

**Función Pública**

Concepto 395761 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000395761

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000395761

Fecha: 27/10/2022 09:35:33 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. Evaluación de desempeño. Radicado: 20229000495452 23 de septiembre de 2022.

En atención a la radicación de la referencia, en la cual consulta *“Cuál debe ser la evaluación de desempeño que deben tomar como referencia las entidades públicas para seleccionar al personal en carrera administrativa que se presente a una convocatoria de encargo temporal y transitorio.”*, se da respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar, es importante precisar que conformidad con el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo, efectúa la interpretación general de la normatividad vigente, por lo tanto, no tiene competencia para intervenir en situaciones particulares de las diferentes entidades públicas, por lo cual solo daremos información general, respecto de los temas objeto de consulta.

Sobre el tema se precisa que, la Comisión Nacional del Servicio Civil en fecha 13 de agosto de 2019, sentó su criterio unificado en relación con la evaluación del desempeño expresando:

“Se entiende por la calificación ordinaria y definitiva en firme, aquella obtenida en el año inmediatamente anterior en el empleo sobre el que ostenta derechos de carrera o en un empleo de carrera que desempeñe en encargo, como quiera que la Ley 909 de 2004, no restringe que dicho requisito deba acreditarse exclusivamente en el empleo sobre el que se tiene titularidad.

Para el servidor con derechos de carrera que durante el periodo anual desempeñó varios empleos en la entidad, la calificación definitiva corresponderá a la sumatoria de las evaluaciones parciales que se hayan producido durante el periodo anual, ya sea en el empleo del cual es titular o aquel que desempeñe en encargo. (...)” (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Ahora bien, 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 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, modificada por la Ley 1960 de 2019, que dispone:

“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. (...)” (Subrayado nuestro)

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, 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; y 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, debiendo recaer el encargo en el empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Conforme a lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica y como resultado del análisis del criterio de la comisión nacional citado, en que define la evaluación de desempeño que se debe tomar como referencia por parte de las entidades públicas para seleccionar al personal en carrera administrativa que se presente a una convocatoria de encargo temporal y/o transitorio tenemos que deberá ser la calificación o evaluación ordinaria y definitiva en firme, obtenida en el año inmediatamente anterior en el empleo que ocupe el servidor con derechos de carrera administrativa, por lo que no se podrán tener en cuenta las evaluaciones parciales.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo, «Gestor Normativo», donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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 LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Yaneirys Arias.

Reviso: Maia V. Borja

Aprobó: Dr. Armando López C

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:18:39