

RESOLUCIÓN No. 4137.010.21.0.946 DE 2026

(Abril 08)

“POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA LA PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO CON EFECTOS FISCALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DERECHO PREFERENCIAL EN LA ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI”

La Directora del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional del Distrito de Santiago de Cali, en el ejercicio de sus atribuciones legales, en especial las contenidas los Decretos Nacional 1083 del 2015 y 648 de 2017, los Decretos Municipales 411.0.20.0516 de 2016, 411.0.20.0673 de 2016, 4112.010.20.0494 de 2017, los Decretos Distritales 4112.010.20.0632 de 2025 y Decreto 4112.010.20.0958 de 2025, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 125 de la Constitución Política consagra: “(...) Artículo 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la Ley (...)”.

Que el encargo constituye una modalidad de provisión transitoria de empleos en la administración pública y genera una situación administrativa para el empleado designado.

Que el artículo 2.2.5.4.7 del Decreto 1083 del 2015, define el encargo como la designación temporal de un empleado para asumir total o parcialmente las funciones de otro empleo vacante, por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

Que el artículo 2.2.5.4.7 del Decreto 648 de 2017 establece que los empleados podrán 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 propias de su cargo.

Que el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, reglamentó la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa mediante encargo, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y tienen derecho a ser encargados los servidores públicos con derechos de carrera administrativa, que cumplan con los requisitos establecidos, en ejercicio del derecho preferencial que la Ley les confiere.

Que 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

RESOLUCIÓN No. 4137.010.21.0.946 DE 2026

(Abril 08)

“POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA LA PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO CON EFECTOS FISCALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DERECHO PREFERENCIAL EN LA ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI”

hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

Que el inciso segundo del artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, prevé que si al momento de realizar el proceso de provisión transitoria de empleos de carrera, la entidad no cuenta con servidores titulares de derechos de carrera con evaluación de desempeño sobresaliente, el encargo debe recaer en el servidor con derechos de carrera administrativa que tenga la más alta calificación “(...) descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio (...)”, en consonancia con el sistema de evaluación de desempeño laboral adoptado por la entidad.

Que la Sala Plena de Comisionados de la Comisión Nacional del Servicio Civil,- Ponente el Comisionado Fridole Ballen Duque, aprobó el criterio unificado “PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS MEDIANTE ENCARGO Y COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN O DE PERÍODO” - No. 13082019 de agosto 13 del 2019; con el fin de ajustarlo a los lineamientos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”; y en el indicó: “(...) El encargo ha sido concebido como: (i) instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo¹; (ii) situación administrativa; (iii) forma de provisión transitoria de un empleo y (iv) derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa.(...)”

Que la figura del encargo está orientada a garantizar la continuidad en la prestación del servicio y la satisfacción de las necesidades del servicio de la Administración Central de la Alcaldía Distrital, Especial, Deportiva, Cultural, Turística, Empresarial y de Servicios de Santiago de Cali.

Que en el evento de que existan varios titulares de carrera en el empleo inmediatamente inferior, que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo primero de la Ley 1960 del 2019, se deberá otorgar el encargo a quien ostente mejor derecho.

Que para determinar que servidor público ostenta mejor derecho, las entidades públicas pueden realizar concursos internos, evaluando únicamente las aptitudes y habilidades de quienes cumplen los requisitos dispuestos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 del 2019, identificadas por los conocimientos adquiridos como resultado de la formación académica, por la experiencia



RESOLUCIÓN No. 4137.010.21.0.946 DE 2026

(Abril 08)

“POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA LA PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO CON EFECTOS FISCALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DERECHO PREFERENCIAL EN LA ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI”

certificada en determinadas funciones y actividades, y por sus competencias comportamentales, estableciendo un orden de mérito con ponderaciones específicas que se aplicarán en todos los casos, realizando la valoración de las calidades académicas y la experiencia adicionales al requisito mínimo exigido para el ejercicio del empleo.

Que mediante el Decreto 4112.010.20.0958 de 2025 se delegó en el Director del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional la facultad de adoptar e implementar el mecanismo y/o criterios de valoración para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante la figura del encargo con o sin efectos fiscales concernientes a los empleados públicos inscritos en el registro público de la carrera administrativa al servicio del hoy categorizado Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios de Santiago de Cali, con el fin de adelantar el proceso administrativo necesario para encargar con o sin efectos fiscales a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa.

Que teniendo en cuenta que en la entidad, los ~~encargos sin efectos fiscales~~, se surten de manera excepcional en casos de necesidad del servicio, en situaciones donde el titular del empleo sigue devengando su asignación salarial; lo dispuesto en el presente acto administrativo no aplicara para los encargos sin efectos fiscales; casos en los cuales no habrá un proceso establecido por la entidad, y solo bastara con el cumplimiento de lo dispuesto en el art 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo primero de la Ley 1960 del 2019.

Que con el fin de dar cumplimiento a lo anterior se procederá a señalar los siguientes criterios de valoración: Se valorarán las aptitudes y habilidades de los servidores en función de: 1) La Educación Formal, 2) La Experiencia, 3) la Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano. 4) Reconocimientos y Distinciones en la Entidad, 5) Evaluación de Desempeño.

Estos criterios se valorarán y puntuarán con el estudio técnico que se hace de los documentos del servidor público que reposen en su historia laboral, que se encuentra en custodia por parte del Subproceso de Administración de Historias Laborales - Proceso Gestión y Desarrollo Humano de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional de la Entidad, y en la historia laboral de la Secretaría de Educación, a la



RESOLUCIÓN No. 4137.010.21.0.946 DE 2026

(Abril 08)

“POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA LA PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO CON EFECTOS FISCALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DERECHO PREFERENCIAL EN LA ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI”

fecha establecida en la publicación del aviso de la convocatoria, con la asignación del puntaje correspondiente establecido en cada criterio.

Únicamente se puntuarán los títulos, certificaciones y experiencia adicional a los requisitos mínimos, puntajes que serán acumulables hasta un máximo del tope aquí señalado para cada ítem y un máximo de 100. En ningún caso se asignarán puntajes superiores al tope aquí establecido.

Se verificará el cumplimiento de los requisitos mínimos para el empleo al que se aspira en encargo con efectos fiscales; se realizará a todos los preseleccionados, con base en toda la documentación que repose en la historia laboral a la fecha que se estipule en la publicación de la convocatoria para encargo; en esta verificación no se asigna ningún puntaje.

Las equivalencias y las homologaciones solamente se aplican al valorar el cumplimiento de requisitos mínimos del cargo si el manual de funciones vigente lo establece.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo primero: Establecer los siguientes criterios de valoración para determinar el servidor de carrera administrativa que ostenta mejor derecho, ante la existencia de pluralidad de servidores públicos en condiciones de igualdad de requisitos mínimos para aspirar al encargo con efectos fiscales, con su correspondiente peso porcentual:

Criterios de valoración	Máximo Puntaje	Peso porcentual máximo
Educación Formal adicional al requisito mínimo establecido para el ejercicio del cargo a proveer.	35	Hasta un 35%
Experiencia relacionada con el área de desempeño, adicional al requisito mínimo exigido.	35	Hasta un 35%
Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano en áreas relacionadas con las funciones del empleo a proveer.	15	Hasta un 15%

RESOLUCIÓN No. 4137.010.21.0.946 DE 2026

(Abril 08)

“POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA LA PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO CON EFECTOS FISCALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DERECHO PREFERENCIAL EN LA ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI”

Haber sido designado como mejor empleado de carrera administrativa por nivel jerárquico y/o ser integrante del mejor equipo de trabajo de la Alcaldía de Santiago de Cali, dentro de los cuatro (4) últimos años anteriores a la convocatoria, en los actos administrativos expedidos cada vigencia, donde se proclaman los mejores empleados de los diferentes niveles jerárquicos y los mejores equipos de trabajo dentro del plan de incentivos del Distrito de Santiago de Cali.	5	Hasta un 5%
Evaluación del desempeño laboral en el nivel sobresaliente.	10	Hasta un 10%

Parágrafo: Estos criterios se valorarán y puntuarán con el estudio técnico que se hace de los documentos del servidor público que reposen en su historia laboral, que se encuentra en custodia a cargo del Subproceso de Administración de Historias Laborales - Proceso Gestión y Desarrollo Humano de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional de la Entidad, y en la historia laboral de la Secretaría de Educación, a la fecha establecida en la publicación del aviso de la convocatoria, con la asignación del puntaje correspondiente establecido en cada criterio.

1) Puntuación de la Educación Formal: Se entiende por educación formal la educación superior en los programas de pregrado en las modalidades de formación Técnica Profesional, Tecnológica y Profesional, en programas de posgrado en las modalidades de Especialización y Maestría y en programas de Doctorado. La educación formal se acredita por medio del título y/o acta de grado. Solo se puntuará la Educación Formal acreditada mediante títulos legalmente válidos o acta de grado otorgados por Instituciones legalmente reconocidas por el Estado Colombiano conforme a la Ley, de la siguiente manera:

Parágrafo: Solo se asignan puntos por este criterio a la educación formal adicional a la educación formal requerida para cumplir el requisito mínimo del empleo a proveer mediante encargo con efectos fiscales.

a) Nivel profesional y asesor:

Doctorado	Maestría	Especialización	Profesional	Máximo acumulable
11	10	8	6	35

RESOLUCIÓN No. 4137.010.21.0.946 DE 2026

(Abril 08)

“POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA LA PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO CON EFECTOS FISCALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DERECHO PREFERENCIAL EN LA ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI”.

b). Nivel técnico y asistencial:

Doctorado	Maestría	Especialización	Profesional	Tecnólogo/ especialización técnica / especialización tecnológica	Técnico	Máximo acumulable
5	6	6	7	6	5	35

A efectos de valorar y puntuar la educación formal adicional al requisito mínimo, no son aplicables equivalencias ni homologaciones, las cuales solamente se aplican al valorar el cumplimiento de requisitos mínimos del cargo si el manual de funciones vigente lo establece.

2). Puntuación de la experiencia relacionada: Es la adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones iguales o similares a las del área de desempeño del empleo a proveer. Los puntajes se asignarán de la siguiente manera:

Rango	Puntaje acumulado hasta un máximo de 35 puntos
Más de sesenta (60) meses	Dos puntos adicionales y acumulables por cada año, adicional a los veinte (20) puntos del rango siguiente, hasta llegar a treinta (35) puntos
Más de cuarenta y siete (47) meses y hasta sesenta (60) meses	Veinte (20) puntos
Más de treinta y cinco (35) meses y hasta cuarenta y siete (47) meses	Diecisiete (17) puntos
Más de veintitrés (23) y hasta treinta y cinco (35) meses	Catorce (14) puntos
Más de once (11) meses y hasta veintitrés (23) meses	Once (11) puntos
Hasta once (11) meses o menos	Ocho (8) puntos

A efectos de valorar y puntuar la experiencia adicional al requisito mínimo, no son aplicables equivalencias ni homologaciones, las cuales solamente se aplican al valorar el cumplimiento de requisitos mínimos del cargo si el manual de funciones vigente lo establece.

RESOLUCIÓN No. 4137.010.21.0.946 DE 2026

(Abril 08)

“POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA LA PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO CON EFECTOS FISCALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DERECHO PREFERENCIAL EN LA ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI”

3). Puntuación de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: Correspondiente a la impartida en entidades públicas o privadas, con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales. Se acredita a través de certificados de aprobación expedidos por las entidades debidamente autorizadas para ello, de conformidad con lo establecido en la ley 1064 de 2006, el artículo 2.2.2.3.5. y 2.2.2.3.6. del Decreto 1083 de 2015. y demás normas que la desarrollen o reglamenten. Solo se puntúa la acreditación de esta formación que se haya obtenido dentro de los tres (3) años anteriores a la publicación de la convocatoria correspondiente.

Los puntajes se asignarán de la siguiente manera:

Horas acumuladas	Puntaje hasta un máximo de 15 puntos
400 o más	15
Entre 200 y 399	10
Entre 50 y 199	5

4) Puntuación por reconocimientos: Es la asignación de puntajes por haber sido designado como mejor empleado de carrera administrativa por nivel jerárquico, como mejor empleado de carrera administrativa y/o por ser integrante del mejor equipo de trabajo de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, dentro de los cuatro (4) últimos años anteriores a la convocatoria.

Parágrafo: Se revisarán para asignar este puntaje, únicamente los actos administrativos expedidos en cada vigencia por el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, donde se proclaman los mejores empleados de los diferentes niveles jerárquicos, el mejor empleado de carrera administrativa y los mejores equipos de trabajo dentro del plan de incentivos del Distrito de Santiago de Cali. El puntaje acumulativo será hasta un máximo de (5), y se asignará así:

Rango	Puntaje acumulable hasta un máximo de 5,0
Por el último año	2,0 puntos
Por el penúltimo año	1,5 puntos
Por el tercer (3º) año	1,0 puntos
Por el cuarto (4º) año	0,5 puntos

5) Puntuación por la última evaluación de desempeño laboral: Por la última calificación definitiva del desempeño laboral, en el nivel sobresaliente:



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

RESOLUCIÓN No. 4137.010.21.0.946 DE 2026

(Abril 08)

“POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA LA PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO CON EFECTOS FISCALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DERECHO PREFERENCIAL EN LA ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI”

Evaluación del desempeño laboral en el nivel sobresaliente	Puntaje máximo 10 puntos
Calificación 98 a 100	10
Calificación 95 a 97	7,5
Calificación 92 a 94	5,0
Calificación 90 a 91	2,5

6). Comité Evaluador: El Comité Evaluador será el encargado de verificar y firmar todos los resultados de las convocatorias internas y estará integrado por los servidores públicos que desempeñen los cargos de Director del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, por el Subdirector Administrativo de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano y un Profesional Especializado del Proceso de Gestión y Desarrollo Humano del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional; y en la Secretaría de Educación, estará integrado por el Secretario de Despacho de la Secretaría de Educación, el Subdirector Administrativo de la Subdirección Administrativa y Financiera y el Profesional Especializado del Proceso de Gestión y Desarrollo Humano de la Secretaría.

7). Evaluación del Desempeño: Se considerará la obtenida en el último periodo ordinario de evaluación de desempeño laboral, que, de conformidad con la normatividad vigente para los procesos de encargo con efectos fiscales, siempre será la obtenida en el nivel sobresaliente o en su defecto la calificación satisfactoria. Teniendo en cuenta que es facultativo de la entidad incluir en los procesos de encargos los servidores públicos que acaban de terminar periodo de prueba con calificación definitiva del nivel sobresaliente. Estos solo podrán participar en las convocatorias para encargo una vez obtengan calificación definitiva ordinaria.

8). Criterios de Desempate: Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos mínimos y valorados los criterios adicionales, en caso de persistir el empate en el resultado para la conformación de la lista final, se tendrá en cuenta en orden excluyente los siguientes criterios:

a) La mayor antigüedad con derechos de carrera administrativa nombrado al servicio de la Alcaldía de Santiago de Cali.



RESOLUCIÓN No. 4137.010.21.0.946 DE 2026

(Abril 08)

“POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA LA PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGO CON EFECTOS FISCALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DERECHO PREFERENCIAL EN LA ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI”

b) La mayor antigüedad como servidor público nombrado al servicio de la Alcaldía de Santiago de Cali.

Parágrafo: En el caso de los servidores públicos municipalizados, SOLO para efectos de determinar la antigüedad del servicio, en los procesos administrativos internos para proveer empleos mediante encargos con efectos fiscales, se tendrá en cuenta la fecha de la posesión efectiva en el empleo en el que fue objeto de municipalización.

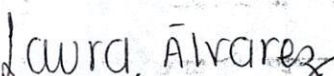
c) Puntaje de la última evaluación de desempeño definitiva ordinaria: Tendrá mejor derecho el empleado que tenga mayor puntaje en la última Evaluación Definitiva del Desempeño Laboral en firme.

Si persiste el empate, se designará al empleado con derechos de carrera administrativa que acredite mayor puntaje conforme a los títulos académicos de educación formal adicionales al requisito mínimo exigido para el cargo, para lo cual se verificará el estudio técnico correspondiente a la convocatoria en desarrollo.

Artículo Segundo: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Santiago de Cali, a los ocho (08) días del mes de abril del año dos mil veintiséis (2026).

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


LAURA PATRICIA ÁLVAREZ GÓMEZ
Directora de Departamento Administrativo

Elaboró: Luz Angela Navarro Betancourt – Profesional Universitario
Revisó: Karina Manzoni Flórez- Subdirectora de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano
Angela María Herrera Calero- Profesional Especializado (E)