



**Función Pública**

# Concepto 121441 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20246000121441\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000121441

Fecha: 01/03/2024 02:07:30 p.m.

Bogotá D.C

Referencia: CARRERA ADMINISTRATIVA. Evaluación de Desempeño. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. RAD 20242060083482 del 29 de diciembre de 2023.

*“Desde el año 1994 vengo en un cargo carrera administrativa es Técnico Administrativo, del 2010 al 7 de marzo 2019 estuve encargada como profesional universitario, a partir del 8 de marzo de 2019 hasta el 9 de enero de 2024 estuve en un cargo de libre nombramiento y remoción en una subdirección técnica, desde el 10 de enero de 2024 volví a mi cargo del cual soy titular como técnico administrativo, tengo 53 años y estoy en los últimos años para acceder a la pensión ya llevo 32 años con esta Entidad Estatal.*

*De acuerdo a lo expuesto anteriormente puedo acceder nuevamente a un encargo de profesional toda vez que la base de cotización se bajó considerablemente y me encuentro en los últimos 4 años de aportes a pensión y me estoy viendo muy afectada por cotizar sobre salario de nivel técnico.*

*Durante estos 5 años que estuve en la comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción, he concertado compromisos con mi jefe inmediato y me han realizado las respectivas evaluaciones de desempeño semestrales y definitivas las cuales se encuentran en mi historia laboral, realizadas en los formatos físicos que la dirección de talento humano tiene dispuestas para tal fin”. Frente a lo anterior, me permito manifestarle lo siguiente:*

Inicialmente es importante indicarle que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016<sup>1</sup>, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares. No obstante, a manera de orientación general frente a su inquietud le manifestamos lo siguiente:

Sobre el encargo la Ley 909 de 2004<sup>2</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.*

*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 periodo 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>3</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.”*

Ahora bien, sobre el uso de la calificación obtenida en el empleo de libre nombramiento y remoción para efectos de acceder a un encargo, la Comisión Nacional del Servicio Civil<sup>4</sup>, consideró:

*¿La calificación en un empleo de libre nombramiento y remoción puede ser sumada con la calificación en un empleo de carrera administrativa?*

*La calificación producto del desempeño en un empleo de libre nombramiento y remoción a través de la figura de encargo o de comisión, haga o no parte de la gerencia pública, no podrá ser sumada con la calificación de un empleo de carrera o ser tenida en cuenta para aplicar un beneficio o derecho preferencial que otorga la carrera como lo es el encargo.*

De manera que, la calificación producto del desempeño en un empleo de libre nombramiento y remoción a través de la figura de encargo o de comisión, haga o no parte de la gerencia pública, no podrá ser sumada con la calificación de un empleo de carrera o ser tenida en cuenta para aplicar un beneficio o derecho preferencial que otorga la carrera como lo es el encargo.

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 [/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

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Luis Fernando Núñez Rincón.

Reviso Maia Borja

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

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

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

<https://www.cnsc.gov.co/atencion-servicios-ciudadania/preguntas-frecuentes/calificacion-definitiva>

---

*Fecha y hora de creación: 2025-03-13 14:57:34*