA PROVEER EN ENCARGO LOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN VACANCIA DEFINITIVA O TEMPORAL

A. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS: El Grupo de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces verificará, con sustento en la información que obre en la historia laboral de los servidores de carrera de la Agencia, quién o quiénes cumplen con los requisitos contemplados en los numerales 1 al 6 del artículo 7º de la presente Resolución.

Es responsabilidad de los servidores mantener actualizada su historia laboral, aportando la documentación correspondiente para tal fin.

Continuación de la resolución: "Por medio de la cual se reglamenta el procedimiento de encargos y se adopta en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral que establece la Comisión Nacional de Servicio Civil para los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, se deroga la Resolución 288 del 19 de abril de 2022 y se dictan otras disposiciones".

B. INVITACIÓN: el Grupo de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, enviará a los servidores de carrera administrativa la invitación mediante correo electrónico, para participar en el proceso de provisión transitoria, indicándoles que tendrán 2 días hábiles contados a partir del día siguiente a la comunicación de la invitación, para postularse. La falta de respuesta por parte del servidor se entenderá como una negativa para continuar en el proceso.

Dicha invitación se fijará en la intranet de la entidad en el espacio diseñado para tal fin.

En ausencia de servidores públicos titulares del empleo inmediatamente inferior en la planta de personal, que cumplan con los demás requisitos señalados en el artículo 7° de la presente Resolución para ser encargados en un empleo de carrera o, de cumplirlos, manifiesten expresa o tácitamente no estar interesados en el encargo, el Grupo de Talento Humano verificará dentro del mismo grupo de empleos inmediatamente inferiores, a quienes en estricto orden tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio y que, adicionalmente, cumplan con las condiciones y requisitos previstos en la ley para ser encargados. Este procedimiento se efectuará sucesivamente descendiendo en la planta de personal.

Los servidores que se encuentren en comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción fuera de la entidad, o periodos de prueba en otras entidades, no se tendrán en cuenta en el proceso de provisión.

C. POSTULACIÓN. Al servidor público de la Agencia que se postule, se le tendrán en cuenta los estudios y experiencia laboral relacionada, hasta el día anterior de la fecha de invitación. No se validarán estudios ni experiencia adquirida el mismo día o en días posteriores a la apertura del proceso de encargo.

D. PLURALIDAD DE EMPLEOS VACANTES. Cuando sean varios los empleos ofertados, cada servidor público podrá manifestar interés en máximo 3 empleos del respectivo proceso de encargos, para los cuales considere que cumple con los requisitos y deberá expresar en su postulación, el orden de prioridad en su elección para ser encargado.

El nombramiento efectuado en uno de los cargos para los cuales se postuló implica que el servidor sea excluido de la lista de aspirantes al otro cargo en el cual expresó su interés. Por lo tanto, de no aceptar el nombramiento tampoco podrá participar en el proceso de encargo del otro empleo para el cual se postuló.

E. PLURALIDAD DE SERVIDORES CON DERECHO A ENCARGO. En caso de que para un mismo empleo exista más de un servidor con derecho preferencial a encargo que cumpla todos los requisitos contemplados en el artículo 7° del presente Acto Administrativo, con el propósito de definir en cabeza de quien recaerá el nombramiento en el empleo, serán aplicados los siguientes criterios de desempate en orden descendente:

Continuación de la resolución: "Por medio de la cual se reglamenta el procedimiento de encargos y se adopta en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral que establece la Comisión Nacional de Servicio Civil para los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, se deroga la Resolución 288 del 19 de abril de 2022 y se dictan otras disposiciones".

- Formación académica adicional: de presentarse empate, para dirimirlo se tendrán en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación, referidos a títulos adicionales a los exigidos como requisito para el desempeño del empleo; así las cosas, el nombramiento en encargo recaerá en el servidor que obtenga un mayor puntaje.

1.1 Para empleos del Nivel Profesional: (Limite de puntaje 100)

Título Adicional	Puntaje
Título de posgrado en la modalidad de Doctorado, que se relacione con las funciones del empleo a proveer o Título de pregrado adicional al exigido, en uno de los núcleos básicos de conocimiento incluidos en el perfil del empleo.	45
Título de posgrado en la modalidad de Maestría adicional al exigido, que se relacione con las funciones del empleo a proveer.	35
Título de posgrado en la modalidad de Especialización adicional al exigido, que se relacione con las funciones del empleo a proveer.	20

1.2 Para empleos del nivel Técnico: (Limite de puntaje 100)

Título o años adicionales de educación superior a los Puntaje exigidos para ejercer el empleo.	Puntaje
Título de pregrado adicional, que se relacione con las funciones del empleo a proveer	50
4 años de educación superior adicionales, en una disciplina que corresponda a uno de los núcleos básicos de conocimiento incluidos en el perfil del empleo a proveer	40
3 años de educación superior adicionales, en una disciplina que corresponda a uno de los núcleos básicos de conocimiento incluidos en el perfil del empleo a proveer, o CAP del SENA superior a 2.000 horas, en temas relacionados con las funciones del empleo a proveer.	30
2 años de educación superior adicionales, en una disciplina que corresponda a uno de los núcleos básicos de conocimiento incluidos en el perfil del empleo a proveer, o CAP del SENA entre 1.500 y menos de 2.000 horas, en temas relacionados con las funciones del empleo a proveer.	20
Un año de educación superior adicionales, en una disciplina que corresponda a uno de los núcleos básicos de conocimiento incluidos en el perfil del empleo a proveer.	15
Diplomado en temas relacionados con las funciones del empleo a proveer y que se haya culminado durante los 5 años anteriores a la fecha de invitación. (Máximo 4 diplomados)	3

Continuación de la resolución: "Por medio de la cual se reglamenta el procedimiento de encargos y se adopta en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral que establece la Comisión Nacional de Servicio Civil para los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, se deroga la Resolución 288 del 19 de abril de 2022 y se dictan otras disposiciones".

Curso o seminario con una duración igual o superior a 40 horas, en temas relacionados con las funciones del empleo a proveer y que se haya culminado durante los 5 años anteriores a la fecha de invitación. (Máximo 4 cursos)	2
--	---

- 2. Evaluación del desempeño:** El nombramiento en encargo recaerá en el servidor de carrera que haya obtenido el mayor puntaje numérico en la última evaluación del desempeño laboral anual definitiva. La verificación de la evaluación del desempeño se realiza respecto del empleo sobre el que ostenta derechos de carrera o en el empleo de carrera que desempeña en encargo, según sea el caso.

Para los empleados con derechos de carrera que durante el periodo anual desempeñaron 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 desempeña en encargo, conforme la normativa establecida para tal efecto por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Cuando servidores con evaluación anual ordinaria no participen o no cumplan con los requisitos en el encargo, se tendrá en cuenta a los servidores públicos que acaban de superar el periodo de prueba con calificación sobresaliente, descendiendo hasta el nivel satisfactorio.

Para encargos en empleos pertenecientes a un nivel superior, la Coordinación del Grupo Interno de Gestión de Talento Humano evaluará este aspecto, adelantando pruebas psicotécnicas que midan las competencias comportamentales establecidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad, vigente para el empleo objeto de provisión. Estas pruebas corresponden a las competencias establecidas por el Decreto 815 de 2018 y son realizadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En este punto se debe tener en cuenta que se exceptuarán de esta prueba a aquellos servidores que hayan desempeñado empleos en niveles superiores en virtud de otro encargo y se les tendrá en cuenta lo establecido para los servidores que se encarga en empleos del mismo nivel.

- 3. Experiencia Relacionada Adicional:** Si una vez revisados los criterios definidos en los numerales anteriores, persiste el empate, el nombramiento en encargo recaerá en el servidor público que obtenga un mayor puntaje al aplicar la siguiente tabla:

Número de meses de experiencia adicional relacionada	Puntaje
Mayor o igual a 1 mes y menor a 12 meses	5
Mayor o igual a 12 meses y menor a 24 meses	10

Continuación de la resolución: "Por medio de la cual se reglamenta el procedimiento de encargos y se adopta en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral que establece la Comisión Nacional de Servicio Civil para los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, se deroga la Resolución 288 del 19 de abril de 2022 y se dictan otras disposiciones".

Mayor o igual a 24 meses y menor a 36 meses	20
Mayor o igual a 36 meses y menor a 48 meses	30
Mayor o igual a 48 meses y menor a 60 meses	40
Mayor o igual a 60 meses y menor a 72 meses	50
Mayor o igual a 72 meses y menor a 84 meses	60
Mayor o igual a 84 meses y menor a 96 meses	70
Mayor o igual a 96 meses y menor a 108 meses	80
Mayor o igual a 108 meses y menor a 120 meses	90
Mayor o igual a 120 meses	100

Para efectos de la presente resolución y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, se entenderá por experiencia profesional relacionada la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer y por experiencia laboral, la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.

Para el caso de los empleos del nivel Técnico en que se exija experiencia laboral como requisito mínimo, ésta se puntuará en los mismos términos fijados para la experiencia relacionada.

Cuando se presente experiencia adquirida simultáneamente en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.

Cuando las certificaciones den cuenta de una jornada inferior a 8 horas diarias, el tiempo de experiencia se contabilizará sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado entre 8, lo que permitirá establecer el tiempo laborado en días.

4. 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."
5. El servidor público que cuente con distinciones, reconocimientos y honores en el ejercicio de sus funciones en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado durante los últimos 4 años.
6. Quien cuente con mayor antigüedad con derechos de carrera administrativa en la entidad.
7. Quien ostente la calidad de padre o madre cabeza de familia, la cual debe estar debidamente acreditada ante el Grupo Interno de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, de conformidad con lo previsto en el Parágrafo del artículo 1º de la Ley 1232 de 2008 o la norma que la modifique o sustituya.

Continuación de la resolución: "Por medio de la cual se reglamenta el procedimiento de encargos y se adopta en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral que establece la Comisión Nacional de Servicio Civil para los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, se deroga la Resolución 288 del 19 de abril de 2022 y se dictan otras disposiciones".

8. 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.

9. Finalmente, de persistir el empate, éste se dirimirá por sorteo con la presencia de todos los interesados y de un delegado por parte de la Oficina de Control Interno.

F. COMUNICACIÓN DE RESULTADOS. El resultado del estudio de verificación de requisitos para el otorgamiento del encargo se comunicará a través del correo electrónico del Grupo de Gestión del Talento Humano a los servidores que se hayan postulado al respectivo empleo y que, de acuerdo con lo reglamentado en esta resolución, les aplicaba la verificación de requisitos. Contra esta comunicación no procede recurso alguno, en tanto no constituye el acto administrativo de encargo.

G. NOMBRAMIENTO. Una vez concluidas las diferentes etapas del proceso y aplicados los criterios de desempate, cuando a ello haya lugar, se procederá a emitir el acto administrativo de nombramiento en encargo al servidor de carrera que tenga mejor derecho.

H. PUBLICACIÓN DEL ACTO ADMINISTRATIVO DE NOMBRAMIENTO. La resolución de encargo o nombramiento provisional será publicada en la intranet y la página web de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, en la cual se consignará la fecha en la que se da publicidad a éste.

El acto administrativo puede ser objeto de reclamación por vulneración al derecho preferencial de encargo dentro de los 10 días siguientes a la publicación enviando la solicitud en primera instancia ante la Comisión de Personal de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado y en segunda instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

PARAGRAFO 1. La Presidencia de la Comisión de Personal de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, informará de la interposición o no de una reclamación frente al acto administrativo, al Coordinador/a del Grupo de Gestión del Talento Humano a fin de que suspenda el procedimiento hasta que se resuelva la reclamación. Es importante resaltar que estas reclamaciones se tramitarán en el efecto suspensivo, esto significa que se surtirá el encargo cuando se resuelva la reclamación, sin que haya lugar a que se suspenda el trámite de encargos de los demás empleos del proceso.

PARÁGRAFO 2. Mientras se surte la decisión de la Comisión de Personal de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado y en caso de segunda instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, el procedimiento se suspende hasta tanto se obtenga decisión en firme del empleo objeto de reclamación laboral.

Continuación de la resolución: "Por medio de la cual se reglamenta el procedimiento de encargos y se adopta en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral que establece la Comisión Nacional de Servicio Civil para los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, se deroga la Resolución 288 del 19 de abril de 2022 y se dictan otras disposiciones".

- I. COMUNICACIÓN DEL NOMBRAMIENTO.** En los términos del Decreto 648 de 2017, el acto administrativo de nombramiento se comunicará al interesado por escrito, a través de medios físicos o electrónicos, indicándole que cuenta con el término de 10 días para manifestar su aceptación o rechazo. Aceptado el nombramiento, la persona designada deberá tomar posesión del empleo dentro de los 10 días hábiles siguientes.

ARTICULO 9.- CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS DEL EMPLEO EN ENCARGO. Teniendo en cuenta que el encargo conlleva asumir funciones de mayor responsabilidad, se deben concertar nuevos compromisos para la evaluación del desempeño laboral acorde con las nuevas funciones asumidas, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo 20181000006176 de 2018 de la CNSC, así como realizar la evaluación parcial del empleo que venía desempeñando.

PARÁGRAFO. El servidor deberá hacer entrega del empleo que esté ocupando y con ocasión del encargo deberá diligenciar el formato "GH-F-37 Informe de empalme y/o entrega del cargo".

ARTICULO 10.- CAUSALES DE PÉRDIDA DEL ENCARGO. El encargo se podrá dar por terminado por las siguientes causas:

1. Por renuncia al encargo.
2. Por resultado no satisfactorio de la Evaluación del Desempeño Laboral.
3. Por decisión del nominador debidamente motivada conforme al Decreto 1083 de 2015.
4. Por la pérdida de los derechos de carrera administrativa.
5. Cuando se acepte designación para el ejercicio de otro empleo.
6. Por la imposición de sanción disciplinaria consistente en suspensión o destitución del encargado.
7. Por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 498 de 2020, modificadorio del Decreto 1083 de 2015.
8. Cuando se termine la situación administrativa que originó la vacancia temporal del empleo.
9. Por las demás causales previstas en la normatividad vigente.

PARÁGRAFO. 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 verificar el orden de provisión establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 498 de 2020, y de no ser posible la provisión definitiva, se podrá expedir acto administrativo modificando el encargo sujeto a vacancia definitiva.

ARTICULO 11.- A partir de la fecha de posesión en un encargo, el respectivo empleado podrá participar en otro proceso de encargo después de haber transcurrido 3 meses.

ARTICULO 12.- VACÍOS JURÍDICOS. Los vacíos que se presenten en esta Resolución se suplirán en lo que corresponda con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de

Continuación de la resolución: "Por medio de la cual se reglamenta el procedimiento de encargos y se adopta en la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral que establece la Comisión Nacional de Servicio Civil para los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, se deroga la Resolución 288 del 19 de abril de 2022 y se dictan otras disposiciones".

2019, el Decreto 1083 de 2015 o en las normas que las modifiquen o sustituyan, así como por las Circulares Instructivas o criterios unificados que al respecto expida la CNSC.

ARTÍCULO 13.- VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga en su totalidad la Resolución 288 del 19 de abril de 2022.

Dada en Bogotá D.C., el **28 OCT 2025**

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


CÉSAR PALOMINO CORTÉS
Director General

Proyectó: Cecilia Riaño Z - Gestor GIT de Talento Humano *CHZ*
Jorge Adrian Cardona S- Gestor GIT de Talento Humano *JA*
Lissette Cervantes Martelo - Coordinadora GIT de Talento Humano *LC*
Yaisy J. Mosquera - Analista GIT de Talento Humano *YM*
Revisó: María Paulina Cotes Gómez - Experta Secretaría General *MP*
Alie Rocío Rodríguez Pineda - Jefe Oficina Asesora Jurídica *AR*
Aprobó: Diana Sofía Morales Rueda - Secretaria General *DS*

