



Función Pública

Concepto 062931 de 2026 Departamento Administrativo de la Función Pública

20266000062931

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20266000062931

Fecha: 10/02/2026 02:19:32 p.m.

REF: TEMA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. SUBTEMA: Terminación de encargos. RAD. 20259000815162 del 31 de diciembre de 2025.

Reciba un cordial saludo por parte de la Función Pública.

Por medio del presente, en atención a la consulta en la cual señala: “¿para terminar un encargo por incumplimiento de funciones aun cuando le han calificado su evaluación de desempeño se puede? (...) ¿se puede hacer la terminación del encargo por la desnaturalización del encargo aun habiéndole dado buena calificación en la evaluación del desempeño ya que como secretaria cumple y desarrolla muy bien sus funciones? (...) ¿cuál es la manera de terminar este encargo de papel de manera ajustada a la norma? (...)”, me permito manifestarle lo siguiente:

Al respecto es necesario indicarle primero, que de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016¹, 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, razón por la cual no es de su competencia pronunciarse sobre los procedimientos internos de una entidad pública.

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

De esta manera; no es de nuestra competencia intervenir en situaciones particulares, declarar ni negar derechos; intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, o seguimiento, ni señalar los procedimientos o las implicaciones legales derivadas de sus actuaciones.

No obstante, me permito dar respuesta de manera general, en los siguientes términos:

Respecto del encargo, se indica que cuando dentro de una entidad se deba proveer un empleo de carrera administrativa en vacancia temporal, se proveerá a través de encargo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley [909](#) de 2004², que dispone:

“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.”

De conformidad con lo anterior, se tiene entonces que mientras se lleve a cabo un proceso de selección, los empleados de carrera administrativa, tendrán derecho a ser encargados en los empleos que se encuentren en vacancia temporal definitiva, siempre y cuando acrediten los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

Es importante tener en cuenta, que la norma también previó que, si dentro de la entidad no hubieren empleados 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 se aplique en la respectiva entidad.

Así mismo para ser encargado, además de verificarse que se cuente con los requisitos para el desempeño del cargo, así mismo se precisa que el encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Por su parte el Decreto 1083 de 2015³, dispuso lo siguiente en relación a la figura de encargo:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.41 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.

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado. (...)”

Por lo anterior, se debe tener en cuenta que el encargo presenta un doble carácter, es decir, constituye una situación administrativa, y también una modalidad transitoria de provisión de empleos; el encargo puede ser total o parcial, lo que indica que en el primer caso el funcionario se desprende de las funciones que le son propias y asume todas las del nuevo empleo y para el segundo caso, asume solo una o algunas de ellas, así como que el encargo se produce por ausencia del servidor temporal o definitiva del cargo del cual es titular.

Así mismo, se debe tener en cuenta que, como situación administrativa, el encargo permite a la entidad sortear situaciones como las generadas en vacaciones temporales, con el fin de no afectar la prestación del servicio, ni el correcto funcionamiento de la entidad, en consecuencia, se indica que es la entidad la que con apego a la normativa que se ha indicado, determinará el empleado que tenga mejor derecho para el encargo, siempre y cuando reúna todos los requisitos previamente establecidos.

Ahora bien, respecto de la terminación de un encargo, el artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015, establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.4 TERMINACIÓN DE ENCARGO Y NOMBRAMIENTO PROVISIONAL. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.”

Es preciso destacar que en el evento que se presenten vacancias definitivas en empleos considerados como de carrera administrativa es viable su provisión mediante encargo hasta tanto se surta el concurso de méritos que derive en el nombramiento en período de prueba de quien superó el concurso, por lo que se precisa que en el marco jurídico actual, en caso de encargos en empleos que presentan vacancia definitiva del empleo, el encargo no está sujeto a un tiempo determinado.

Ahora bien, respecto de las causales de terminación de un encargo, la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante criterio unificado del 13 de agosto de 2019, de manera enunciativa, citó algunas circunstancias que podrán dar lugar a la terminación del encargo así:

“Es posible terminar un encargo? La situación administrativa de encargo, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 1 de la Ley 1960 de

2019, modificadorio del Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, no contempla término definido, en la medida que la modificación normativa eliminó la expresión "El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

No obstante, el nominador a través de resolución motivada, podrá dar por terminado el encargo, entre otras, por siguientes razones:

Por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo, conforme a dispuesto en el Artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 (Ordenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en periodo de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección por mérito).

Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución del encargado. La calificación definitiva no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral del encargado. La renuncia del empleado al encargo.

La pérdida de derechos de carrera del encargado.

Cuando el servidor de carrera encargado tome posesión para el ejercicio de otro empleo."

De lo anterior, se tiene entonces que el encargo puede darse por terminado cuando se presenta renuncia del mismo, por obtención de evaluación del desempeño no satisfactoria, por decisión del nominador debidamente motivada, por la pérdida de los derechos de carrera, cuando se acepte la designación para el ejercicio de otro empleo, por la imposición de sanción disciplinaria consistente en suspensión o destitución, cuando el servidor de carrera encargado tome posesión para el ejercicio de otro empleo y por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo.

Con fundamento en lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica para que el empleado de carrera acceda al encargo se deben cumplir con los requisitos antes descritos, y podrá darse por terminado bajo las causales que se han indicado previamente.

En todo caso, será necesario precisar que la terminación del encargo debe realizarse mediante resolución motivada, aún antes de cumplir el término de duración, precisando que en caso de renuncia al encargo o de terminación del mismo (vacancias temporales), el empleado deberá regresar inmediatamente el empleo del cual es titular y ostenta derechos de carrera.

A partir de lo anterior, damos respuesta precisa a sus interrogantes en los siguientes términos:

1) ¿para terminar un encargo por incumplimiento de funciones aun cuando le han calificado su evaluación de desempeño se puede?

Respuesta al numeral 1:

Al margen de las situaciones particulares de cada caso, el nominador de la entidad, mediante acto debidamente motivado podrá dar por terminado un encargo cuando se presenta renuncia del mismo, por obtención de evaluación del desempeño no satisfactoria, por decisión del nominador debidamente motivada, por la pérdida de los derechos de carrera, cuando se acepte la designación para el ejercicio de otro empleo, por la imposición de sanción disciplinaria consistente en suspensión o destitución, cuando el servidor de carrera encargado tome posesión para el ejercicio de otro empleo y por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo.

Por lo anterior, la entidad deberá verificar el efectivo cumplimiento de las funciones a cargo del empleado, reflejando en la evaluación del desempeño si efectivamente cumplió con las mismas.

2) ¿se puede hacer la terminación del encargo por la desnaturalización del encargo aun habiéndole dado buena calificación en la evaluación del desempeño ya que como secretaria cumple y desarrolla muy bien sus funciones?

Respuesta al numeral 2:

Sobre el particular me permito indicar, que se puede terminar un encargo a pesar de buenas calificaciones si la razón es la provisión definitiva del cargo mediante concurso de méritos, pues el encargo es una situación transitoria, o por una decisión motivada del nominador, aunque la evaluación sea buena, siempre que se cumpla el procedimiento legal y se emita una resolución justificada, incluso si el empleado cumple bien sus funciones, ya por motivos de necesidades del servicio o provisión definitiva.

3) ¿cuál es la manera de terminar este encargo de papel de manera ajustada a la norma?

Respuesta al numeral 3:

Según lo expuesto en las generalidades del presente concepto, se da respuesta sobre el particular indicando que, el nominador a través de resolución motivada, podrá dar por terminado el encargo, entre otras, por siguientes razones: por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo, conforme a dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 (Ordenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en periodo de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección por mérito); imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución del encargado; la calificación definitiva no satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral del encargado; la renuncia del empleado al encargo; la pérdida de derechos de carrera del encargado; o cuando el servidor de carrera encargado tome posesión para el ejercicio de otro empleo.

Finalmente, se hace necesario reiterar que en el marco del Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo no es competente para pronunciarse sobre los procedimientos internos de una entidad pública. Por tanto, 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.

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,

HAROLD ISRAEL HERREÑO SUAREZ

Coordinador Grupo de Asesoría, Conceptos y Relatoría Dirección Jurídica

Datos de quien Proyectó: Claudia Viviana Molina Barón

Datos de quien Revisó: N/A

Datos de Vo.Bo: Harold Israel Herreño Suarez - Dirección Jurídica

Código TRD: 11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

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

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

Fecha y hora de creación: 2026-03-19 09:37:07