



# Concepto 318801 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000318801\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000318801

Fecha: 31/08/2021 11:44:28 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. ENCARGO. Evaluación de Habilidades y aptitudes. RADICACION: 20219000549572 del 29 de julio de 2021.

Acuso recibo a su comunicación, mediante el cual consulta lo siguiente, una entidad pública realiza pruebas de conocimientos para evaluar aptitudes y habilidades a fin de proveer empleos a través de encargo y pregunta lo siguiente:

1. Puede una entidad pública que ha modificado su planta física y cuenta con nuevos cargos exigir la presentación de pruebas de conocimiento a fin de evaluar las habilidades y aptitudes para desempeñar los nuevos cargos al interior de la entidad, citando a sus empleados de carrera administrativa a dicha presentación.
2. Puede la entidad basar su decisión en la naturaleza de las funciones a desempeñar, la no aprobación de las pruebas de conocimientos dio por surtido el derecho de preferencia de los empleados de carrera administrativa y por ende la imposibilidad dar en encargo.
- 3.Cuál es el camino para soportar la evaluación, poseer las aptitudes y habilidades de competencias para desempeñar un cargo en una entidad pública de empleados en carrera administrativas.
4. Que ocurre cuando la creación del cargo se fundamenta en la ejecución de funciones especializadas como la investigación y creación de nuevo conocimiento.
- 5.Cuál es el medio para verificar estas aptitudes y habilidades sin desconocer el derecho de preferencia del empleo de carrera administrativa.

De lo anterior me permito manifestar lo siguiente:

Respecto de la forma de proveer vacancias temporales o definitivas de empleos de carrera administrativa, el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, "por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones", establece:

“ARTÍCULO 1°. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

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.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.”

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015<sup>1</sup> al referirse a los encargos, señaló:

ARTÍCULO 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera. (Subraya fuera del texto)

De lo anterior, puede concluirse que los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio contenidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, su última evaluación del desempeño sea sobresaliente, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el año anterior y se encuentren desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer, igualmente 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.

Respecto al tema de las habilidades y aptitudes que debe reunir el empleado público con derechos de carrera para acceder a un encargo, la Comisión Nacional del Servicio Civil, en concepto 20182010643601 de 20 de noviembre de 2018, en donde señaló:

“Con fundamento en los referidos articulados se observa que dentro del requisito *Cumplir el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia*, previsto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, se encuentran las competencias de tipo funcional que debe ostentar un servidor para obtener y ejercer un cargo. De ahí que el análisis y valoración de su cumplimiento se puede evidenciar por medio de una prueba de competencias objetiva, a fin de establecer sobre cuál de los servidores recaen las condiciones necesarias para desempeñar el empleo de será provisto de manera transitoria.

No obstante, es de precisar que la aplicación de una prueba que determine las competencias básicas o esenciales no puede ser entendida como un requisito adicional para establecer sobre cuál empleado recae el derecho preferencial a ser encargado, puesto que escaparía de lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

Por lo tanto este Despacho determina que una prueba de competencias básicas o esenciales se puede establecer como el criterio principal para aplicar entre iguales; esto quiere decir, que la misma puede ser aplicada entre aquellos que cumplieron con la totalidad de requisitos que refiere la norma ibídem (requisito de estudio, requisito de experiencia, aptitudes y habilidades, conducta disciplinaria, resultado de la evaluación de desempeño laboral y el ejercicio del empleo inmediatamente inferior en la planta de personal de la entidad).

Los apartes transcritos dan cuenta de la posibilidad de realizar, ante la pluralidad de servidores de carrera con derecho a encargo, concursos para determinar en cuál recae el mejor derecho para el reconocimiento de esta prerrogativa.”

En este orden de ideas, debe concluirse que la aplicación de pruebas de conocimientos básicos esenciales por parte de las entidades, para efectuar encargos en empleos de carrera, sólo resulta procedente cuando existe pluralidad de empleados de carrera con iguales derechos, que cumplen con los requisitos para ser encargados, de conformidad con la ley.

En consecuencia, y dando contestación a su consulta N° 1, la entidad pública tiene la potestad de realizar la modificación su planta física de acuerdo a las necesidades del servicio y podrá proveer los cargos a través de encargo y si dentro del proceso se encuentra pluralidad de empleados de carrera, realizará pruebas de conocimiento a fin de evaluar las habilidades y aptitudes.

Como bien lo señala la norma, el empleado público con derechos de carrera que vaya a proveer el empleo a través de encargo deberá poseer las aptitudes y habilidades para su desempeño, dando contestación a su consulta N° 2, igualmente para poder cumplir con los requisitos para otorgar el encargo el empleado público deberá cumplir con el manual de funciones y competencias laborales.

La Ley 909 de 2004, ha sido consistente al manifestar que el empleo público es el núcleo básico de la función pública, e implica un conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a su titular con las competencias requeridas para llevarlas a cabo, a efectos de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado; para ello, los empleos se agrupan por niveles, correspondiendo igualmente una serie de responsabilidades y obligaciones de acuerdo a su nivel jerárquico.

Respecto a su consulta N° 3 y 5 estas son de competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil ya que esta es la entidad encargada de determinar los parámetros de la evaluación de las habilidades y aptitudes, de lo anterior se realizará el traslado para su respectiva respuesta.

Igualmente, sobre la reestructuración, reforma o modificación de planta de personal, el Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, establece:

*“ARTÍCULO 2.2.12.2 Motivación de la modificación de una planta de empleos. Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:*

- 1. Fusión, supresión o escisión de entidades.*
- 2. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.*
- 3. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.*
- 4. Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.*

5. *Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.*

6. *Redistribución de funciones y cargas de trabajo.*

7. *Introducción de cambios tecnológicos.*

8. *Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.*

9. *Racionalización del gasto público.*

10. *Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.*

**PARÁGRAFO 1.** *Las modificaciones de las plantas a las cuales se refiere este artículo deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.*

*Cuando se reforme total o parcialmente la planta de empleos de una entidad, no tendrá la calidad de nuevo nombramiento la incorporación que se efectúe en cargos iguales o equivalentes a los suprimidos a quienes los venían ejerciendo en calidad de provisionales.”*

**“ARTÍCULO 2.2.12.3 Estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos.** Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.
2. Evaluación de la prestación de los servicios.
3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.”

De acuerdo con lo dispuesto en la normativa transcrita y dando contestación a su consulta N° 4, las reformas de plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, de tal forma que las conclusiones del estudio técnico deriven en la creación o supresión de empleos esto con el fin de racionalizar el gasto público; mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Adriana Sánchez

Revisó: Harold Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortes 11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

---

*Fecha y hora de creación: 2024-12-12 22:05:12*