	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

1. OBJETIVO

Establecer el procedimiento general para proveer transitoriamente las vacantes temporales y/o definitivas generadas en empleos de carrera administrativa de la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades, de acuerdo con la normatividad que regula la materia y las directrices que se establecen en este documento.

2. NORMATIVIDAD


El Congreso de la República de Colombia expidió la Ley 1960 del 27 de junio de 2019 "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"; motivo por el cual, se refiere a continuación la normatividad que aplica a temas de *encargo*, la cual orienta el presente procedimiento:

"ARTÍCULO 24. 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.

(...)

PARÁGRAFO 1. *Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley (...)" (Modificado por el Art.1 de la Ley 1960 de 2019).*

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

3. ALCANCE

Garantizar el *derecho preferencial*¹ de encargo para todos los empleados de carrera administrativa de la Superintendencia de Sociedades cuando se presenten vacantes temporales o definitivas.

La Superintendencia de Sociedades de acuerdo con los actos administrativos mediante los cuales se estableció o modificó su planta de personal, provee las vacantes temporales o definitivas, acorde con la prioridad que se determine, teniendo en cuenta las necesidades del servicio detectadas o las necesidades de provisión establecidas por el nominador.

El Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC del 1º de octubre de 2019, *"El artículo 11 del Decreto 775 de 2005 señala claramente que el Superintendente cuenta con la discrecionalidad para escoger entre los numerales 11.1 y 11.2, esto es, entre la asignación de funciones y el encargo del empleo o el nombramiento en provisionalidad; por tanto, si la entidad opta por aplicar el numeral 11.2, debe hacerlo de una manera sistemática, en el entendido que **únicamente podrá acudir al nombramiento provisional, cuando del respectivo estudio de verificación de requisitos se desprenda que NO existen servidores públicos de carrera administrativa con quien o quienes proveer los empleos vacantes en forma temporal o definitiva**"*².


Los empleos vacantes para proveer mediante la figura del encargo corresponden a los establecidos en la Planta Global de la Superintendencia de Sociedades por el Decreto 1024 del 2012, el Decreto 1737 de 2020 y el Decreto 1830 de 2021.

4. GENERALIDADES DEL ENCARGO

- a.** *El cumplimiento de requisitos para la provisión de los cargos de carrera administrativa de la Planta Global de la Superintendencia de Sociedades debe ser acorde al Manual de Funciones y Competencias Laborales adoptado para la fecha y los mismos serán provistos a través del proceso de encargo, en las siguientes condiciones:*
- Distribuidos, ofertados y ubicados conforme a las necesidades del servicio que

¹ Derecho Preferente, en el sentido del cumplimiento de las condiciones señaladas en el nuevo texto del párrafo primero del artículo 24 de Ley 909 de 2004, modificado por el Art.1 de la Ley 1960 de 2019.


² Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC del 1º de octubre de 2019, denominado "Derecho a encargo de los servidores de carrera vinculados a las plantas de personal de las Superintendencia de la Administración Pública Nacional – Ponente Comisionado Fridole Ballén Duque".

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

establezca la administración, para la correcta prestación del servicio, la misión y visión de la Entidad, y

- Ofertados y ubicados donde se generen dichas vacantes temporales o definitivas, que correspondan a la correcta prestación del servicio, misión y visión de la Superintendencia.
 - Cuando la vacante es definitiva se debe realizar un análisis que permita constatar la verificación de la aplicación del orden de provisión señalado en el artículo 2.2.19.1.1 del Decreto 1083 de 2015.
 - Para los empleos de carrera administrativa en vacaciones definitivas sin listas de elegibles vigentes a la fecha y en vacaciones temporales, se aplicará lo establecido en los artículos 24³ y 25 de Ley 909 de 2004, en relación con las situaciones administrativas de nombramiento en encargo y/o provisionalidad.
 - Una vez generada una vacancia (definitiva o temporal) en algún empleo de la planta global de la Superintendencia de Sociedades, en la cual, se determine iniciar la provisión mediante la situación administrativa del *encargo*, se realizará la respectiva "*revisión para acceder a un encargo*"; el cual contendrá la totalidad de servidores de carrera administrativa ordenados conforme su empleo de carrera y su Evaluación de Desempeño Laboral.
- b.** El encargo en empleos de carrera administrativa vacantes de manera definitiva será procedente, cuando agotado el orden de provisión establecido en el artículo 2.2.19.1.1 del Decreto 1083 de 2015, no sea posible proveerlos por dichos medios.
- c.** En materia de provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa, será preferente el agotamiento de la figura del encargo.
- d.** Sólo cuando se haya descartado la posibilidad de proveer transitoriamente un empleo a través de la figura de encargo, será posible acudir al nombramiento en provisionalidad.
- e.** El servidor de carrera para poder ser encargado, deberá cumplir con todos los requisitos establecidos en el inciso primero del artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

³ Artículo 24 de Ley 909 de 2004, modificado por el Art.1 de la Ley 1960 de 2019.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

- f. Conforme al artículo 24 de la Ley 909 de 2004, específicamente en su párrafo tercero, "el encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad". (Subrayado por fuera del texto)
- g. Si el servidor de carrera seleccionado para ser encargado se desempeña en una de las Intendencias Regionales de la Superintendencia de Sociedades, distante geográficamente del lugar donde se requiere la prestación del servicio y siendo su voluntad aceptar el encargo, deberá asumir los costos de desplazamiento y permanencia en el nuevo sitio de trabajo, sin que por tal hecho se genere traslado o comisión o cualquier otra situación administrativa que se confunda con la figura del encargo, que comprometa los intereses de la entidad.
- h. Cuando existen varios titulares de carrera al interior de la Entidad en el empleo inmediatamente inferior, que cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y se encuentren en situación de empate, la selección se determinara a través del orden establecido en el título CRITERIOS DE DESEMPATE PARA LOS MECANISMOS ADOPTADOS EN EL PRESENTE PROCEDIMIENTO.


5. MECANISMO TRANSITORIO DE PROVISIÓN DE VACANTES

El derecho preferencial de encargo, nace a la vida jurídica cuando encontrándose un empleo en vacancia, la Superintendencia de Sociedades analiza que agotado el orden establecido para proveerlo de manera definitiva, decide hacerlo de manera transitoria, siendo en consecuencia potestativo y de la autonomía de la administración, la decisión de hacerlo antes de que se realice el concurso de méritos en el caso de la vacante definitiva, o de que el titular del empleo regrese a desempeñarlo, en el evento de las vacantes temporales.

Una vez la Superintendencia de Sociedades, determina la necesidad de proveer el empleo transitoriamente, se configura en cabeza de los servidores de carrera administrativa el derecho preferencial a ser encargados, **siempre y cuando cumplan con todos los requisitos determinados por el artículo 24⁵ de la Ley 909 de 2004;**

⁴ Artículo 24 de Ley 909 de 2004, modificado por el Art.1 de la Ley 1960 de 2019.

⁵ Derecho Preferente, en el sentido del cumplimiento de las condiciones señaladas en el nuevo texto del párrafo primero del artículo 24 de Ley 909 de 2004, modificado por el Art.1 de la Ley 1960 de 2019.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

debiendo en consecuencia la Entidad proceder a verificar en su planta y determinar los servidores en los cuales recae el derecho, **sin que sea necesaria la postulación.**

La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC en Sala Plena de Comisionados del 13 de agosto de 2019 adoptó el Criterio Unificado titulado “*Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Periodo*”, actuando en el marco de la Ley 909 de 2004, el Decreto 4968 de 2007 y los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017 y la Ley 1960 de 2019, **con el objeto de orientar a los jefes de Talento Humano de las entidades.**


La Superintendencia de Sociedades en aras de hacer efectivo el ejercicio del derecho preferencial de encargo, al tenor de lo señalado en el nuevo artículo 24 y del artículo 25 de la Ley 909 de 2004 y 2.2.5.3.3 del Decreto 648 de 2017, elabora las siguientes recomendaciones técnicas, en cumplimiento de los principios de la función pública.

Es importante para el presente procedimiento, señalar los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 para acceder a un encargo, y aplicables a los servidores públicos de carrera administrativa de la planta global de la Superintendencia de Sociedades, los cuales son:

- 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. No tener sanción disciplinaria en el último año
- d. Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente o en su defecto, satisfactoria.
- e. El encargo debe recaer en el empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior al que se pretende proveer en la planta de personal de la entidad

En este entendido, el encargo recae en el empleado de carrera que se encuentra desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente, es de aclarar, que **es obligación por parte de la Unidad de Personal analizar toda la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica atendiendo en orden descendente, la posición jerárquica de quienes ostentan derechos de carrera.**

La Superintendencia de Sociedades con *el propósito de hacer efectivo y preciso este procedimiento de provisión transitorio de vacantes mediante la figura del encargo,* establece el siguiente orden de revisión del derecho preferencial de encargo:

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

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

Con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, el Grupo de Administración del Talento Humano, revisa e identifica en la totalidad de la planta de empleos de la Superintendencia de Sociedades, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica, el servidor de carrera administrativa que desempeña el empleo inmediatamente inferior **al que será provisto transitoriamente** y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

En este sentido, es obligación analizar toda la planta de empleos de la Superintendencia de Sociedades, *atendiendo en orden descendente, la posición jerárquica de quienes ostentan derechos de carrera.*

2. Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente (y/o satisfactoria).

Se entiende por la calificación definitiva, aquella obtenida en el semestre inmediatamente anterior o que se encuentre en firme al momento de su revisión, en el empleo sobre el que se ostente derechos de carrera o en un empleo de carrera que desempeñe en encargo, para los servidores de carrera de la Superintendencia de Sociedades.


Los funcionarios de carrera que hayan obtenido en su última evaluación de desempeño laboral calificación "*Sobresaliente*"⁶, serán quienes accederán por derecho preferencial a encargo en las vacantes a proveer.

Los funcionarios de carrera administrativa que hayan obtenido en su última evaluación de desempeño laboral calificación "*Satisfactoria*"⁷, serán quienes accederán a encargo por las más altas calificaciones, en las vacantes a proveer.

Las calificaciones serán las obtenidas, conforme lo dispone el artículo 5 de la Resolución No. 100-000138 del 28 de febrero de 2019, "*por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa*

⁶ Derecho Preferente, en el sentido del cumplimiento de las condiciones señaladas en el nuevo texto del párrafo primero del artículo 24 de Ley 909 de 2004, modificado por el Art. 1 de la Ley 1960 de 2019.

⁷ Derecho Preferente, en el sentido del cumplimiento de las condiciones señaladas en el nuevo texto del párrafo segundo del artículo 24 de Ley 909 de 2004, modificado por el Art. 1 de la Ley 1960 de 2019.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

y en *Período de Prueba, de la Superintendencia de Sociedades*”, la cual indica los porcentajes asignados a la calificación del desempeño, así:

Tabla 1

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65 % y menor al 90 %
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%

La evaluación de desempeño laboral para la Superintendencia de Sociedades, se divide en 2 semestres por año, los cuales son:


- *Primer Semestre*: comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio.
- *Segundo Semestre*: comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

El orden de conformación de los servidores en el "*documento de revisión del derecho preferencial de encargo*", estará compuesto primeramente por los servidores de carrera administrativa que poseen calificación sobresaliente, ordenados de mayor a menor con los resultados obtenidos en dicha calificación y, en segundo lugar, se encontrarán los servidores de carrera que obtuvieron calificación satisfactoria, los cuales serán igualmente ordenados de mayor a menor de conformidad a los resultados obtenidos.

NOTA: la calificación del desempeño laboral es un **requisito cualitativo** dentro del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, dado que dicha norma:

"ARTÍCULO 24. 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.*" (Negrilla por fuera del texto)

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

En este sentido, la cualificación de la calificación obtenida en la evaluación de desempeño es el requisito de entrada para ser encargado.

De no existir servidores de carrera que reúnan los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores que acaban de superar el periodo de prueba que, cumplieron con los demás requisitos para el encargo y que hayan obtenido una calificación “*Sobresaliente*” en la evaluación de dicho periodo de prueba o, en su defecto, una calificación “*Satisfactoria*”.

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


El empleado público con derechos de carrera administrativa debe cumplir los requisitos (estudios y experiencia) del empleo a proveer, que se encuentran definidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades vigente.

El cumplimiento de requisitos mínimos de estudio y experiencia, se verificará con base en la información que se encuentra en la historia laboral física y/o virtual de los empleados de carrera administrativa que reposa en el Grupo de Administración del Talento Humano de la Superintendencia de Sociedades, al momento de practicar la revisión.

Para tal propósito, es responsabilidad de los empleados públicos con derechos de carrera, tener actualizada su hoja de vida con los documentos que acrediten estudios de educación formal y experiencia, la cual puede ser: *a) laboral, b) profesional y c) profesional relacionada.*

Para la revisión de la experiencia en la Superintendencia de Sociedades, el Grupo de Administración del Talento Humano, analizará la trayectoria laboral de los funcionarios de carrera administrativa dentro de la Entidad; y para la revisión de la experiencia en otras entidades, los funcionarios de carrera administrativa deberán incluirlas en su respectiva historia laboral, para ser tenidas en cuenta dentro del análisis que se realice.

Al interior de la entidad se estudian los servidores de carrera administrativa en el empleo inmediatamente inferior al cargo a proveer, sin hacer una distinción de la dependencia donde presta sus servicios y/o la ubicación geográfica donde se encuentra desempeñando el empleo actualmente.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

Efectuado lo anterior, *se realizará la verificación del cumplimiento de los requisitos de estudios o formación académica requerida para el ejercicio del empleo a proveer*, que sean contemplados en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente. Se aplicarán de ser el caso, las equivalencias o alternativas que fueron adoptadas por la Superintendencia de Sociedades en su Manual de Funciones y Competencias Laborales y/o resoluciones complementarias.

Una vez se cumpla con los requisitos de estudios, *se procederá a verificar el requisito de experiencia*, a través de las certificaciones laborales de los cargos que ha ocupado el servidor público, tanto fuera como dentro de la Entidad, las cuales deben cumplir con lo establecido en la normatividad⁸.

El "*documento de revisión del derecho preferencial de encargo*", tendrá para el cumplimiento del perfil (Estudios y Experiencia) exigido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del empleo sujeto de encargo, la siguiente observación según corresponda: "*Si / No Cumple requisitos, según análisis de la hoja de vida*".


4. No tener sanción disciplinaria en el último año

Se entiende que existe sanción disciplinaria cuando al cabo de un procedimiento administrativo disciplinario adelantado por autoridad competente, se ha emitido una decisión sancionatoria y ésta se encuentra en firme; es decir, que corresponde a sanciones disciplinarias ejecutoriadas, impuestas en aplicación del Código Disciplinario Único.

Las sanciones disciplinarias impuestas durante el ejercicio del encargo no configuran causal para darlo por terminado, salvo que la misma implique destitución o suspensión en el desempeño de empleos públicos.

El Grupo de Administración del Talento Humano, realizará la consulta en las páginas web de la Procuraduría General de la Nación, Contraloría General de la República, Policía Nacional de Colombia y Registro Nacional de Medidas Cautelares con el fin de verificar lo establecido en la Ley, y solicitará mediante correo electrónico a la Oficina de Control Disciplinario Interno, información sobre sanciones disciplinarias a los servidores de carrera administrativa de la Superintendencia de Sociedades, quien responderá en la brevedad.

⁸ Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.8.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

Esta consulta se imprime y hará parte de los documentos que soportan el estudio del encargo y que serán digitalizados posteriormente para la conformación del expediente sobre la provisión transitoria en empleos de carrera administrativa.

De igual forma, el servidor de carrera administrativa deberá enviar al Grupo de Administración del Talento Humano, copia de la certificación REDAM, establecida por la Ley 2097 de 2021 y el Decreto Reglamentario 1310 de 2022⁹.


5. Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer mediante encargo.

Las aptitudes son un constructo psicológico; cuando se habla de constructo se quiere decir que es una definición teórica que se utiliza para describir, explicar o medir características o procesos psicológicos. Las aptitudes son entonces un conjunto de capacidades que una persona posee para desempeñar tareas o actividades en un área determinada. Igualmente, el hecho de ser un constructo implica que al igual que otros constructos como la memoria o las funciones ejecutivas, no puede observarse directamente y debe medirse a través de pruebas o instrumentos que las miden.

A lo largo de la evolución de la psicología, las aptitudes han sido ampliamente estudiadas y definidas. Una de las concepciones clásicas de comienzo del siglo XX fue establecida por Terman (1916), quien señalaba que una aptitud se refiere a la capacidad general de una persona para aprender o comprender ideas nuevas, razonar y resolver problemas de manera efectiva. Vemos en esto último una relación importante entre la aptitud y el hecho de llevar a cabo tareas que implican la resolución de problemas que se requiere para que una persona se adapte a diferentes dimensiones de su vida, entre ellas la laboral.

Por otra parte, el reconocido Psicólogo, Robert J, Sternberg, destacado por ser uno de los científicos más influyentes del siglo XX en el estudio de la inteligencia, principalmente en lo que respecta a su medición, señala que la aptitud es la capacidad de una persona para adaptarse y seleccionar el ambiente, darle forma y cambiarlo de manera efectiva (Sternberg, 2018). Si consideramos los entornos laborales, las aptitudes les permiten a los individuos gestionar su entorno y alcanzar resultados que faciliten su adaptación, lo cual se traduce en resultados que pueden ser observados y medidos a través de indicadores.

⁹ Documento que expide gratuitamente el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM) sobre la condición o no de deudor alimentario moroso de una persona, como consecuencia de su inclusión o cancelación en el registro.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública


Sin embargo, es importante no considerar que la aptitud hace referencia solamente al dominio de aspectos técnicos, sino también a otros aspectos como los emocionales, sociales y motivacionales que pueden influir en el desempeño y el éxito de una tarea específica., Robert Gagné (2005) , importante psicólogo y pedagogo, indica que la aptitud es un término que se refiere a las habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes que una persona posee y que son relevantes para un área o dominio particular.

Sin duda la inclusión de las aptitudes como un factor individual a tener en cuenta para la valoración de la posibilidad de adaptación de una persona a un escenario laboral es un acierto, en la medida que hace referencia a características individuales (únicas para cada persona) y capacidades específicas que influyen en el desempeño laboral. Al respecto, en un Meta-Análisis (revisión de diferentes estudios sobre un tema específico) llevado a cabo por Barrick y Mount (1991), señala que la aptitud incluye características individuales como la capacidad cognitiva, las habilidades técnicas, las habilidades interpersonales y otras habilidades relacionadas con el trabajo que son relevantes para el rendimiento laboral. En esta definición se relaciona a la aptitud con la habilidad, resaltando diferencias entre el Saber (p ej. habilidad cognitiva) y el Saber Hacer (p ej. habilidades técnicas). Pero lo más importante es la relación implícita entre aptitud y rendimiento laboral.

Esta última relación entre aptitud y rendimiento laboral es reafirmada por otros autores actuales como Latham y Pinder (2005) quienes sostienen que la aptitud en el contexto laboral se refiere a la habilidad para adquirir, aplicar y transferir conocimientos y habilidades para cumplir con éxito las tareas relacionadas en el trabajo, así como, Cascio (2018) , que reafirma en uno de los textos actuales más consultados respecto a la gerencia de recursos humanos, que la aptitud se entiende como la capacidad de un individuo para realizar de manera efectiva las tareas y responsabilidades asociadas con un trabajo específico.

Por su parte, *las habilidades*, también resaltadas como un factor a tener en cuenta en la provisión de los encargos según lo señalado por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, se pueden entender como capacidades demostradas por un individuo para llevar a cabo tareas específicas de manera competente y efectiva en el entorno laboral.

Al igual que las aptitudes, las habilidades han sido ampliamente definidas en lo relacionado con los entornos laborales y están más asociadas al saber hacer. Salas, Bowers y Edens (2001) , las definen como un conjunto de capacidades y conocimientos específicos que permiten a una persona llevar a cabo tareas y funciones laborales con éxito y en el mismo sentido Gatewood, Feild y Barrick (2015) se refieren a ellas como la capacidad adquirida por un individuo para realizar tareas específicas con eficiencia y

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

efectividad como, por ejemplo: trabajar en equipo, atender con calidad a un usuario, o saber trabajar bajo un modelo de indicadores de resultado.

A partir de las definiciones anteriores, queda clara que las aptitudes y habilidades no hacen referencia a un solo elemento, sino que se trata de características individuales que se expresan de manera diferencial en cada individuo, debido a que ambas son el resultado de la experiencia de las personas, la relación con su entorno, la formación académica, la motivación y otros factores psicológicos que no son observables, pero que pueden medirse a través de pruebas y medidas psicológicas desarrolladas bajo parámetros psicométricos que garanticen su validez y confiabilidad.

Robertson y Smith (2001), señalan que la **psicometría** proporciona las herramientas y técnicas necesarias para medir y evaluar las aptitudes y habilidades requeridas para un desempeño efectivo en el trabajo, toda vez que permiten cuantificar y comparar las habilidades y aptitudes de los individuos en relación con los estándares y requisitos de los puestos de trabajo específicos.


De acuerdo con los conceptos anteriores, el ordenamiento jurídico colombiano acerca de esta discusión nos ha proporcionado desde el Decreto 815 de 2018, una base para la identificación de las competencias laborales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos, así:

*"(...) ARTÍCULO 2.2.4.2. Definición de competencias. Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, **habilidades**, valores, actitudes y **aptitudes** que debe poseer y demostrar el empleado público.*

ARTÍCULO 2.2.4.3. Componentes. Las competencias laborales se determinarán con base en el contenido funcional de un empleo, e incluirán los siguientes componentes:

- 1. Requisitos de estudio y experiencia del empleo, los cuales deben estar en armonía con lo dispuesto en los Decretos Ley 770 y 785 de 2005, y sus decretos reglamentarios, según el nivel jerárquico en que se agrupan los empleos.*
- 2. Las competencias funcionales del empleo.*
- 3. Las competencias comportamentales.*

ARTÍCULO 2.2.4.4. Contenido funcional del empleo. Con el objeto de identificar las responsabilidades y competencias exigidas al titular de un empleo, deberá

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

describirse el contenido funcional de éste, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. La identificación del propósito principal del empleo que explica la necesidad de su existencia o su razón de ser dentro de la estructura de procesos y misión encomendados al área a la cual pertenece.
2. Las funciones esenciales del empleo con las cuales se garantice el cumplimiento del propósito principal o razón de ser del mismo.


ARTÍCULO 2.2.4.5. Competencias funcionales. Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel, conforme a los siguientes parámetros:

1. Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.
2. Los conocimientos básicos que correspondan a cada criterio de desempeño de un empleo.
3. Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.
4. Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados.

ARTÍCULO 2.2.4.6. Competencias comportamentales. Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Responsabilidad por personal a cargo.
- 2. Habilidades y aptitudes laborales.**
3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.
4. Iniciativa de innovación en la gestión.
5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad. (...)”

En este orden de ideas, respecto a las normas anteriores, las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo corresponden a la idoneidad y capacidad que ostenta un **servidor para hacer y ejercer un cargo**. De ahí que el análisis y valoración de su

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

cumplimiento recaiga en el entendimiento de los conceptos de aptitudes y habilidades desde el punto de vista psicológico¹⁰, definidas de la siguiente manera:

- *Aptitud o Capacidad:* Atributos permanentes del individuo que influyen su desempeño frente a diferentes labores o actividades.
- *Habilidad:* Destrezas desarrolladas o aprendidas que facilitan el aprendizaje o la adquisición más rápida de un nuevo conocimiento.


Para realizar el proceso de identificación de aptitudes y habilidades de un servidor de carrera en el ejercicio de las funciones del respectivo cargo a proveer en encargo, la Superintendencia de Sociedades conforme el Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC del 13 de agosto de 2019, tendrá en cuenta lo siguiente metodología¹¹:

1. *"Identificar las aptitudes y habilidades propias del empleo que se va a proveer, las cuales se encuentran relacionadas con las competencias funcionales y comportamentales para cada uno de los empleos del nivel jerárquico de la Administración Pública, que en el caso de la Superintendencia de Sociedades se encuentran establecidas dentro del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, de la Entidad. En algunos manuales esta información no está explícita y se requiere interpretar las funciones del empleo para identificarlas.*
2. *Se podrán recolectar evidencias de las aptitudes y habilidades de estos servidores, preferiblemente aquellas que sean más predictivas. Algunos de los métodos que pueden usarse para recolectar estas evidencias son: a) **pruebas psicométricas**¹²; y b) nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral, siempre que tales compromisos incluyan las conductas asociadas establecidas en la norma vigente sobre la materia, las cuales deben coincidir con las "aptitudes y habilidades" que se definieron para el cargo a proveer.*

¹⁰ Criterio Ibídem del 13 de agosto de 2019.

¹¹ Criterio Unificado titulado "Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Periodo" del 13 de agosto de 2019.

¹² Se determinará por parte de la Superintendencia de Sociedades, que tipo de prueba psicométrica, utilizara para evaluar las aptitudes y habilidades de los servidores, las cuales deben responder a los estándares internacionales de los instrumentos estandarizados de calidad y medición para la práctica de las mismas.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

3. Realizar el contraste entre las evidencias obtenidas y clasificar en orden de mérito a los servidores según las aptitudes y habilidades evaluadas. Hay algunos métodos que incluyen escalas de calificación como, por ejemplo, las pruebas psicométricas y el nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral; en tal caso, la clasificación se realizaría con los resultados obtenidos. (Negrilla y Subrayado por fuera del Texto)


Es importante resaltar que el éxito de este proceso de evaluación depende de la correcta identificación de las aptitudes y habilidades indispensables para ejercer de forma idónea las funciones del empleo a proveer, de acuerdo al Concepto de la CNSC No. 2022RS13479 del 15 de diciembre de 2022, en el que indica:

*"(...) Con todo ello, **queda claro que, entre las formas previstas para evaluar las aptitudes y habilidades en un proceso de provisión temporal por encargo, no se encuentra la aplicación de pruebas de conocimiento eliminatorias, caso contrario sucede con las pruebas psicométricas, con las cuales, si resulta dable adelantar dicha evaluación, con sustento en la facultad legal que tienen las entidades de poder validar el cumplimiento de los requisitos de encargo, establecidos en el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019.***(...)"¹³ (Negrilla por fuera del Texto)

Se aclara que, a la luz de lo previsto en la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, las entidades públicas se encuentran debidamente facultadas para adelantar el proceso de verificación del cumplimiento de los requisitos para el reconocimiento del derecho preferencial a encargo, dentro del cual, solo les es dable exigir los requisitos fijados en el artículo 1 de Ley 1960 de 2019 y no otros, solo que, dicha verificación demanda en algunos casos la necesidad de que las entidades desplieguen una serie de tareas que están estrictamente relacionadas con el proceso, como lo es por ejemplo, **aplicar una serie de métodos que le permitan determinar si un servidor acredita o no las aptitudes y habilidades requeridas por el empleo a proveer**, lo cual, en todo caso no puede desbordar lo previsto en la norma que regula la materia.

Cabe anotar que **las pruebas psicométricas** tienen una validez interna (es decir, miden lo que dicen que miden), pero es muy importante que las entidades determinen los criterios (estándares) que según los requisitos de los puestos de trabajo (Manual de Funciones y Competencias Laborales), se requieren para considerar que un trabajador se adaptará adecuadamente al puesto. *Por ejemplo, una prueba psicométrica puede*

¹³ Concepto CNSC 2022RS13479 del 15 de diciembre de 2022

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

medir la capacidad para trabajar en equipo, la capacidad para hacer uso de tecnología en el puesto de trabajo, la habilidad para atender al cliente y la habilidad analítica.

Si bien la prueba psicométrica tiene la posibilidad de señalar con los resultados, cuando un individuo se ubica en una puntuación promedio, la entidad puede requerir que sus funcionarios tengan puntuaciones por encima del promedio para algunas habilidades que considera vitales para el desempeño del trabajo, es allí donde la prueba se vuelve una herramienta válida para determinar no solo si se tiene la aptitud o la habilidad, sino también para determinar si se tiene el nivel o estándar que el puesto y la entidad requieren.

Las pruebas psicométricas se vuelven así una herramienta para la toma de decisiones, tal y como lo ponen de manifiesto Gatewood, Feild y Barrick (2015), al afirmar que las pruebas psicométricas ofrecen una medida objetiva y confiable de las aptitudes laborales, lo que facilita la toma de decisiones en la selección y desarrollo de personal. Es así, que dichos instrumentos permiten una evaluación justa y equitativa, minimizando sesgos y subjetividades en el proceso de evaluación.

La Superintendencia de Sociedades como metodología para la identificación de las aptitudes y habilidades, aplica una prueba psicométrica al servidor de carrera a encargar.


Quienes obtengan en el resultado de la Prueba Psicométrica una calificación igual o superior a 65,00%, cumplirán con la identificación de aptitudes y habilidades requerida por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

Tabla 2

Metodología para la identificación de aptitudes y habilidades	
Instrumento de Medición	Resultado
Prueba Psicométrica	No Cumple (0,0 a 64,99 %) – Cumple (65,00 a 100,00%)

PRUEBA PSICOMÉTRICA

El Libro "*Pruebas y Evaluación Psicológicas – Introducción a las pruebas y a la medición*"; de los autores Roy Jay Cohen y Mark E. Swerdlik, abordan el termino de prueba a través de la siguiente definición:

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

"La prueba puede definirse tan solo como instrumento o procedimiento de medición. Cuando la palabra prueba está acompañada de un modificador, se refiere a un instrumento o procedimiento diseñado para medir una variable relacionada con ese modificador. Considere por ejemplo, el termino prueba médica, la cual se refiere a un instrumento o procedimiento diseñado para medir alguna variable relacionada con la práctica de la medicina (incluido un amplio rango de herramientas y procedimientos como los rayos X, pruebas de sangre, y pruebas de reflejos). De una manera similar, el termino prueba psicológica se refiere a un instrumento o procedimiento diseñado para medir variables relacionadas con la psicología (por ejemplo, inteligencia, personalidad, aptitudes, intereses, actitudes y valores). Y mientras que una prueba médica puede implicar el análisis de una muestra de sangre, de un tejido, etcétera, una prueba psicológica generalmente implica el análisis de una forma de comportamiento. La forma de comportamiento puede variar desde las respuestas de un cuestionario escrito, respuestas orales a preguntas, hasta el desempeño de alguna tarea. La muestra de comportamiento puede ser originada por el estímulo de la prueba misma o puede ser un comportamiento que ocurre de manera natural (bajo observación)."¹⁴


La Psicometría es la rama de la Psicología Experimental que se encarga de la medición y cuantificación de los procesos psicológicos y las capacidades cognitivas. Esta disciplina nació en el siglo XIX con dos claros objetivos. Por un lado, el de implantar una metodología científica en el estudio de la mente: una tarea compleja, dado el carácter intangible de los constructos mentales como la inteligencia, la personalidad o las emociones. Por otro, encontrar la correlación entre los estímulos externos e internos y la respuesta humana, que definen las diferencias individuales. (Universidad Internacional de la Rioja, 2020)

Roy Jay Cohen y Mark E. Swerdlik autores del Libro *"Pruebas y Evaluación Psicológicas – Introducción a las pruebas y a la medición"*; esbozan las siguientes consideraciones sobre el termino aptitud y habilidad:

"La psicología dice que la Aptitud es la habilidad innata o adquirida para efectuar una determinada actividad. Es la capacidad y destreza que se tiene para el desarrollo y buen desempeño de un negocio, industria, arte, deporte, entre otros.

El término Aptitud puede aplicarse en diferentes entornos en los cuales se desarrolla el ser humano, tanto en los que se involucran las capacidades cognitivas, como físicas, biológicas, laborales, analíticas, entre otros.

¹⁴ Jay Cohen, R., & Swerdlik, M. E. (2002). Evaluación, Profesión y Negocios. En Pruebas y Evaluación Psicológicas (Sexta Edición, p. 005).

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

Por ejemplo, al momento de buscar un empleo se debe preparar y entregar o enviar un curriculum vitae u hoja de vida; en ella se exponen las aptitudes profesionales o sobresalientes que identifican al candidato que se postula para un cargo en específico.

Estas cualidades son las que describen al individuo como un candidato idóneo y competente para obtener el empleo solicitado.

*La Psicología dice que la **habilidad intelectual** supone que la persona tiene los conocimientos y el saber del uso de las herramientas de ejecución para llevar a cabo determinada tarea. En general, reconocemos habilidades básicas que moldean las aptitudes para la adquisición de conocimiento, y se relacionan con acciones ejecutadas en la vida cotidiana, incluso cuando el sujeto no se encuentra en un espacio de aprendizaje como la escuela o la universidad (podría ser incluso el espacio laboral). Acciones como planificar, observar, realizar análisis, clasificaciones, descripciones, plantear argumentos, comparaciones, síntesis o generalizaciones son modalidades donde ponemos en juego nuestra habilidad intelectual.”¹⁵*


La prueba que aplicaría la Superintendencia de Sociedades es la KOMPE ESTATAL PLUS, que es una herramienta empleada por los profesionales en el área de psicología, especialmente en los procesos de selección de talento humano, cabe resaltar que esta prueba incluye la evaluación de las competencias establecidas en el Decreto 815 de 2018 para la provisión de vacantes, siendo una prueba válida y confiable¹⁶ dada las características.

¹⁵Jay Cohen, R., & Swerdlik, M. E. (2002). Evaluación, Profesión y Negocios. En *Pruebas y Evaluación Psicológicas* (Sexta Edición, p. 551).

¹⁶ Psigma Corporation SAS (...) me permito manifestarles que:

La finalidad de los estándares sobre las pruebas psicológicas y educativas, fueron establecidos y aprobados como política de la APA -Asociación Americana de Psicología, cuyo propósito ha sido proporcionar criterios para prácticas sólidas de desarrollo de pruebas desde la perspectiva de profesionales de las ciencias cognitivas y del comportamiento, y brindar pautas para evaluar la validez de las interpretaciones de los puntajes de las pruebas para los usos previstos de las mismas.

Es así como, los instrumentos de medición y evaluación diseñados y dispuestos por Psigma Corp., entre ellos la prueba KOMPE ESTATAL, cumplen con los estándares de calidad estipulados para el diseño, la creación, validación, estandarización y aplicación de pruebas, así como de los lineamientos para la presentación o socialización de resultados dentro del marco de la psicología organizacional.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

El concepto de confiabilidad, abordado desde el lenguaje psicométrico por Jay Cohen, R., & Swerdlik, M. E; se refiere "*al atributo de consistencia en la medición*"; abordando la aplicación de las pruebas, hace fundamento así:

*"El termino confiabilidad se refiere a la proporción de la varianza total atribuida a la varianza verdadera. Entre mayor es la proporción de la varianza total atribuida a la varianza verdadera, más confiable es la prueba. Debido a que se supone que las diferencias reales son estables, se presume que producen puntuaciones consistentes en aplicaciones repetitivas, de la misma prueba al igual que formas equivalentes de ésta."*¹⁷

De otra parte, el concepto de validez por los mismos autores es:

*"Es un juicio o una estimación acerca de que tan bien una prueba mide lo que pretende medir en un determinado contexto, de manera más específica, es la elaboración de un juicio en base a la evidencia sobre lo apropiado de las inferencias realizadas a partir de las puntuaciones de una prueba. Una inferencia es un resultado o deducción lógicos "aceptables" o "débiles". Estos términos reflejan un juicio sobre qué tan adecuada es la medición que prueba hace de aquello que intenta medir."*¹⁸

La Prueba Psicométrica KOMPE ESTATAL PLUS es aplicada a través de internet, ofreciendo la posibilidad de usar la herramienta en cualquier lugar, ya que el evaluado desarrolla la prueba y el evaluador recibe los resultados de forma inmediata.


La Prueba Psicométrica KOMPE ESTATAL PLUS, otorga un resultado a partir de la autoevaluación del individuo en contraste con las competencias establecidas en el Decreto No. 815 de 2019.

La empresa PSIGMA CORPORATION SAS, autora de la prueba psicométrica KOMPE ESTATAL PLUS cuenta con los certificados sobre uso y distribución, de la misma así:

- ✓ **"Certificado de Registro Obra Literaria Inédita"** con fecha de registro del 20/06/2014, emitida por el Ministerio del Interior, en donde se señala que esta empresa cuenta con la autorización de licencia de uso exclusiva sobre derechos patrimoniales de autor sobre la prueba Kompe Estatal, la cual está diseñada

¹⁷ Jay Cohen, R., & Swerdlik, M. E. (2002). Evaluación, Profesión y Negocios. En Pruebas y Evaluación Psicológicas (Sexta Edición, p. 129-130).

¹⁸ Jay Cohen, R., & Swerdlik, M. E. (2002). Evaluación, Profesión y Negocios. En Pruebas y Evaluación Psicológicas (Sexta Edición, p. 129-130).

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

exclusivamente para el sector público y permite evaluar las competencias laborales establecidas en el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, modificado por el Decreto 815 de 2018 para cada nivel jerárquico.

- ✓ **“Certificado de Registro de Actos y Contratos”** del 18/03/2019, expedido por el Ministerio del Interior el cual tiene como objeto la “Autorización de licencia de uso exclusiva sobre derechos patrimoniales de autor de la obra Kompe Estatal, que otorga Diego David Cardozo titular y licenciante de la obra a Psigma Corporation S.A.S en su calidad de licenciataria”.
- ✓ **“Certificado de Registro de Signo Distintivo”** número 518117 del 01/09/2015, emitido por la Superintendencia de Industria y Comercio, por medio del cual se relaciona como marca nominativa la prueba “KOMPE ESTATAL”, siendo su titular la empresa PSIGMA CORPORATION S.A.S.

6. METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE APTITUDES Y HABILIDADES

La Superintendencia de Sociedades para cumplir lo establecido en las normas de carrera administrativa, los criterios de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y jurisprudencia de las Altas Cortes sobre la materia; a definido desarrollar dentro del procedimiento para la provisión de vacantes en empleos de carrera administrativa a través del encargo, el siguiente mecanismo:


- **Prueba Psicométrica**

La valoración de las aptitudes y habilidades se efectuará a través de medios técnicos, que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, de acuerdo con las funciones establecidas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales del cargo a proveer.

Todo proceso de identificación de aptitudes y habilidades de un servidor de carrera para desempeñar el empleo que se va a proveer mediante encargo será evaluado de la siguiente manera:

Tabla 3

Metodología para la identificación de aptitudes y habilidades

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

Instrumento de Medición	Resultado
Prueba Psicométrica	No Cumple (0,0 a 64,99 %) – Cumple (65,00 a 100,00%)

La prueba psicométrica (KOMPE ESTATAL PLUS) permite identificar el grado de las competencias laborales en diferentes contextos de acuerdo con los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, la cual se encuentra determinada por los conocimientos, destrezas, **habilidades**, valores, actitudes y **aptitudes** que debe poseer y demostrar el empleado público.

En consecuencia la prueba psicométrica (KOMPE ESTATAL PLUS) validada en la población colombiana, otorga su resultado final en una escala de 0 a 100 por ciento, con una parte entera y dos (2) decimales, dentro de la cual se evalúa las competencias exigidas en el Decreto 815 de 2018 por nivel jerárquico.


Esta identificación de aptitudes y habilidades permitirá establecer una línea base que contribuya en el cumplimiento al Decreto 775 de 2005, por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional, en ración al artículo 41:

"Evaluación de competencias: *Con fundamento en el reglamento que sobre la particular expida el Gobierno Nacional cada tres (3) años, como mínimo, los servidores de las Superintendencias deberán ser sometidos a un proceso de evaluación de sus competencias laborales. Dichas evaluaciones deberán estar directamente relacionadas con el perfil del cargo y harán referencia a las habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que cada servidor debe demostrar en el ejercicio de su empleo."*

7. MECANISMOS PARA EL DESEMPATE

Ante la pluralidad de empleados públicos con derechos de carrera administrativa que cumplan la totalidad de los requisitos exigidos por el artículo 24¹⁹ de la Ley 909 de 2004 y que cumplan con la identificación de las aptitudes y habilidades con puntaje igual o superior a 65,00% en el resultado de la prueba psicométrica; se definirá el servidor que

¹⁹ Artículo 24 de Ley 909 de 2004, modificado por el Art.1 de la Ley 1960 de 2019.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

ostente el mejor derecho a ser encargado, aplicando los siguientes mecanismos de desempate en el orden establecido a continuación:

1. Desempeñar un empleo en la misma dependencia a proveer

Se elegirá el empleado público que pertenezca a la misma dependencia de la estructura establecida mediante decreto de Gobierno Nacional, en la que se encuentra el empleo objeto de provisión.

2. 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.

Este criterio sobre la educación formal relacionada adicional al requisito mínimo del empleo a proveer, determina que el Grupo de Administración del Talento Humano revisara la totalidad de *la historia laboral* de cada uno de los servidores para establecer el tipo de educación formal con la que cuente.


De acuerdo con la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC, la educación formal es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducente a grados y títulos (Ley 115 de 1994, artículo 10).

Esta clase de educación es a la que se refiere, con la denominación de “Estudios”, el artículo 2.2.2.3.2 del Decreto 1083 de 2015, al definir que:

“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.”

Con relación a la Educación Básica Primaria, Básica Secundaria y Media, el artículo 11 de la Ley 115 de 1994 establece:

(...)

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

b) La educación básica con una duración de nueve (9) grados (...) se desarrollará en dos ciclos: La educación básica primaria de cinco (5) grados y la educación básica secundaria de cuatro (4) grados, y

c) La educación media con una duración de dos (2) grados.

Con relación a la Educación Superior, los artículos 9 y 10 de la Ley 30 de 1992, señalan:

"ARTÍCULO 9. Los programas de pregrado preparan para el desempeño de ocupaciones, para el ejercicio de una profesión o disciplina determinada, de naturaleza tecnológica o científica o en el área de las humanidades, las artes y la filosofía. También son programas de pregrado aquellos de naturaleza multidisciplinaria conocidos también como estudios de artes liberales, entendiéndose como los estudios generales en ciencias, artes o humanidades, con énfasis en algunas de las disciplinas que hacen parte de dichos campos.


ARTÍCULO 10. Son programas de postgrado las especializaciones, las maestrías, los doctorados y los postdoctorados." (Subrayado fuera de texto)

Sobre la Educación Superior en las modalidades de Formación Técnica Profesional y Tecnológica, el artículo 3 de la Ley 749 del 2002, precisa que:

Las instituciones técnicas profesionales y tecnológicas de educación superior organizarán su actividad formativa de pregrado en ciclos propedéuticos de formación en las áreas de las ingenierías, la tecnología de la información y la administración, así:

a) *El primer ciclo, estará orientado a generar competencias y desarrollo intelectual como el de aptitudes, habilidades y destrezas al impartir conocimientos técnicos necesarios para el desempeño laboral en una actividad, en áreas específicas de los sectores productivo y de servicios, que conducirá al título de Técnico Profesional en...*

b) *La formación técnica profesional comprende tareas relacionadas con actividades técnicas que pueden realizarse autónomamente, habilitando para comportar responsabilidades de programación y coordinación;*

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

c) El segundo ciclo, ofrecerá una formación básica común, que se fundamente y apropie de los conocimientos científicos y la comprensión teórica para la formación de un pensamiento innovador e inteligente, con capacidad de diseñar, construir, ejecutar, controlar, transformar y operar los medios y procesos que han de favorecer la acción del hombre en la solución de problemas que demandan los sectores productivos y de servicios del país. La formación tecnológica comprende el desarrollo de responsabilidades de concepción, dirección y gestión de conformidad con la especificidad del programa, y conducirá al título de Tecnólogo en el área respectiva;


d) El tercer ciclo, complementará el segundo ciclo, en la respectiva área del conocimiento, de forma coherente, con la fundamentación teórica y la propuesta metodológica de la profesión, y debe hacer explícitos los principios y propósitos que la orientan desde una perspectiva integral, considerando, entre otros aspectos, las características y competencias que se espera posea el futuro profesional. Este ciclo permite el ejercicio autónomo de actividades profesionales de alto nivel, e implica el dominio de conocimientos científicos y técnicos y conducirá al título de profesional en...

Las instituciones técnicas profesionales y tecnológicas de educación superior en forma coherente con la formación alcanzada en cada ciclo, podrán ofrecer programas de especialización en un campo específico del área técnica, tecnológica y/o profesional. Esta formación conducirá al título de Especialista en... (Subrayado fuera de texto)

Con relación a los Ciclos Propedéuticos, el artículo 5 de la Ley 1188 de 2008 faculta a todas las Instituciones de Educación Superior para:

(...) ofrecer programas académicos por ciclos propedéuticos hasta el nivel profesional, en todos los campos y áreas del conocimiento dando cumplimiento a las condiciones de calidad previstas en la presente ley y ajustando las mismas a los diferentes niveles, modalidades y metodologías educativas (Subrayado fuera de texto).

Por su parte, el artículo 2.5.3.2.7.1 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, sustituido por el artículo 1 del Decreto 1330 de 2019, indica:

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

Artículo 2.5.3.2.7.1. Ciclos propedéuticos. Un ciclo propedéutico es una fase de la educación que le permite al estudiante desarrollarse en su formación profesional siguiendo sus intereses y capacidades, para lo cual requiere un componente propedéutico que hace referencia al proceso por el cual se prepara a una persona para continuar su formación en educación superior, lo que supone una organización de los programas con flexibilidad, secuencialidad y complementariedad.


Cada programa que conforma el proceso formativo por ciclos propedéuticos debe conducir a un título que habilite de manera independiente para el desempeño laboral como técnico profesional, tecnólogo o profesional universitario, según lo definido por la Ley 749 de 2002, (...) en coherencia con las modalidades (presencial, a distancia, virtual, dual u otros desarrollos que combinen e integren las anteriores modalidades), y la naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional.

La oferta de la formación por ciclos propedéuticos deberá preservar la independencia entre los programas que conforman el ciclo, para lo cual cada nivel deberá garantizar un perfil de formación pertinente de acuerdo con el nivel ofrecido, que le permita al egresado insertarse en el campo laboral y a su vez le posibilita continuar su formación mediante el acceso a un nivel formativo superior, dado por el componente propedéutico incluido en el diseño curricular.

Las instituciones que de conformidad con la Ley 30 de 1992 (...) y la Ley 115 de 1994, (...) tienen el carácter académico de Técnicas Profesionales o Tecnológicas, para ofrecer programas en el nivel tecnológico o profesional universitario, respectivamente, por ciclos propedéuticos, deben reformar sus estatutos y adelantar el proceso de redefinición previsto en la normatividad colombiana, previo a la solicitud de registro calificado.

Para valorar la educación formal en el proceso de desempate para la provisión de empleos por medio de la situación administrativa de encargo, la Superintendencia de Sociedades establece los siguientes puntajes, respecto a los títulos o certificaciones y aprobaciones de materias en los casos en los que únicamente falte el grado, que sean adicionales al requisito y afines a las funciones del empleo a proveer, así:

- Nivel Profesional

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

Titulo			
Doctorado	Maestría	Especialización	Profesional
50	40	25	30

Nota: La sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder 50 puntos.

- Nivel Técnico y Asistencial

Titulo			
Técnica Profesional	Tecnología	Especialización Tecnológica	Especialización Técnica Profesional
40	50	30	25

Nota: La sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder 50 puntos.


Educación Formal NO Finalizada, en el nivel Técnico y Asistencial:

Nivel de Formación	Puntaje por Semestre Cursado y Aprobado	Puntaje Máximo Obtenido
Profesional	2.5	20
Tecnológica	3	18
Técnica Profesional	2	10
Especialización Tecnológica	4	8
Especialización Técnica Profesional	2	4

Nota: Solamente se puntuará la formación académica correspondiente a los semestres finalizados y aprobados, cuando tengan relación con las funciones del empleo a proveer y estén certificados por la autoridad competente.

3. Mayor puntaje en la sumatoria de las competencias comunes adoptadas en la Evaluación de Desempeño Laboral, evaluadas en la prueba Psicométrica.

Este criterio señala que se desempatará entre los servidores que ocupen el mismo cargo de carrera, y que hayan superado la prueba psicométrica aplicada; revisando la calificación obtenida para cada una de las competencias comunes que fueron establecidas, en la Resolución No. 100-011721 del 19 de enero de 2022 que adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados Públicos de

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

Carrera Administrativa y en Período de Prueba de la Superintendencia de Sociedades²⁰, las cuales son:

Competencia	Definición de la Competencia
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad

Para lo anterior, el Profesional en Psicología del Grupo de Administración del Talento Humano, tendrá que revisar y sumar el puntaje obtenido en cada una de las competencias comunes antes relacionadas.

4. Mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral.


Este criterio señala el puntaje numérico de la calificación del desempeño para cada servidor de carrera administrativa, la cual se organizará así:

- El orden de conformación estará compuesto primeramente por los servidores de carrera administrativa que poseen calificación sobresaliente, ordenados de mayor a menor con los resultados obtenidos en dicha calificación y, en segundo lugar, se encontrarán los servidores de carrera que obtuvieron calificación satisfactoria, los cuales serán igualmente ordenados de mayor a menor de conformidad a los resultados obtenidos.

Se recuerda que el resultado cuantitativo para la evaluación de desempeño laboral establecida por la Resolución No. 100-011721 del 19 de julio de 2022, es:

Tabla 4

²⁰ A partir del año 2020 la Entidad implemento el Manual de Gestión del Rendimiento GTH-M-007, cuyo objetivo es establecer los lineamientos para Gestionar el Rendimiento de los servidores públicos de la entidad, con el fin de que éstos sean apropiados por los actores que intervienen en el proceso, encaminado a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65 % y menor al 90 %
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%

5. Derecho a Voto

Si continúa el empate, se elegirá el empleado público 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 407 de 1997.

6. Sorteo


Finalmente, si persiste el empate entre los empleados públicos, se realizará un sorteo para definir quién ocupará el respectivo encargo, mediante sorteo público a través de balotas, donde se contará con la participación del Director de Talento Humano, del Coordinador del Grupo de Administración del Talento Humano, un delegado de la Oficina de Control Interno y los profesionales líderes del proceso de provisión.

8. CAUSALES DE PÉRDIDA DEL ENCARGO O TERMINACIÓN

La decisión de dar continuidad o terminar los encargos corresponde a una facultad del resorte exclusivo del nominador, que debe ser ejercida con sujeción a las normas que rigen la materia.

El encargo puede terminar, entre otras por las siguientes causas:

- a)** La provisión definitiva del empleo a través del concurso de méritos respectivo.
- b)** Por la imposición de sanción disciplinaria consistente en suspensión o destitución.
- c)** La calificación definitiva no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral del encargado.
- d)** Por la pérdida de los derechos de carrera.
- e)** Por renuncia al encargo.
- f)** Cuando el servidor de carrera encargado tome posesión para el ejercicio de otro empleo.
- g)** Por decisión del nominador debidamente motivada conforme al artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 648 de 2017.
- h)** Por decisión del nominador conforme el artículo 12 del Decreto Ley 775 de 2005.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

i) Por las demás causales previstas en la normatividad vigente.

El hecho que se haya surtido proceso de encargo 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 expedir acto administrativo modificando el encargo sujeto a la vacancia definitiva.

9. DESARROLLO VERIFICACIÓN DERECHO PREFERENCIAL DE ENCARGO

Una vez determinada la necesidad de proveer una vacante o varias vacantes (temporal(es) o definitiva(s)) de la planta global de la Superintendencia de Sociedades y para garantizar los principios de igualdad, transparencia, publicidad y confiabilidad en el proceso de verificación sobre el cumplimiento de los requisitos para el otorgamiento del encargo, la Superintendencia de Sociedades podrá:

- Desarrollar la provisión de vacantes que se encuentren en el mismo grado dentro de un mismo proceso de provisión, o
- Desarrollar la provisión de una vacante individualmente.


Para cualquiera de las circunstancias anteriores, se realizarán las siguientes actividades:

- **Eta** **pa** **No. 1 (Análisis de Requisitos: Desempeñar el empleo inmediatamente inferior, Evaluación de Desempeño Laboral, Cumplir el Perfil, No tener Sanción Disciplinaria)**

Esta etapa comprende el análisis de los siguientes requisitos para la verificación del derecho preferencial de encargo:

- Desempeñar el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer (empleo de carrera del cual es titular)
- Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente o satisfactoria
- Cumplir el perfil, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia
- No tener sanción disciplinaria en el último año

Iniciará con la necesidad de proveer una vacante (temporal o definitiva) de la planta global de la Superintendencia de Sociedades, para lo cual se informará de la existencia del proceso de encargo a los funcionarios de carrera administrativa, por medio del documento denominado "*Estudio Revisión Derecho Preferencial de Encargo*", cuyo propósito es:

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

- Organizar en orden descendente la posición jerárquica de quienes ostentan derechos de carrera, sobre el análisis del empleo a provisionar.
- Una vez establecido el orden de los servidores de carrera, se registra la valoración de su última evaluación del desempeño laboral (sobresaliente o satisfactoria)
- Se proseguirá a revisar el cumplimiento de los requisitos de estudio y experiencia para el empleo a proveer, conforme el Manual de Funciones y Competencias Laborales
- Se registra sí o no posee, sanción disciplinaria en el último año.

Se publicará en la Intranet, los resultados que arroje el “*Estudio Revisión Derecho Preferencial de Encargo*”, atendiendo cada uno de los requisitos antes referidos y descritos en este procedimiento.


Otro medio de publicidad para los procesos de encargo, serán los correos electrónicos institucionales de los servidores de carrera administrativa, incluyendo el correo electrónico personal para el caso de servidores de carrera que se encuentran en situaciones administrativas que implican su ausencia de la Entidad, siempre que se hallen en servicio activo.²¹, de igual forma, se dispondrá como medio alternativo y físico, una carpeta que contendrá los estados de todos los procesos de encargo, la cual será manejada por el Grupo de Administración del Talento Humano, donde podrá ser consultada por los interesados.

La publicidad del “*Estudio Revisión Derecho Preferencial de Encargo*”, tiene como propósito que el servidor de carrera administrativa que se considere afectado con el análisis de la etapa No. 1, pueda solicitar la revisión dentro de los 3 días hábiles, a partir del día siguiente de la publicación del *Estudio de Revisión Derecho Preferencial de Encargo*²².

Igualmente, los servidores que no estén interesados en ser encargados y que cumplan los requisitos (estudios y experiencia) del empleo a proveer, podrán expresarlo a través

²¹ Criterio Unificado titulado “*Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Periodo*” del 13 de agosto de 2019. Página 6.

²² La respuesta a la revisión solicitada será dada por parte del Grupo de Administración del Talento Humano, dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento de la publicación final.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

de los **medios anteriormente definidos**²³, en cualquier momento y en cualquier etapa del proceso de encargo.

Si la revisión solicitada por el servidor de carrera administrativa es favorable, se *incluirán inmediatamente en el estudio de Citación a Prueba Psicométrica*, en caso contrario, se le comunicará la decisión tomada, dentro de los 3 días hábiles siguientes.

Si la decisión de la revisión sobre el "*Estudio Revisión Derecho Preferencial de Encargo*" determina la modificación del estudio, el mismo deberá ser publicado nuevamente por el término de 2 días hábiles, término al cabo del cual, si no se interpone petición de revisión, se podrán adelantar las acciones tendientes a concretar la provisión transitoria, según este procedimiento²⁴.

▪ **Etapa No. 2 (Consolidación servidores de carrera que cumplen todos los requisitos de la Etapa No. 1)**

El "*Estudio Citación a Prueba Psicométrica*", convoca a los servidores de carrera que cumplen con todos los requisitos establecidos en la etapa previa, para que desarrollen la prueba psicométrica (KOMPE ESTATAL PLUS).


La prueba psicométrica (KOMPE ESTATAL PLUS) se aplicaría a todos los servidores públicos que se encuentren desempeñando el cargo inmediatamente inferior al empleo que se pretende proveer, hasta que se haya revisado toda la planta de empleos de la entidad, *atendiendo en orden descendente la posición jerárquica de quienes ostentan derechos de carrera*.

La aplicación de la prueba psicométrica (KOMPE ESTATAL PLUS) se desarrollará en las siguientes condiciones:

- ✓ La prueba psicométrica es 100% online, para lo cual, los servidores de carrera tendrán que utilizar los instrumentos tecnológicos que la entidad le ha suministrado (puesto de trabajo, equipo de cómputo, VPN, acceso a internet e intranet, entre otros)

²³ Los medios definidos para expresar cualquier clase de comentario, serán los correos electrónicos institucionales de los servidores de carrera administrativa, incluyendo el correo electrónico personal para el caso de servidores de carrera que se encuentran en situaciones administrativas que implican su ausencia de la entidad, siempre que se hallen en servicio activo, y en su defecto, por medio del correo institucional webmaster@supersociedades.gov.co, el cual generara, un número de seguimiento en nuestro Sistema de Gestión Documental POSTAL.

²⁴ En caso de que se radique una nueva solicitud de revisión, ésta sólo podrá versar sobre hechos relacionados con la modificación efectuada. Una vez resuelta la petición, se procederá a consolidar y publicar por 2 días hábiles el estudio de revisión

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

- ✓ La duración de la prueba psicométrica se encuentra parametrizada para una hora y quince minutos (1h: 15m), a partir que ingrese a la plataforma PSIGMA. Una vez finalizado este tiempo se cierra automáticamente.
- ✓ El Grupo de Administración del Talento Humano, remitirá con debida antelación el recordatorio sobre la citación a realizar la aplicación de la prueba psicométrica.
- ✓ A partir del ingreso a la plataforma PSIGMA, el servidor público cuenta solamente con el tiempo establecido para desarrollar la totalidad de la prueba. Se recuerda a los servidores de carrera que solo podrá desarrollar la prueba en el tiempo establecido por una única vez.
- ✓ En caso de requerir asistencia el servidor de carrera se deberá contactar con Grupo de Administración del Talento Humano.

La citación para la presentación de la prueba psicométrica (KOMPE ESTATAL PLUS) se realizará con hasta cinco (5) días hábiles de anticipación, a la realización de misma, la cual será totalmente online.

En el evento en que los servidores públicos no desarrollen la prueba psicométrica (KOMPE ESTATAL PLUS), **por una razón de fuerza mayor**²⁵, es necesario que informen a través de correo electrónico institucional (Outlook) por lo menos 2 días hábiles antes de la programación de la prueba al Coordinador del Grupo de Administración del Talento, a la Profesional en Psicología del Grupo de Administración del Talento Humano y al Profesional Líder del Proceso; donde señale los motivos y adjunten el soporte de su imposibilidad para la presentación de la misma.


Es de advertir que la no presentación a la citación y desarrollo de la prueba psicométrica excluirá al servidor público del proceso.

El servidor público que se encuentre programado a la aplicación de la prueba psicométrica podrá informar su desistimiento de participar en la provisión del empleo.

La publicidad del “*Estudio Citación a Prueba Psicométrica*”, tiene como propósito que el servidor de carrera administrativa que se considere afectado pueda solicitar la revisión dentro del día hábil siguiente, a la fecha de la publicación del *Estudio en comento*.

▪ **Etapas No. 3 (Resultados Prueba Psicométrica Aplicada)**

²⁵ Fuerza Mayor: es la circunstancia exterior, imprevisible o inevitable que afecta el cumplimiento de obligaciones

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

El “*Estudio Resultados Prueba Psicométrica*”, informara los puntajes obtenidos por cada uno de los servidores de carrera administrativa que aplicaron la prueba psicométrica (KOMPE ESTATAL PLUS), la cual indicará el cumplimiento o no del criterio establecido por la Superintendencia de Sociedades para esta prueba.

La publicidad del “*Estudio Resultados Prueba Psicométrica*”, tiene como propósito que el servidor de carrera administrativa pueda solicitar para su conocimiento copia del **resultado consolidado** de la prueba psicométrica realizada dentro de los tres días hábiles siguiente, a la fecha de la publicación del *Estudio en cuestión*.

Contra el resultado de la prueba psicométrica (KOMPE ESTATAL PLUS), no procede ningún tipo de revisión, dado que, al ser una prueba psicométrica posee los atributos de confiabilidad y validez.

Los servidores de carrera administrativa que cumplan con los criterios señalados dentro de este procedimiento pasaran a la siguiente etapa.

▪ **Etapa No. 4 (Identificación de Aptitudes y Habilidades)**


El “*Estudio Verificación Derecho Preferencial de Encargo*”, encadena y resume todas las etapas anteriores y revisa la identificación de Aptitudes y Habilidades para los servidores de carrera administrativa que cumplieron los criterios de selección en la aplicación de prueba psicométrica (KOMPE ESTATAL PLUS).

Ante la pluralidad de empleados públicos con derechos de carrera administrativa que cumplan la totalidad de los requisitos exigidos por el artículo 24²⁶ de la Ley 909 de 2004 (*servidores de carrera en el mismo empleo del cual ostentan derechos*) y que hayan cumplido con el criterio de identificación de las aptitudes y habilidades (*obtener una calificación igual o superior a 65%*); se definirá el servidor que ostente el mejor derecho de ser encargado, aplicando los mecanismos de desempate establecidos en este procedimiento.

El “*Estudio Verificación Derecho Preferencial de Encargo*”, presentara las siguientes generalidades:

- Determinará a los servidores de carrera administrativa que cumple con los requisitos del derecho preferencial de encargo, por ende, la Administración podrá

²⁶ Artículo 24 de Ley 909 de 2004, modificado por el Art.1 de la Ley 1960 de 2019.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

proveer la vacante mediante nombramiento en encargo.

- Cuando se hayan verificado la totalidad de la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades y del análisis se concluya o se establezca que no existe servidor de carrera administrativa que pueda ser encargado, la Administración podrá proveerlo mediante nombramiento en provisionalidad de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 12 del Decreto 775 de 2005.

FUNCIÓN ADMINISTRATIVA


La Dirección de Talento Humano y el Grupo de Administración del Talento Humano en cumplimiento de las normas de carrera administrativas, de los criterios Criterio Unificados y de los conceptos de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, y en aras de la función administrativa la cual se encuentra al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los **principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad**, podrá en cualquier momento aplicar el artículo 45 de la Ley 1437 del 2011 "*Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo*", en el sentido de corregir errores formales, de oficio o a petición de parte, contenidos en los actos administrativos, ya sean aritméticos, de digitación, de transcripción o de omisión de palabras²⁷.

Lo anterior, garantizara la función administrativa de la Superintendencia de Sociedades en aras del derecho preferencial de encargo de los servidores de carrera administrativa.

▪ **Acto Administrativo Lesivo**

De conformidad con la Circular de la Comisión Nacional del Servicio Civil 20191000000127 del 24 de septiembre de 2019, mediante la cual se imparten instrucciones sobre el trámite de reclamaciones laborales de competencia de la Comisión de Personal y de la CNSC, se indica explícitamente que el objeto de reclamación laboral no puede ser otro que el desconocimiento del derecho preferencial

²⁷ "Artículo 45 - CPACA. Corrección de errores formales. En cualquier tiempo, de oficio o a petición de parte, se podrán corregir los errores simplemente formales contenidos en los actos administrativos, ya sean aritméticos, de digitación, de transcripción o de omisión de palabras. En ningún caso la corrección dará lugar a cambios en el sentido material de la decisión, ni revivirá los términos legales para demandar el acto. Realizada la corrección, esta deberá ser notificada o comunicada a todos los interesados, según corresponda."

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

a encargo, entendido como acto lesivo, la decisión de provisión del empleo de carrera (nombramiento provisional o encargo), o acto de terminación de encargo.²⁸

En tal sentido, ningún acto administrativo de trámite (estudio de verificación, respuestas a peticiones de encargo, etc.) que profiera la administración antes de la expedición del acto lesivo, será susceptible de reclamación en primera instancia ante la Comisión de Personal, o de impugnación ante la CNSC.

De acuerdo con lo expuesto en la Circular antes referida y a las normas de carrera administrativa, **se entenderán como acto lesivo, el nombramiento en encargo o el nombramiento provisional**, el cual será resultado del "*Estudio Verificación Derecho Preferencial de Encargo*"

El **Acto Lesivo**, se publicará en la Intranet por el término de 10 días hábiles, tiempo en el cual, el servidor de carrera que considere vulnerado su derecho preferencial de encargo, pueda presentar reclamación en primera instancia ante la Comisión de Personal y en segunda instancia ante la CNSC.

La verificación del Derecho Preferencial de Encargo culminará satisfactoriamente con la posesión (en los términos de los artículos 2.2.5.1.6 y 2.2.5.1.7 del Decreto 648 de 2017).


Sólo cuando se haya descartado totalmente la posibilidad de proveer transitoriamente un empleo a través de la figura de encargo, será posible acudir al nombramiento en provisionalidad.

Todos los estudios de verificación realizados para la provisión de las vacantes definitivas o transitorias, así como la totalidad de soportes de requisitos que se recopilan a lo largo del estudio, harán parte de un expediente físico y virtual y serán administrados y conservados por el Grupo de Administración del Talento Humano.

10. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS LABORALES

Teniendo en cuenta que el encargo conlleva asumir funciones de otro empleo, se deben concertar nuevos compromisos para la evaluación del desempeño laboral, acordes con las nuevas funciones asumidas.


²⁸ Circular de la Comisión Nacional del Servicio Civil No. 20191000000127 del 24 de septiembre de 2019. Página 8.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

11. ASPECTOS PARA TENER EN CUENTA DENTRO DEL PROCESO DE ENCARGO

- Participar en el proceso no implica que todas las personas deban ser objeto de encargo, teniendo en cuenta que el número de vacantes es menor a la cantidad de empleados públicos con derechos de carrera administrativa y que es posible que no todas las personas cumplan con los requisitos, aptitudes y habilidades para asumir el encargo.
- La información sobre los procesos de encargo, puede ser consultada a través del siguiente del link: <http://intranet/SG/GAP/Paginas/Encargos.aspx>; en el cual también encontrará los procesos de encargos vigentes e históricos.
- En caso de presentarse vacancia en el empleo Auxiliar de Servicios Generales, código 4064, grado 08, no se abrirá proceso de encargo, teniendo en cuenta que no hay empleo inmediatamente inferior a éste y se procederá a surtir el proceso previsto para estos casos, si la Administración decide proveer la vacante mediante un nombramiento provisional.
- Cuando exista pluralidad de empleados públicos con derechos de carrera administrativa que cumplan los requisitos previstos en el citado artículo 24²⁹ de la Ley 909 de 2004 y que se encuentren en el empleo inmediatamente inferior a proveer, se aplicarán los criterios de desempate determinados en este documento.
- El encargo puede darse por terminado antes de la fecha prevista, teniendo en cuenta las causales establecidas en la Ley y que están descritas en el título de "CAUSALES DE PÉRDIDA DEL ENCARGO O TERMINACIÓN", del presente documento.
- Los resultados de la verificación de aptitudes y habilidades serán utilizados exclusivamente para la provisión de los empleos de carrera administrativa mediante la figura del encargo y serán consultados únicamente por las personas indicadas para ello.
- Dentro del día hábil siguiente a la publicación de cualquier "Estudio" se podrán presentar las solicitudes de revisión frente al mismo. Presentada la solicitud de revisión del *Estudio*, se interrumpe la materialización de la siguiente etapa, hasta

²⁹ Artículo 24 de Ley 909 de 2004, modificado por el Art.1 de la Ley 1960 de 2019.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

que se concluya con una respuesta formal por parte de la administración.

- Dentro de los 10 días hábiles siguientes a la publicación del acto lesivo, se podrá presentar reclamación en primera instancia ante la Comisión de Personal.

Contra la decisión de la Comisión de Personal procederá reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Esta reclamación se tramitará en el efecto suspensivo y sólo se surtirá el encargo o nombramiento provisional, una vez sea resuelta la reclamación con carácter definitivo.

- Para el caso de las personas con restricciones de tipo médico, se solicitará concepto al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de verificar que las nuevas funciones no impliquen un posible detrimento en la salud del empleado público con derechos de carrera administrativa.
- **En todo caso en cualquier momento del proceso de encargo y hasta la expedición y comunicación del Acto Lesivo, la administración se guarda la potestad de proveer transitoriamente un cargo.**

12. DEFINICIONES

Encargo: Concebido como: (i) instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo³⁰; (ii) situación administrativa³¹; (iii) forma de provisión transitoria de un empleo y (iv) derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa; para que, si cumplen los requisitos, el nominador los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial, las funciones de otro empleo vacante, por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo³².


Sobre esta temática la Comisión Nacional del Servicio Civil, ha conceptuado en los siguientes términos:

"El encargo está catalogado como un derecho de los empleados de carrera. Los servidores públicos que ostenten tal derecho y que reúnan los requisitos

³⁰ Artículo 2.2.5.4.1 del Decreto 648 de 2017.

³¹ Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.5.10.1.

³² Concepto del DAFP, diciembre 15 de 2014.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

y condiciones fijados en la ley, serán designados en igualdad de condiciones para suplir las vacancias que se presenten en los empleos de carrera, de igual o superior nivel jerárquico. Por ello, el encargo constituye un mecanismo para incentivar a los empleados de carrera eficientes.³³

El encargo es una situación administrativa y una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los empleados públicos con derechos de carrera para que, si cumplen los requisitos, el nominador los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo³⁴.

Evaluación del Desempeño Laboral (EDL): Herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito, como principio sobre el cual se fundamenten su desarrollo y permanencia en el servicio³⁵.

Manual de Funciones y Competencias Laborales: Instrumento de administración de personal, a través del cual se establecen las funciones y las competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el desempeño de los mismos. Se constituye en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en una entidad u organismo.³⁶

Planta de Personal: Conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una Entidad, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al Sistema de Nomenclatura, Clasificación y Remuneración Vigente.³⁷

13. DOCUMENTOS DE REFERENCIA


- Ley 909 de 2004

³³ Comisión Nacional del Servicio Civil. Concepto 02-767 del 22 de enero de 2009. Despacho Comisionado Frídole Ballén Duque. Concepto del DAFP, diciembre 15 de 2014. <http://www.sigep.gov.co/visornorma/-/normativa/64148/view/>.

³⁴ Acuerdo 20161000000816 del 13 de julio de 2016, numeral 1.1. del artículo 1°. Comisión Nacional del Servicio Civil.

³⁶ Departamento Administrativo de la Función Pública. Dirección de Desarrollo Organizacional. Guía de Modernización de Entidades Públicas, Bogotá, octubre de 2007.

³⁷ Departamento Administrativo de la Función Pública. Dirección de Desarrollo Organizacional. Guía de Modernización de Entidades Públicas, Bogotá, octubre de 2007.


	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

- Decreto 1083 de 2015
- Ronald Jaty Cohen Mark E. Swerdilk. (s.f.). *Pruebas*. Universidad Internacional de la Rioja. (04 de 02 de 2020). *En qué consiste la Psicometría*. Obtenido de <https://www.unir.net/salud/revista/que-es-psicometria/>

14. CONDICIONES GENERALES

- El encargo en empleos de carrera sólo es predicable respecto de empleados titulares de derechos de carrera.
- El mencionado derecho en ningún caso se extiende a los empleados públicos nombrados en provisionalidad o en empleos de otra naturaleza.
- El encargo en empleos de carrera administrativa vacantes de manera definitiva 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 proveerlos por dichos medios.
- El encargo constituye un derecho preferencial para aquellos empleados de carrera que cumplan a cabalidad con los requisitos contemplados en el artículo 24³⁸ de la Ley 909 de 2004.
- La vacante del empleo que se pretenda proveer, generada por alguna de las situaciones establecidas en el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 648 de 2017, debe ser provista a través de la figura de encargo y en caso de no ser posible, podrá ser provista mediante nombramiento en provisionalidad, sólo por el tiempo que dure la vacante temporal, conforme lo señala el parágrafo 2º del artículo 2.2.5.3.3 del Decreto 648 de 2017.
- El encargo de empleados públicos con derechos de carrera en cargos de libre nombramiento y remoción no es un derecho preferencial, sino una facultad potestativa del nominador.
- La verificación del cumplimiento de requisitos se hará, teniendo en cuenta la documentación que obra en la historia laboral de cada servidor público.

³⁸ Derecho Preferente, en el sentido del cumplimiento de las condiciones señaladas en el nuevo texto del párrafo primero del artículo 24 de Ley 909 de 2004, modificado por el Art. 1 de la Ley 1960 de 2019.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública


- Para mantener el encargo, será necesario que el servidor obtenga una calificación *sobresaliente* o *satisfactoria* y, será potestativo del nominador, prorrogar la situación administrativa en que se encuentre el servidor, siempre y cuando reúna los demás requisitos del artículo 24³⁹ de la Ley 909 de 2004.
- Sólo cuando se ha descartado la posibilidad de proveer transitoriamente un empleo a través de la figura de encargo, se acude al nombramiento en provisionalidad.
- El encargo no tiene vocación de permanencia indefinida en el tiempo, sino por el contrario, tiene el carácter temporal, que debe ser establecido desde el momento mismo de su otorgamiento.
- **Los servidores públicos que gozan de encargos, son tenidos en cuenta atendiendo para ello la posición jerárquica que ocupan en los cargos de los cuales son titulares con derechos de carrera administrativa** y no del empleo que ejercen transitoriamente, mediante la figura del encargo.

15. CONSIDERACIONES

- El encargo en empleos de carrera sólo es predicable respecto de empleados titulares de derechos de carrera.
- El mencionado derecho en ningún caso se extiende a los empleados públicos nombrados en provisionalidad o en empleos de otra naturaleza.
- El encargo en empleos de carrera administrativa vacantes de manera definitiva 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 proveerlos por dichos medios.
- El encargo constituye un derecho preferencial para aquellos empleados de carrera que cumplan a cabalidad con los requisitos contemplados en el artículo 24⁴⁰ de la Ley 909 de 2004.

³⁹ En lo relacionado con las condiciones señaladas en el nuevo texto del párrafo segundo del artículo 24 de Ley 909 de 2004, modificado por el Art.1 de la Ley 1960 de 2019.


⁴⁰ Derecho Preferente, en el sentido del cumplimiento de las condiciones señaladas en el nuevo texto del párrafo primero del artículo 24 de Ley 909 de 2004, modificado por el Art.1 de la Ley 1960 de 2019.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

- La vacante del empleo que se pretenda proveer, generada por alguna de las situaciones establecidas en el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 648 de 2017, debe ser provista a través de la figura de encargo y en caso de no ser posible, podrá ser provista mediante nombramiento en provisionalidad, sólo por el tiempo que dure la vacante temporal, conforme lo señala el párrafo 2º del artículo 2.2.5.3.3 del Decreto 648 de 2017.
- El encargo de empleados públicos con derechos de carrera en cargos de libre nombramiento y remoción no es un derecho preferencial, sino una facultad potestativa del nominador.
- La verificación del cumplimiento de requisitos se hará, teniendo en cuenta la documentación que obra en la historia laboral de cada servidor público.
- Para mantener el encargo, será necesario que el servidor obtenga una calificación *sobresaliente* o *satisfactoria* y, será potestativo del nominador, prorrogar la situación administrativa en que se encuentre el servidor, siempre y cuando reúna los demás requisitos del artículo 24⁴¹ de la Ley 909 de 2004.
- Sólo cuando se ha descartado la posibilidad de proveer transitoriamente un empleo a través de la figura de encargo, se acude al nombramiento en provisionalidad.
- El encargo no tiene vocación de permanencia indefinida en el tiempo, sino por el contrario, tiene el carácter temporal, que debe ser establecido desde el momento mismo de su otorgamiento.
- **Los servidores públicos que gozan de encargos son tenidos en cuenta atendiendo para ello la posición jerárquica que ocupan en los cargos de los cuales son titulares con derechos de carrera administrativa** y no del empleo que ejercen transitoriamente, mediante la figura del encargo.

16. INFORMACIÓN RELACIONADA CON EL PROCESO DE ENCARGOS

⁴¹ En lo relacionado con las condiciones señaladas en el nuevo texto del párrafo segundo del artículo 24 de Ley 909 de 2004, modificado por el Art.1 de la Ley 1960 de 2019.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-035
		Versión	005
	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL ENCARGO	Fecha	09/04/2025
		Clasificación de la información	Pública

Para recibir información relacionada con el desarrollo de la provisión de empleos mediante encargo, puede escribir al correo electrónico: encargos@supersociedades.gov.co.

17. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
001	Octubre de 2019	Se crea del documento
002	19 de febrero de 2020	Se modifica el apartado de aplicación de las pruebas, se eliminó la entrevista y se agregó una prueba funcional.
003	8 de septiembre de 2020	Se ajustó el apartado de aplicación de las pruebas, se eliminó la manifestación de intereses, se modificó el puntaje y forma de evaluación.
004	11 de agosto de 2023	Se modifica el procedimiento de provisión de vacantes en empleos de carrera administrativas, en su totalidad.
005	09 de abril de 2025	Se modifica el apartado del puntaje mínimo de la prueba psicotécnica y los días para citar a pruebas de esta.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Héctor Manuel Játiva García Cargo: Coordinador del Grupo de Administración del Talento Humano Fecha: 09/04/2025	Nombre: Eliana Patricia Ardila Sánchez Cargo: Directora de Talento Humano Fecha: 09/04/2025	Nombre: Diana Carolina Enciso Upegui Cargo: Secretaria General Fecha: 09/04/2025