

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS Y CALIFICACIÓN DE PRUEBA EVALUATIVA - DERECHO PREFERENCIAL DE ENCARGO	CÓDIGO: GTH-I-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 22/08/2025
		PÁGINA: 1 de 7

1. Objetivo.

Establecer el instructivo para la verificación de los requisitos y calificación de prueba evaluativa, en garantía del derecho preferencial de encargo de los funcionarios de carrera administrativa de la Gobernación de Nariño.

2. Alcance.

Este instructivo aplica para realizar la verificación de los requisitos establecidos en el Artículo 24 de la ley 909 del 2004 modificado por el Artículo 1 de la ley 1960 del 2019 y demás normas concordantes; así como la calificación de prueba evaluativa; inicia con la identificación de los funcionarios que ocupen el cargo inmediatamente inferior que cumplen con las condiciones de estudio y experiencia exigidas en el manual de funciones de cada vacante y finaliza con la calificación de la prueba evaluativa.

3. Definiciones

Certificación educación formal. es un documento oficial que acredita que una persona ha completado un nivel educativo específico, como primaria, secundaria o estudios superiores, dentro de un sistema educativo formal.

Certificación de la experiencia. documento que acredita la experiencia expedida por la autoridad competente de las respectivas instituciones oficiales o privadas.

CNSC - Comisión Nacional del Servicio Civil: la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC es un órgano autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado Colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, y no hace parte de ninguna de las ramas del poder público.

DAFP - Departamento Administrativo de la Función Pública: es la entidad técnica estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional.

Estudios. son 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. (Art. 2.2.2.3.1 Decreto 1083 de 2015).

Experiencia. son los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio.

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.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS Y CALIFICACIÓN DE PRUEBA EVALUATIVA - DERECHO PREFERENCIAL DE ENCARGO	CÓDIGO: GTH-I-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 22/08/2025
		PÁGINA: 2 de 7

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.

Experiencia docente. es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.

4. Descripción de tareas.

La Subsecretaría de Talento Humano de la Gobernación de Nariño, con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, revisará e identificará frente a la totalidad de todos los servidores de carrera, aquellos que cumplan con los siguientes requisitos legales.

4.1 Desempeñar el cargo inmediatamente inferior

Se hace referencia a los empleos inferiores teniendo en cuenta el Decreto Ley 785 del 2005 por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004, que en su artículo tercero determina los niveles jerárquicos de los empleos.

Así las cosas y de conformidad con lo establecido en el Criterio Unificado del 13 de agosto de 2019 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Subsecretaría de Talento Humano para el otorgamiento del derecho de encargo verificará inicialmente el empleo inmediatamente inferior, tomando en consideración el cargo base en el cual se encuentra inscrito el empleado en el Registro Público de Carrera Administrativa.

4.2 Obtener calificación sobresaliente en la última evaluación del desempeño

En la base de datos de evaluación de desempeño y en el aplicativo de la CNSC, la Subsecretaría de Talento Humano verificará si el servidor cuenta con una evaluación de desempeño definitiva Sobresaliente del último año de evaluación en periodo ordinario, es decir, el que corresponde al período del 1° de febrero al 31 de enero.

De no existir un servidor que cuente con una calificación Sobresaliente en el mismo nivel jerárquico, verificará a aquellos servidores que cuenten con una calificación Satisfactoria.

De no existir servidor de carrera que dentro del mismo nivel jerárquico cuente con una calificación satisfactoria, se verificará en el nivel jerárquico inmediatamente inferior, los servidores que cuenten con calificación sobresaliente y a falta de ésta, calificación satisfactoria.

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 dentro del mismo nivel jerárquico que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación "Sobresaliente" en la evaluación de dicho periodo de prueba o, en su defecto, una calificación

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS Y CALIFICACIÓN DE PRUEBA EVALUATIVA - DERECHO PREFERENCIAL DE ENCARGO	CÓDIGO: GTH-I-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 22/08/2025
		PÁGINA: 3 de 7

"Satisfactoria" y continuará de ser necesario, en los niveles jerárquicos inferiores en su respectivo orden.

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 a la normativa establecida para tal efecto por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Los empleados de carrera interesados en conocer más a fondo el procedimiento de evaluación del desempeño, podrán consultar el Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 *"Por el cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba"*, y demás normas concordantes.

4.3 No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año

La Subsecretaría de Talento Humano llevará a cabo la verificación de las sanciones disciplinarias impuestas en aplicación del Código Único Disciplinario dentro del año inmediatamente anterior a la aplicación del procedimiento de encargos.

Para ello, se realizará la consulta en la página web de la Procuraduría General de la Nación dejando el respectivo soporte.

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

4.4. Formación académica y experiencia laboral de acuerdo a Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigentes

Para efectuar el estudio de requisitos de formación académica y experiencia laboral, la Subsecretaría de Talento Humano tendrá en cuenta la información de estudios y experiencia laboral contenida en SIGEP, el cual es administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el reporte en base de datos de hojas de vida aportada y certificada por la oficina de recursos de humanos de la Secretaría de Educación.

Por lo anterior, es importante que todos los servidores de la Entidad registren y/o actualicen la información de hoja de vida, recordando que es una obligación legal, y en concordancia con lo dispuesto por la Subsecretaría de Talento Humano al respecto. Su incumplimiento será sancionable disciplinariamente, previo el cumplimiento del procedimiento establecido en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021.

Adicionalmente la información requerida en esta etapa podrá ser consultada y verificada en el medio que para tal efecto disponga la Entidad, lo anterior, en concordancia con la facultad legal que tiene la entidad de verificar la idoneidad de los documentos aportados dentro de este procedimiento, y ejercer las acciones legales contempladas en el artículo 5 del Decreto 190 de 1995.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS Y CALIFICACIÓN DE PRUEBA EVALUATIVA - DERECHO PREFERENCIAL DE ENCARGO	CÓDIGO: GTH-I-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 22/08/2025
		PÁGINA: 4 de 7

Para poder tener en cuenta una certificación, se verifica que la misma cumpla con lo establecido en la norma vigente, es decir que indique el nombre del cargo, la relación de funciones desempeñadas, el nombre de la empresa y las fechas claras de inicio y fin de la actividad, debidamente suscrita. Asimismo, 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 por ocho (8).

Para el ejercicio de las diferentes profesiones acreditadas por el Ministerio de Educación Nacional, la experiencia profesional se computará a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de educación superior. Se exceptúan de esta condición, las profesiones que cuenten con una reglamentación especial que establezcan condiciones para computar este tipo de experiencia a partir de la expedición de la matrícula o tarjeta profesional.

Con las certificaciones que cumplan las condiciones señaladas, se verifican todas y cada una de las funciones acreditadas, las cuales serán contrastadas y valoradas frente al propósito principal y funciones del empleo a proveer. Lo anterior en aplicación de las reglas establecidas en el artículo 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015 y demás normas que la modifiquen y complementen.

4.5 Poseer aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer

El Criterio Unificado 13082019 “*Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo*” de la CNSC y el DAFP, en el numeral 3, literal b) establece que, para evaluar las aptitudes y habilidades de un servidor de carrera en el ejercicio de las funciones del respectivo cargo, los Jefes de Talento Humano o quienes hagan sus veces, deben tener en cuenta lo siguiente: (1...) 2. Se deberán recolectar evidencias de las aptitudes y habilidades de estos servidores, preferiblemente aquellas que sean más predictivas 5. Algunos de los métodos que pueden usarse para recolectar estas evidencias son: a) pruebas psicométricas b) (...).

En consecuencia, se llevará a cabo mediante la aplicación de una prueba escrita de conocimientos y habilidades comportamentales, la cual será diseñada, e implementada por la Subsecretaría de Talento Humano y el equipo interno de trabajo que se conforme para el efecto, o por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP- o la entidad competente previa suscripción de convenio para el efecto, para ello se utilizará o remitirá la ficha del Manual de Funciones y Competencias Laborales Vigente del empleo a proveer, con el fin de aplicar el tipo de prueba que corresponda.

Las pruebas evaluativas solo serán aplicables cuando del estudio de hoja de vida, se confirme la pluralidad de oponentes al empleo, de lo contrario se procederá a la emisión del acto administrativo de encargo.

Criterios de evaluación

La tabla de calificación con las cuales se evaluarán las respuestas de los candidatos, y determinará cual es la puntuación mínima para la aprobación de la misma, será:

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS Y CALIFICACIÓN DE PRUEBA EVALUATIVA - DERECHO PREFERENCIAL DE ENCARGO	CÓDIGO: GTH-I-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 22/08/2025
		PÁGINA: 5 de 7

TIPO DE PRUEBA	PORCENTAJE MÍNIMO DE APROBACION
PRUEBA ELIMINATORIA	70 %

Administración de la prueba

Sera indispensable que por parte de la Subsecretaría de Talento Humano se asegure de que la prueba se administre en un entorno tranquilo y sin distracciones, proporcionando a los candidatos instrucciones claras sobre cómo completar la prueba y estableciendo un límite de tiempo adecuado para completar la misma,

Criterios de desempate

Ante la pluralidad de servidores públicos con derechos de carrera administrativa que cumplan la totalidad de los requisitos exigidos por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019 y se presente empate en las pruebas evaluativas aplicadas por la Subsecretaría de Talento Humano, se aplicarán, los siguientes criterios de desempate en el orden señalado a continuación:

1. El servidor con derechos de carrera más antiguo de la entidad
2. Mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral.

Si después de analizados los anteriores criterios aún existen dos servidores públicos con derechos de carrera administrativa o más que tengan el mismo derecho para el otorgamiento del encargo, tendrá mejor derecho el empleado que tenga mayor puntaje en la calificación definitiva de la Evaluación de Desempeño Laboral correspondiente al período anual u ordinario de evaluación inmediatamente anterior.

3. 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 5º de la Ley 403 de 1997.
4. Pertener a la misma dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión.

De persistir el empate, tendrán mejor opción de obtener el encargo los que pertenezcan a la misma Dependencia en el que se encuentra el empleo a encargar.

5. 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.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
--	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS Y CALIFICACIÓN DE PRUEBA EVALUATIVA - DERECHO PREFERENCIAL DE ENCARGO	CÓDIGO: GTH-I-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 22/08/2025
		PÁGINA: 6 de 7

Si dos o más servidores públicos con derechos de carrera administrativa se encuentran empatados luego de la verificación de requisitos realizada por la Subsecretaría de Talento Humano, se les asignará un puntaje por la Educación Formal adicional al requisito exigido en el cargo (requisito o alternativa con el que aplica al encargo), de acuerdo con los puntajes establecidos en la siguiente tabla: (Tabla 1)

Tabla 1. Puntaje Educación Formal	Puntaje
Nivel Educativo	
Bachiller	10 puntos
Técnico	15 puntos
Tecnólogo o Especialización Técnica	20 puntos
Profesional o Especialización Tecnológica	25 puntos
Especialización	30 puntos
Maestría	35 puntos
Doctorado	40 puntos

Para el caso de la educación formal adicional al requisito el puntaje será acumulativo con tope máximo de 40 puntos.

Tendrá mejor derecho al encargo el servidor público con derechos de carrera administrativa que obtenga el mayor puntaje. Para el análisis de este criterio, se tendrá en cuenta la información registrada en el aplicativo SIGEP.

- 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).

Con respecto a los puntajes que serán asignados al empleado por cada año adicional a la experiencia solicitada, se tendrán en cuenta los siguientes: (Tabla 2)

Tabla 2. Puntaje Valoración Experiencia Adicional Tiempo	Puntaje
Uno (1) a dos (2) años	20 puntos
Tres (3) a cuatro (4) años	25 puntos
Cinco (5) a Seis (6) años	35 puntos
Siete (7) o más años	40 puntos

- 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.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
--	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS Y CALIFICACIÓN DE PRUEBA EVALUATIVA - DERECHO PREFERENCIAL DE ENCARGO	CÓDIGO: GTH-I-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 22/08/2025
		PÁGINA: 7 de 7

8. El servidor público que cuente con distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de sus funciones durante los últimos cuatro (4) años.

De no ser posible el desempate se decidirá a la suerte, mediante sorteo público. Donde se contará con la participación del Subsecretario de Talento Humano, y un representante de los empleados por parte de la Comisión de Personal. Como evidencia del sorteo realizado, se dejará constancia en un acta que deberá ser firmada por los participantes de la sesión realizada.

5. Documentos y registros relacionados.

Ley 909 de 2004
Decreto Ley 785 de 2005
Decreto Departamental 1725 de 2005
Decreto Departamental 1409 de 2011
Decreto 1083 de 2015
Decreto Departamental 804 de 2016 y sus modificatorios
Decreto 815 de 2018
Ley 1960 de 2019
Circular No. 0117 del 29 de julio de 2019 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil
Criterio Unificado 13082019 del 13 de agosto de 2019, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil.
Procedimiento de encargo de funcionarios de carrera administrativa con derecho preferencial

6. Anexos

N/A

7. Control de cambios.

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio	Responsable
01	18/06/2025	Creación del documento	

8. Responsable.

El responsable de este documento es el Subsecretario (a) de Talento Humano, quien debe garantizar el cumplimiento, monitoreo, revisión y si es necesario la actualización.

9. Revisión, aprobación y verificación.

Revisión:	Aprobación:	Verificación:
Dolly Johany Vargas Quiñones	Dolly Johany Vargas Quiñones	Lized Anabel López Erazo
Subsecretaría de Talento Humano	Subsecretaría de Talento Humano	Secretaría de Planeación

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
--	---