



# Concepto 080581 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20236000080581\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000080581

Fecha: 23/02/2023 04:38:39 p.m.

Bogotá D.C.

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. Verificación de requisitos para nombramiento en encargo. RAD.: 20239000027362 del 13 de enero de 2023.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual formula varios interrogantes en relación con la verificación de los requisitos de experiencia para efectos de proveer un empleo mediante encargo en una entidad del orden territorial, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

Inicialmente, es importante destacar que de acuerdo con lo señalado en el Decreto 430 del 2016, a este Departamento Administrativo le compete formular, implementar, hacer seguimiento y evaluar las políticas de desarrollo administrativo de la función pública, el empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano de la Rama Ejecutiva del Poder Público. En ese sentido, este Departamento 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, como el planteado en su consulta.

Al margen de lo anterior y refiriéndonos a modo general sobre sus inquietudes, en lo que respecta al encargo, se precisa que el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, establece en relación con la forma de proveer vacancias temporales o definitivas de empleos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción:

*"ARTÍCULO 24. Encargo. Modificado por art. 1, 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.*

*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. (...)*

**ARTÍCULO 25.** *Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.” (Destacado nuestro)*

Por su parte, el artículo 18 del Decreto Ley 2400 de 1968, por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones, consagra:

**“ARTÍCULO 18.** *Los empleados vinculados regularmente a la administración pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas: en uso de licencia o permiso; en comisión; ejerciendo las funciones de un empleo por encargo; prestando servicio militar obligatorio, o en servicio activo (...).” (Subrayado nuestro)*

A su vez, el Decreto 1083 de 2015, dispuso:

**“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. (...)"*

Conforme lo señalan las disposiciones normativas citadas, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados con derechos de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio contenidos en el manual de funciones específicas y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. También señala la ley que, si no hay 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.

Sobre el particular también es importante anotar que este Departamento Administrativo y la Comisión Nacional del Servicio Civil expedieron la Circular Conjunta No. 20191000000117 de 29 de julio de 2019, en la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos y donde se señala:

*“Titulares del derecho de encargo: el encargo deberá recaer en el servidor de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior, siempre que cumpla con 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.*

*En tal orden, el área de Talento Humano o 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 aquel que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004; en ausencia de servidor con evaluación en el nivel sobresaliente , el derecho se predica respecto del servidor que en el mismo nivel cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación satisfactoria. Este procedimiento deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta y en caso de no encontrar un servidor que cumpla con los requisitos ya citados procederá el nombramiento provisional”. (Destacado nuestro)*

De esta manera, el encargo deberá recaer en el empleado que en el mismo nivel cuente con todos los requisitos que señala la norma y con calificación sobresaliente, en caso de no existir servidor con esta calificación, se podrá encargar a la persona que, en el mismo nivel, cumpla con los requisitos y cuente con calificación satisfactoria.

En consecuencia, corresponde a la entidad determinar con fundamento en el procedimiento señalado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el empleado con derechos de carrera que mejor derecho tenga para ser nombrado en encargo, nótese que la norma limita la viabilidad de otorgar los encargos a los empleados públicos con derechos de carrera administrativa que cumplan los requisitos para su ejercicio.

Los requisitos del cargo se encuentran previstos en el manual específico de funciones y competencias laborales que tenga adoptado la entidad, en consecuencia, al momento de estudiar las hojas de vida con el fin de contemplar la opción de otorgar encargo para la provisión de empleos de carrera administrativa, la Administración deberá verificar el empleado titular de derechos de carrera inmediatamente inferior al empleo vacante. Así mismo, deberá tener en cuenta 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.

De acuerdo con lo expuesto, es viable concluir que en el caso de presentarse vacancia temporal o definitiva en un empleo de carrera administrativa, es pertinente indicar que la figura del encargo se aplica para los empleados públicos con derechos de carrera administrativa que cumplan con el perfil y los requisitos exigidos para el ejercicio del cargo (entre ellos la formación académica y experiencia laboral o profesional que se exija en el manual), de manera que 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, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el año anterior y se encuentren dentro del mismo nivel jerárquico, desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer.

Por tal razón, y para el caso de la consulta el empleado que ostenta un empleo del nivel asistencial, no cuenta con el requisito para poder ser encargado de un empleo del nivel profesional, toda vez que no se encuentra en el mismo nivel jerárquico.

Se considera pertinente tener en cuenta que, de conformidad con el artículo [2.2.5.1.5](#) del Decreto [1083](#) de 2015, le corresponderá en todo caso al Jefe de Talento Humano de cada entidad pública, o a quien haga sus veces, verificar y certificar el cumplimiento de requisitos del aspirante al ejercicio del empleo, conforme a las previsiones del manual específico de funciones y de competencias laborales.

No obstante, en el caso que considere que sus derechos de carrera han sido vulnerados podrá acudir en primera instancia a la comisión de personal de su entidad y en segunda instancia a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, entidad facultada para administrar y vigilar el cumplimiento de las normas de carrera administrativa.

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 <https://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,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Melitza Donado

Revisó: Maia Borja G.

Aprobó: Armando López C.

11602.8.4

---

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:30:16