



**Función Pública**

## Concepto 205011 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20236000205011\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000205011

Fecha: 26/05/2023 02:53:52 p.m.

Bogotá D.C

Referencia: CARRERA ADMINISTRATIVA. Evaluación de Desempeño. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. Radicación: 20239000265792 del 5 de mayo de 2023.

En atención a la radicación de la referencia, en la cual consulta lo siguiente:

“sobre la situación administrativa de encargo para un funcionario de carrera administrativa, a quien se autorizó comisión para desempeñar cargo de libre nombramiento y remoción, y que al término de dicha comisión regresó en el presente período al cargo de carrera administrativa que ostenta. la pregunta formulada al respecto fue ¿puede ser sujeto de encargo en otro empleo si no cuenta con evaluación final de desempeño del año inmediatamente anterior? Comedidamente solicito precisar en su respuesta, si la última calificación de desempeño anterior corresponde a la obtenida antes de asumir el cargo de libre nombramiento y remoción? o por el hecho de haberse ausentado del cargo mientras duraba la comisión, equivale a un período no calificado y en consecuencia ello impide ser postulado para participar de las convocatorias internas para aspirar a encargo en puestos de nivel superior y por ende mejor remunerados? en mi caso, debo esperar a que se califique mi desempeño al final del presente período, luego de regresar al cargo de carrera administrativa, para obtener el beneficio de participar el próximo año en las ofertas de encargo que presenten?”

Se da respuesta en los siguientes términos.

Sobre el encargo la Ley 909 de 2004<sup>1</sup>, modificada por la Ley 1960 de 2019, 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.<sup>1</sup>*

*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, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

Igualmente, el criterio unificado: "PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS MEDIANTE ENCARGO Y COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN O DE PERÍODO" de la Sala Plena de la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece:

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

La Unidad de Personal o quien haga sus veces, con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, deberá revisar e identificar frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica, el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquél que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

En tal orden, para el otorgamiento del derecho de encargo se debe verificar inicialmente el empleo inmediatamente inferior, con el fin de establecer si existe un titular de carrera que acredite todas las condiciones y requisitos definidos por la norma. Así y en ausencia de servidor con calificación "Sobresaliente" en su última evaluación del desempeño laboral, el encargo recaerá en el servidor que en el mismo nivel jerárquico cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación "Satisfactoria", procedimiento que deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta de personal de la entidad.

De no existir servidor de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores que acaban de superar el periodo de prueba que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación "Sobresaliente" en la evaluación de dicho período de prueba o, en su defecto, una calificación "Satisfactoria". (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

De lo anterior puede concluirse que los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados si:

- Acreditan los requisitos contenidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad y 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 dentro del mismo nivel jerárquico.

Establece la norma que 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.

Es decir, para determinar si un empleado público con derechos de carrera administrativa tiene derecho a ser encargado es necesario cumplir con los requisitos anotados.

Ahora bien, la misma disposición normativa respecto a las evaluaciones de desempeño establece:

**ARTÍCULO 38. Evaluación del desempeño.** El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.” (Subrayado fuera de texto.)

De conformidad con lo anterior, se tiene que, las evaluaciones de desempeño de los empleados de carrera administrativa corresponderán al periodo anual y tendrán dos evaluaciones parciales al año.

Sobre el mismo tema, el Decreto 1083 de 2015<sup>2</sup>, establece:

*“ARTÍCULO 2.2.8.1.1 Definición. La evaluación del desempeño laboral es una 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 permanencia y desarrollo en el servicio.”*

A la luz de la normativa citada, se responde su interrogante indicando que las evaluaciones de desempeño se realizan en periodos anuales por lo que corresponde a la entidad nominadora revisar cual fue la última evaluación de desempeño del empleado público para efectos de verificar el cumplimiento de requisitos y tener derecho al encargo.

Es decir, podrá ser procedente que se tenga en cuenta la última evaluación del desempeño del servidor antes de ir en comisión a un empleo de libre nombramiento y remoción, teniendo como precepto que ésta corresponda a la misma de los demás servidores de carrera administrativa.<sup>2</sup>.

Finalmente, se indica que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://www.funcionpublica.gov.co/eva) en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Atentamente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Janne Alexandra Guzmán Quintero.

Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero.

Aprobó: Armando López Cortés.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

<sup>1</sup>Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

<sup>2</sup>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

---

*Fecha y hora de creación: 2024-12-04 13:49:19*