

DECRETO No. 4112.010.20.0301 DE 2021

(mayo 27 de 2021)

Boletín Oficial No. 82. Año 2021, mayo 27.

ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI

<NOTA DE VIGENCIA: Decreto derogado por el artículo [1](#) del Decreto 4112.010.20.0923 de 2025>

Por el cual se adopta e implementa el mecanismo y/o criterio de valoración para la provisión transitoria administrativa mediante la figura del encargo con y sin efectos fiscales concerniente a los empleados públicos de la carrera administrativa al servicio del hoy categorizado Distrito Especial, Deportivo, Cultural y de Servicios de Santiago de Cali y se dictan otras disposiciones.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Decreto derogado por el artículo [1](#) del Decreto 4112.010.20.0923 de 14 de noviembre de 2025 de la cual se deroga el decreto no.4112.010.20.0301 de mayo 27 del 2021 por el cual se adopta e implementa el mecanismo y/o criterio de valoración para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante la figura del encargo con y sin efectos fiscales concernientes a los empleados públicos inscritos en el registro público de la carrera administrativa al servicio del hoy categorizado Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios de Santiago de Cali, publicado por el Decreto 4112.010.20.0923 de 14 de noviembre de 2025.

EL ALCALDE DE SANTIAGO DE CALI,

en ejercicio de sus atribuciones Constitucionales y Legales, en especial las conferidas en el Artículo 31 de la Constitución Política de Colombia y concordancia con el artículo 91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012,

CONSIDERANDO

Que el artículo 125 de la Constitución Política consagra: "Artículo 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de dos clases: de elección popular, y de libre nombramiento y remoción. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los de la fuerza pública de la Policía Nacional, la Policía Metropolitana de Bogotá, la Policía del Distrito Especial de Bogotá y la Policía del Distrito Especial de Medellín".

Que mediante sentencia C-288/14 de 2018 la H. Corte Constitucional, sostuvo.

"La carrera administrativa constituye un principio del ordenamiento superior y del Estado Social de Derecho. La carrera administrativa es el conjunto de principios, normas y procedimientos que regulan el funcionamiento de la administración pública. Los principios de la carrera administrativa son: (i) realizar la función administrativa (art. 209 superiores) que está al servicio de los intereses generales del Estado, (ii) los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, (iii) cumplir los deberes constitucionales (art. 2 constitucionales) como lo son el servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar los derechos y deberes constitucionales, (iv) garantizar el derecho de participación en la conformación, ejecución y control de las funciones y cargos públicos (art. 40-7 de la Constitución), (v) proteger los derechos de la Carta, y (vi) salvaguardar los principios mínimos fundamentales de la relación laboral contempla

Que el Sistema de Carrera Administrativa busca lograr que el recurso humano no se convierta en una carga para el Estado, sino, por el contrario, que se erija en un instrumento eficaz para el cumplimiento de las funciones y fines del Estado,

personal apto para desarrollar las actividades inherentes al servicio público y con la garantía, al mismo trabajo (C.P., art.25) y del principio mínimo fundamental de la estabilidad en el empleo (C.P., art. 53).

Que debe tenerse como propósito contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación gíven índices de resultados, su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades confiadas a los ente según el cual el Estado Social de Derecho exige la aplicación de criterios de excelencia en la administr

Que el encargo constituye una modalidad de provisión transitoria desempleos en la administración púb administrativa para el empleado designado.

Que los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos d han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias

Que los servidores inscritos en el Registro Público de la carrera administrativa tienen el derecho prefer empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal, siempre que acrediten los r de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019.

Que el encargo deberá recaer en el servidor de carrera administrativa que se encuentre desempeñando e siempre que cumpla con los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para su dese disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

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

Que el área de Talento Humano o quien haga sus veces, en cabeza de la Subdirección de Gestión Estra al Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, con el propósito de garantiza preferencial de encargo, salvo las excepciones previstas por necesidades del servicio debidamente mot frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquel que será provisto transitoriamente y que acredite artículo 24 de la Ley 909 de 2004; en ausencia de servidor con evaluación en el nivel sobresaliente; el servidor que en el mismo nivel cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación satisfactoria. realizarse sucesivamente descendiendo en la planta y en caso de no encontrar un servidor que cumpla c procederá el nombramiento provisional.

Que el requisito de aptitud y habilidad, corresponde a la idoneidad y capacidad que ostenta un servidor ahí que el análisis y valoración de su cumplimiento recaiga en el Subdirector Estratégico de Gestión de veces, servidor que con fundamento en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales transitoria del empleo ce carrera vacante de forma definitiva o temporal, deberá evaluar de forma objet aptitudes y habilidades de los servidores que integran la planta de personal, con el fin de determinar cu para desempeñar el empleo que será provisto.

Que si bien es cierto que la figura del encargo constituye para la administración una forma expedita de a asegurar la continuidad del servicio que se presta, también lo es que, conforme se regula en la Ley 90 derecho y, por tanto, el ejercicio de esa facultad por parte de la administración no debe desconocer prin del servidor inscrito en el Registro Público de la carrera administrativa de manera que, aun cuando legí

designar unilateralmente al servidor sobre el cual recaería el encargo, tal facultad no es ilimitada, por lo que con todos los requisitos determinados en la ley, para lo cual solo podrá sustentar las razones de su decisión sobre las habilidades de los candidatos designados para el empleo a encargar.

En mérito de lo anterior;

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO. <Decreto derogado por el artículo [1](#) del Decreto 4112.010.20.0923 de 2025 de Criterios de Valoración. Cuando varios servidores de carrera cumplan la totalidad de los requisitos exigidos en la Ley 403 de 1997, para ser encargados, caso en el cual la administración, actuando bajo parámetros objetivos, basados en los méritos, y en el siguiente orden, aplicará los siguientes criterios que se fijan en forma previa, así:

- a) El servidor con derechos de carrera administrativa que acredite mayor experiencia y aptitud relacionada con el ejercicio de actividades similares a las del cargo a proveer (de acuerdo con lo exigido en el Manual de Funciones Laborales), tendrá una calificación máxima hasta de sesenta (60) puntos;
- b) Mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral, tendrá una calificación máxima hasta de sesenta (60) puntos;
- c) El servidor público que cuente con distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de sus funciones, tendrá una calificación máxima hasta de ocho (8) puntos;
- d) El servidor con derechos de carrera que acredite educación formal relacionada y adicional al requisito de ingreso, tendrá una calificación máxima hasta de siete (7) puntos, lo cual se verificará la información que allegue en los términos que se regulan en este acto administrativo en la carpeta laboral. Se deberá establecer un puntaje por cada título de educación formal adicional al requisito de ingreso, hasta de siete (7) puntos;
- e) El servidor con derechos de carrera que acredite la condición de víctima, en los términos del artículo 270 de la Constitución y la Ley 1712 de 2014, tendrá una calificación de cinco (5) puntos;
- f) El servidor con derechos de carrera más antiguo de la entidad, tendrá un puntaje de cinco (5) puntos;
- g) El servidor de carrera que hubiere sufragado en las elecciones inmediatamente anteriores, para lo cual se verificará la información que allegue en los términos que se regulan en este acto administrativo, tendrá un puntaje de cinco (5) puntos de acuerdo con lo establecido en el artículo 50 de la Ley 403 de 1997, tendrá un puntaje de cinco (5) puntos;
- i) Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos mínimos y valorados los criterios adicionales, el resultado para la conformación de la lista final, se tendrá en cuenta en orden excluyente los siguientes criterios:
 - La mayor antigüedad como servidor público nombrado al servicio de la Alcaldía de Santiago de Cali;
 - La mayor antigüedad con derechos de carrera administrativa.

PARÁGRAFO PRIMERO. Estudio Técnico. La Subdirección Administrativa de Gestión Estratégica del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, realizará el estudio técnico de los servidores públicos preseleccionados, conforme a los documentos que reposen en la correspondiente carpeta de la convocatoria para encargo, sin que sea óbice, para que el empleado aporte los documentos que encuentren allí glosados, circunstancia que será objeto de verificación respecto a su autenticidad y cuya fecha en que se fije la fecha para tal efecto en la correspondiente convocatoria.

Únicamente se puntuarán los títulos, certificaciones y experiencia adicional a los requisitos mínimos, por un máximo del tope aquí regulado para cada ítem y un máximo de cien (100) puntos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Puntuación de la experiencia relacionada. Es la adquirida en el desempeño de funciones relacionadas con las del área del desempeño del empleo a proveer.

Los puntajes se asignarán en la siguiente forma:

RANGO	PUNTAJE ACUMULABLE EN PUNTO
Más de sesenta (60) meses	Dos (2) puntos adicionales y acumular los veinte (20) puntos del rango si el puntaje es menor a 20
Sesenta (60) meses	Veinte (20) puntos
Cuarenta y ocho (48) a cincuenta y nueve (59) meses	Diecisiete (17) puntos
Treinta y seis (36) a cuarenta y siete (47) meses	Catorce (14) puntos
Veinticuatro (24) a treinta y cinco (35) meses	Once (11) puntos
Doce (12) a veintitrés (23) meses	Ocho (8) puntos
Menos de once (11) meses	Cinco (5) puntos

PARÁGRAFO TERCERO. La última calificación definitiva del desempeño laboral, asignará puntaje en los siguientes términos:

CALIFICACION DEL DESEMPEÑO LABORAL	PUNTAJE ACUMULABLE EN PUNTO (10) P
MUY ALTO	10 puntos
ALTO	8 puntos
ACEPTABLE	6 puntos
BAJO	4 puntos

PARÁGRAFO CUARTO. Puntuación por distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de sus funciones durante los últimos cuatro (4) años.

Los puntajes se asignarán de la siguiente manera:

AÑO	PUNTO
Por el último año	3 puntos
Por el penúltimo año	2.5 puntos
Por el tercer (3º) último año	1.5 puntos
Por el cuarto (4º) último año	1 punto

Serán acumulables los puntos, en el evento que el empleado haya obtenido distinción, reconocimiento u honor durante los últimos cuatro (4) años.

PARÁGRAFO QUINTO. Puntuación de la Educación Formal. Se entiende por educación formal la educación superior, pregrado en las modalidades de formación técnica, técnica profesional y profesional, en programas de especialización, y maestría y en programas de doctorado. La educación formal se acredita mediante títulos o diplomas expedidos por instituciones de educación superior reconocidas por el Estado.

ARTÍCULO CUARTO. <Decreto derogado por el artículo [1](#) del Decreto 4112.010.20.0923 de 2021>
En cumplimiento de la Ley 190 de 2019, artículo 1o, párrafo segundo y previo a la provisión de vacante y nombramiento provisional, el Subdirector Administrativo de Gestión Estratégica de Talento Humano, se encarga a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta regule.



ARTÍCULO QUINTO. <Decreto derogado por el artículo [1](#) del Decreto 4112.010.20.0923 de 2025
Asignar al empleo de Subdirector Administrativo de Gestión Estratégica de Talento Humano, la función
la aplicación “SIMO” de la Comisión Nacional del Servicio Civil, todos los empleos que de conformidad
materia, deban ser convocados a concurso de méritos, para lo cual revisará permanentemente las condiciones
consultando el Registro Público de Carrera Administrativa de la Comisión Nacional del Servicio Civil,
la novedad que se ordena cumplir en esta norma.



ARTÍCULO SEXTO. <Decreto derogado por el artículo [1](#) del Decreto 4112.010.20.0923 de 2025
Terminación del encargo. El nominador o en quien se haya delegado la función, a través de resolución
el encargo por:

a) Haberse surtido la provisión definitiva del cargo vacante, de conformidad con el artículo 2.2.5.3.2 del
por el artículo 1o del Decreto 498 de 2020 (órdenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento
lista de elegible resultante de un proceso de selección) [1].

b) Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución;

c) La calificación definitiva no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral del encargado;

d) La renuncia del empleado al encargo;

e) La pérdida de derechos de carrera;

f) Cuando el servidor público de carrera que ostente el encargo, tome posesión para el ejercicio de otro

g) Revocatoria del acto administrativo que dio origen al derecho;

h) Las inhabilidades contempladas en las normas legales que regulan la materia, en especial, en los artículos
demás normas que los modifiquen, adicionen y/o sustituyan.

PARÁGRAFO PRIMERO. El hecho que se haya surtido el proceso de encargo por derecho preferente
posterioridad la misma cambie a definitiva, no es causal de pérdida del encargo. En este caso se procede
modificando el encargo sujeto a vacancia definitiva.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando el titular de la vacancia temporal regrese al empleo, el servidor público
empleo del cual ostenta derechos de carrera administrativa.



ARTÍCULO SÉPTIMO. VIGENCIA. <Decreto derogado por el artículo [1](#) del Decreto 4112.010.20.0923 de 2025
Santiago de Cali> El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición, se publicará en el Boletín
Santiago de Cali y modifica todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santiago de Cali, a los veintisiete (27) días del mes de mayo del año dos mil veintiuno (2021)

JORGE IVÁN OSPINA GÓMEZ

Alcalde de Santiago de Cali.

<NOTAS DE PIE DE PÁGINAS>

1. "Con. CNSC: "Acuerdo No 0013 DE 2021": ARTÍCULO 8o. Uso de Lista de Elegibles. Durante su utilizadas para proveer definitivamente las vacantes de la respectiva entidad, en los siguientes casos:

1. Cuando el elegible nombrado no acepte el nombramiento o no se poseione en el empleo o renuncie supere el periodo de prueba.

2. Cuando, durante su vigencia, se genere la vacancia definitiva de un empleo provisto mediante la lista del respectivo concurso de méritos, con ocasión de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en la Ley 1097 de 2004.

3. Cuando, durante su vigencia, se generen nuevas vacantes del "mismo empleo" o de "empleos equivalentes".



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de CALI

n.d.

Última actualización: 30 de diciembre de 2025 - (Diario Oficial No. 53.335 - 15 de diciembre de 2025)

