



Concepto 094201 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000094201

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000094201

Fecha: 03/03/2022 05:28:33 p.m.

Bogotá D.C.

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. RAD. 20229000076702, 10 de febrero del 2022.

En atención a la solicitud en la que se describe una situación en que existe una vacante temporal de cargo de profesional en auditoría dentro de una contraloría departamental y formulan las siguientes preguntas:

<![if !supportLists]>1. <![endif]>*¿Es posible realizar encargo para que otro funcionario de la misma entidad que cumpla con el perfil asuma el cargo de profesional de auditoría mientras regresa el titular?*

<![if !supportLists]>2. <![endif]>*¿En caso de ser posible el encargo provisional de las funciones de auditoría, el encargado recibiría el sueldo del primero?*

<![if !supportLists]>3. <![endif]>*Si el funcionario al que se le realizará el encargo de auditoría, se encuentra en un empleo donde su remuneración es menor pero cuenta con los requisitos para poder ser nombrado en el cargo de auditoría deberá recibir la misma remuneración que se encuentra prevista para el cargo de profesional de auditoría o deberá continuar recibiendo la remuneración como técnico?*

<![if !supportLists]>4. <![endif]>*En caso de solo asignar funciones, ¿es posible hacerlo a un funcionario de nivel técnico que se encuentra en carrera administrativa, a pesar que en la planta de personal existan técnicos de nivel superior en carrera administrativa y profesionales en provisionalidad?*

Me permito indicar lo siguiente:

En cuanto al primer interrogante, *¿Es posible realizar encargo para que otro funcionario de la misma entidad que cumpla con el perfil asuma el cargo de profesional de auditoría mientras regresa el titular?*

El Decreto 409 del 2020 “Por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales” ha establecido la manera en que deben proveerse las vacancias temporales de los empleos de carrera administrativa, así:

“ARTÍCULO 18. Clases de nombramiento. La provisión de empleos en las contralorías territoriales se realizará mediante las siguientes clases de nombramiento:

1. Nombramiento ordinario: Es aquel mediante el cual se proveen en forma definitiva los empleos que, de conformidad con el presente Decreto ley, tienen el carácter de empleos de libre nombramiento y remoción.

2. Nombramiento en período de prueba: Es aquel mediante el cual se proveen los empleos de carrera como resultado de un proceso de selección

3. Nombramiento en provisionalidad: Es aquel que se hace a una persona para proveer de manera transitoria un empleo de carrera en vacancia temporal o definitiva. (...)

ARTÍCULO 20. Formas de proveer los empleos de carrera administrativa. Las vacancias definitivas y temporales de los empleos de carrera administrativa se proveerán de las siguientes formas:

1. Las vacancias definitivas se proveerán a través de concurso convocado por la Comisión Especial de Carrera. En este procedimiento de selección competirán en igualdad de condiciones las personas que deseen ingresar a las Contralorías Territoriales y los empleados públicos que pretendan ascender. En forma excepcional, se podrán proveer mediante encargo y nombramiento provisional, aplicando lo dispuesto para vacancias temporales según lo dispuesto en el presente Decreto ley.

2. Las vacancias temporales son aquellas que se presentan cuando el titular del empleo público se encuentra en una situación administrativa que implique separación temporal del mismo, Los empleos de carrera en vacancia temporal se pueden proveer a través del encargo o del nombramiento provisional:

a) Encargo: Por el término de la vacancia temporal los empleados de carrera tendrán derecho preferencial a ser encargados de tales empleos, siempre y cuando acrediten los requisitos establecidos para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el año anterior y su última evaluación del desempeño haya sido excelente. En el evento en que no haya empleados con evaluación excelente, se podrá encargar a los empleados con evaluación sobresaliente.

El servidor a encargar deberá tomar posesión del empleo dentro de los cinco (5) días siguientes a la comunicación del acto administrativo correspondiente. De no tomar posesión dentro del término indicado, se derogará el encargo sin que se requiera del consentimiento del servidor y se considerará que no ha aceptado dicho encargo.

b) Nombramiento en provisionalidad: Es aquel que se hace a una persona para proveer de manera transitoria un empleo de carrera en vacancia temporal o definitiva, con personal no seleccionado a través de un proceso de selección convocado por la Comisión Especial de Carrera. El nombramiento provisional se dará por terminado cuando se provea a vacante con quien ganó el concurso de méritos o mediante acto motivado cuando a ello hubiere lugar.

El nombramiento en provisionalidad procederá ante la inexistencia de empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados. (Subrayado nuestro)

De acuerdo a los artículos mencionados, en el caso concreto donde se presenta una vacancia temporal del cargo de profesional en auditoría, podrá este ser provisto mediante nombramiento ordinario, en periodo de prueba o en provisionalidad. Al mismo tiempo, siguiendo lo indicado en el artículo 20, se permite el nombramiento en encargo con profesionales inscritos en el sistema de carrera administrativa, que cuenten con los requisitos para ocuparlo, no hayan tenido sanciones disciplinarias en el año anterior y que hayan tenido la calificación de excelente en la evaluación de desempeño, en su defecto de sobresaliente.

En caso de no existir empleados de carrera que acrediten los requisitos anteriores, el cargo será provisto por medio de la figura de nombramiento en provisionalidad.

En cuanto al segundo interrogante, ¿En caso de ser posible el encargo provisional de las funciones de auditoría, el encargado recibiría el sueldo del primero? nos remitimos al Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública 1083 de 2015, el cual señala lo siguiente:

ARTÍCULO 2.2.5.5.44 Diferencia salarial. El empleado encargado tendrá derecho al salario señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular.

De acuerdo a lo anterior, el empleado público que sea encargado en el cargo con vacancia temporal devengará la asignación salarial establecida para el cargo del cual fue encargado siempre que este no sea devengado por el titular del mismo.

Sobre el tercer interrogante, Si el funcionario al que se le realizará el encargo de auditoría, se encuentra en un empleo donde su remuneración es menor pero cuenta con los requisitos para poder ser nombrado en el cargo de auditoría ¿deberá recibir la misma remuneración que se encuentra prevista para el cargo de profesional de auditoría o deberá continuar recibiendo la remuneración como técnico?

En línea de lo mencionado en la respuesta anterior, el empleado público que sea encargado en el cargo con vacancia temporal devengará la asignación salarial establecida para el cargo del cual fue encargado siempre que este no sea devengado por el titular del mismo, sin embargo cabe aclarar que para que el empleado público pueda ser encargado en el cargo con una vacante temporal es necesario que su perfil se ajuste a los requisitos del cargo se encuentran previstos en el manual específico de funciones y competencias donde la Administración deberá verificar que el empleado cuente con la formación académica o la experiencia laboral o profesional que para el ejercicio del cargo se exige en el manual.

Finalmente, para resolver el cuarto interrogante, en caso de solo asignar funciones, *¿es posible hacerlo a un funcionario de nivel técnico que se encuentra en carrera administrativa, a pesar que en la planta de personal existan técnicos de nivel superior en carrera administrativa y profesionales en provisionalidad?*

El Decreto 409 del 2020, en el artículo antes citado, indica que procederá la provisión de un empleo mediante encargo siempre y cuando acrediten los requisitos establecidos para su desempeño.

Al mismo tiempo, El Decreto 785 de 2005 “*por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.*” establece la definición de empleo de la siguiente forma:

ARTÍCULO 2º. *Noción de empleo. Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.*

Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto-ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en leyes especiales.

De la misma forma, los empleos dentro de la administración pública se dividen en varias categorías de acuerdo a la naturaleza de sus funciones, el decreto 785 de 2005 se encarga de determinarlas, así:

ARTÍCULO 4º. *Naturaleza general de las funciones. A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:*

4.1. Nivel Directivo. *Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.*

4.2. Nivel Asesor. *Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.*

4.3. Nivel Profesional. *Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.*

4.4. Nivel Técnico. *Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.*

4.5. Nivel Asistencial. *Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.*

PARÁGRAFO. *Se entiende por alta dirección territorial, los Diputados, Gobernadores, Concejales, Alcaldes Municipales o Distritales, Alcalde Local, Contralor Departamental, Distrital o Municipal, Personero Distrital o Municipal, Veedor Distrital, Secretarios de Despacho, Directores de Departamentos Administrativos, Gerentes de Unidades Administrativas Especiales y Directores, Gerentes o Presidentes de entidades descentralizadas.*

De acuerdo a lo anterior, tenemos que los empleos del nivel técnico desarrollan procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología, mientras que, los de los empleados del nivel profesional, se encargan de ejecutar y aplicar los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica para

ejercer funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

En línea de lo anterior y respecto a la experiencia profesional que cada cargo aporta al empleado, el mismo decreto se ha encargado de establecer lo siguiente:

ARTÍCULO 11. Experiencia. Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio.

Para los efectos del presente decreto, la experiencia se clasifica en profesional, relacionada, laboral y docente.

Experiencia Profesional. Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pénsum académico de la respectiva formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo.

Experiencia Relacionada. Es la adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo a proveer o en una determinada área de trabajo o área de la profesión, ocupación, arte u oficio.

Experiencia Laboral. Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.

Experiencia Docente. Es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.

Cuando para desempeñar empleos pertenecientes a los niveles Directivo, Asesor y Profesional se exija experiencia, esta debe ser profesional o docente, según el caso y determinar además cuando se requiera, si esta debe ser relacionada.

Cuando se trate de empleos comprendidos en el nivel Profesional y niveles superiores a este, la experiencia docente deberá acreditarse en instituciones de educación superior y con posterioridad a la obtención del correspondiente título profesional.

De este modo, entendiendo que para que un cargo sea provisto por medio de encargo se requiere que la persona cumpla con los requisitos para el mismo, debe decirse que no podrá proveerse un empleo de nivel profesional con un servidor del nivel técnico, ya que la experiencia adquirida en el ejercicio del empleo del nivel técnico no es experiencia profesional, por cuanto, la naturaleza de las funciones es diferente.

En conclusión, y para dar respuesta a los interrogantes planteados, podrá proveerse un cargo con vacancia temporal en las contralorías territoriales mediante la figura de encargo siempre que se acredite el cumplimiento de los requisitos consagrados en el artículo 20 del Decreto 409 del 2020, devengando la asignación salarial establecida para el cargo del cual fue encargado siempre que este no sea devengado por el titular del mismo.

Finalmente, la experiencia adquirida en el ejercicio de un cargo de nivel técnico no corresponde a experiencia profesional, por lo tanto, no es viable proveer un cargo de nivel profesional con un servidor que no cumpla con los requisitos para desempeñarlo, en este caso, un funcionario de nivel técnico.

En todo caso, la competencia para establecer si un candidato es idóneo para ocupar en encargo un empleo que se encuentra en vacancia temporal le corresponde al jefe de talento humano de la entidad, o quien haga sus veces, de acuerdo con lo establecido en Artículo 2.2.2.7.5 del Decreto 1083 de 2015, quien debe verificar el cumplimiento de los requisitos y calidades para el desempeño de los empleos.

En caso que requiera mayor información sobre las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, en el link “Gestor Normativo”:

[/eva/es/gestor-normativo](http://eva/es/gestor-normativo), donde podrá encontrar todos los conceptos relacionados 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: María Laura Zocadagui

Revisó: Harold Herreño

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:35:35