



**Función Pública**

# Concepto 018001 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000018001\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000018001

Fecha: 17/01/2022 11:23:40 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: Tema: Situaciones administrativas Subtema: Encargo RADICACION: 20212060739982 del 13 de diciembre de 2021

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta:

*“Mediante que empleo se debe evaluar un funcionario que a la fecha se encuentra en encargo como profesional universitario y que siempre ha estado como auxiliar administrativo; ¿si se encuentra en el encargo se debe evaluar como profesional universitario o auxiliar, o no se evalúa?”*

Sobre el particular me permito manifestarle lo siguiente:

El Artículo 18 del Decreto 2400 de 1968<sup>1</sup>, sobre el encargo dispone:

*“ARTÍCULO 18. Los empleados vinculados regularmente a la administración pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas: en uso de licencia o permiso; en comisión; ejerciendo las funciones de un empleo por encargo; prestando servicio militar obligatorio, o en servicio activo”. (Subrayado fuera de texto)*

A su vez, el Decreto 1083 de 2015<sup>2</sup> manifiesta que:

*“ARTÍCULO 2.2.5.4.7 Encargo. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en el siguiente capítulo.*

*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.”*

Por su parte, la Ley 909 de 2004<sup>3</sup>, señala en los Artículos 24 y 25, lo siguiente:

*“ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.*

*El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando se reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.*

*Los empleos 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, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.*

*ARTÍCULO 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.”*

De acuerdo con la norma transcrita, para que proceda el encargo el empleado debe poseer las aptitudes y habilidades para su desempeño, no haber sido sancionado disciplinariamente en el último año y que su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

Por otra parte, el Decreto 1227 de 2005<sup>4</sup> establece:

*“ARTÍCULO 8°. Mientras se surte el proceso de selección convocado para la provisión de los empleos, estos podrán ser provistos mediante encargo a empleados de carrera, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004.”*

De lo anterior puede concluirse que la figura del encargo tiene un doble carácter, por un lado es una situación administrativa en la que se puede encontrar un empleado en servicio activo para que atienda total o parcialmente las funciones de otro cargo; y por otro, es una modalidad transitoria de provisión de empleos vacantes transitoria o definitivamente. Otra característica que tiene el encargo es que el empleado encargado tendrá derecho al salario de ingreso señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular. De igual manera, el encargo puede conllevar a que el empleado se desvincule o no de las propias del cargo.

En relación a esta figura, es importante señalar que la Corte Constitucional, mediante sentencia [C-428](#) de 1997, Magistrados Ponentes: Dres. José Gregorio Hernández Galindo, Alejandro Martínez Caballero y Vladimiro Naranjo Mesa, señaló lo siguiente:

*“... El encargo temporal, es entonces una situación administrativa de creación legal que le permite al Estado sortear las dificultades que puedan presentarse en los casos de ausencia temporal o definitiva de un empleado cuya labor es indispensable para la atención de los servicios a su cargo. Se trata realmente, de una medida de carácter excepcional que igualmente enfrenta situaciones excepcionales o de urgencia y que se cumple en lapsos cortos. Ella encuentra fundamento en el inciso 2o. del Artículo 123 de la Carta Política, que dice: "los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.*

*Con fundamento en lo expuesto, transcurridos los tres meses que dispone la Ley para efectos del encargo en un empleo de libre nombramiento y remoción, éste debe proveerse en forma definitiva. Igualmente para que la entidad pueda efectuar el pago de la diferencia salarial al empleado encargado, es necesario que la remuneración no la esté percibiendo su titular, que exista la respectiva disponibilidad presupuestal, y*

*que los pagos se realicen mediante rubros separados, en razón a que de lo contrario podría constituirse en pago de doble asignación.”*

De acuerdo con lo expresado por Corte Constitucional, el encargo es una situación que le permite a las entidades enfrentar de forma transitoria las dificultades en la prestación de su servicio, ocasionadas en los casos de ausencia temporal o definitiva de un empleado, cuya labor es indispensable, permitiendo encargar del empleo o de las funciones al empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, y que reúna las condiciones y requisitos previstos en el Manual Específico de Funciones y en la norma, para el desempeño de dicho cargo.

Ahora bien, en cuanto a su pregunta sobre la forma de realizar la evaluación de desempeño del empleado que se encuentra en un empleo mediante encargo, me permito manifestar que el Acuerdo 137 de 2010<sup>5</sup>, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece:

*“ARTÍCULO 8º. CLASES DE EVALUACIÓN: El Sistema Tipo incluye tres (3) clases de evaluación, así:*

*Evaluaciones Definitivas, Evaluaciones Parciales Semestrales y Evaluaciones Parciales Eventuales.*

*(...)*

**8.3. EVALUACIONES PARCIALES EVENTUALES:** *Son evaluaciones parciales eventuales del desempeño laboral de los empleados, las que deben realizarse en los siguientes casos y circunstancias:*

- 1. Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus subalternos antes de retirarse del empleo. También se produce cuando cambie uno de los integrantes de la Comisión Evaluadora.*
- 2. Por cambio definitivo de empleo del evaluado, como resultado de traslado.*
- 3. Cuando el servidor deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones administrativas sea superior a treinta (30) días calendario.*
- 4. La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.*

*Estas evaluaciones deberán realizarse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, que deberá realizarse antes del retiro de éste.*

*Las evaluaciones parciales eventuales que se realicen tendrán un valor porcentual correspondiente al avance obtenido en proporción a los días del período evaluado o de los efectivamente laborados. Por cada evaluación semestral eventual se diligenciará un formato diferente y como resultado final se deberá sumar el porcentaje obtenido en cada una de las evaluaciones parciales realizadas.*

*Cuando el servidor no haya laborado la totalidad del año, se calificarán los servicios correspondientes al período laboral cuando éste sea superior a treinta (30) días. Los períodos inferiores a este lapso serán calificados conjuntamente con el período siguiente.”*

De conformidad con lo anterior, en la primera fase de la evaluación anual el evaluador y el evaluado deberán fijar los compromisos laborales, los

cuales versan sobre los planes, programas, proyectos y metas institucionales, así como sobre la reglamentación, instrumentos, procedimientos, deberes y responsabilidades; en el evento que se presente cambio de evaluador, cambio de empleo por traslado, cuando el evaluado debe separarse temporalmente del cargo por suspensión, por aceptar un encargo en otro empleo, por licencias, comisiones y vacaciones, se deberá realizar una evaluación parcial eventual, las citadas situaciones administrativas deben ser superiores a 30 días calendario.

Atendiendo puntualmente su consulta, cuando el empleado es objeto de un encargo debe ser evaluado en el que está desempeñando el encargo. Este tiempo (si ha superado los 30 días calendario), debe evaluarse como una evaluación parcial eventual, la cual deberá integrarse a la evaluación anual u ordinaria.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, 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

Proyectó: Sara Paola Orozco Ovalle

Revisó: Maía Valeria Borja Guerrero

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. *“Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”*
2. *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*
3. *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*
4. *Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998*

5. "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"

---

Fecha y hora de creación: 2025-03-02 13:59:02