



# Concepto 282631 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20236000282631\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000282631

Fecha: 07/07/2023 12:55:02 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: Tema: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Subtemas: Encargo Radicado: 20239000600632 de fecha 06 de junio de 2023.

En atención a la comunicación de la referencia, en la cual plantea el interrogante sobre:

"1. ¿Se pueden realizar exámenes o pruebas escritas a los servidores inscritos en carrera administrativa que cumplan los requisitos del artículo 24 de la ley 909 de 2004, para valorar los conocimientos básicos esenciales determinados en el manual de funciones y competencias adoptado por la Entidad?

¿Los resultados de la prueba o examen escrito para proveer el empleo en encargo se le puede asignar una participación en la calificación del 100%, es decir, quien ocupe el primer puesto, a ese se le asigna el encargo?

¿Al examen o prueba escrita en el proceso de encargo, se le puede asignar un porcentaje de ponderación y aplicar criterios de desempate, como son pertenecer a la misma dependencia, mayor experiencia profesional relacionado, educación formal adicional?

¿El examen o prueba escrita en el proceso de encargo, se aplicaría la prueba como factor eliminatorio, y solo los servidores que aprueben el examen se les aplica los criterios de desempate?"

Me permito manifestarle lo siguiente:

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 DE 2019 establece:

**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 posterioridad 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.*

Por su parte, el Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, señala:

**"ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas.** *Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*

*Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley [909](#) de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.*

*Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley [909](#) de 2004 y en el Decreto-ley [760](#) de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.*

*Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.*

**"Artículo 2.2.5.3.3. Provisión de las vacancias temporales.** *Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*

*Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.*

*Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.*

**PARÁGRAFO.** *Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma».*

En relación con los presupuestos para que proceda el derecho preferencial de encargo de un servidor de carrera, la Comisión Nacional del

Servicio Civil, mediante Criterio Unificado<sup>1</sup>, señaló:

*"... El artículo 24 de la Ley 909 de 2004 define que el encargo es un derecho para los servidores de carrera administrativa, siempre que acrediten la totalidad de los requisitos allí definidos, como son:*

- a) Cumplir el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia;
- b) Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer;
- c) No tener sanción disciplinaria en el último año;
- d) Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente;
- e) El encargo recaerá en el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente.

Partiendo de este orden, la CNSC pasará a definir cada uno de los mencionados presupuestos, así:

- a) Cumplir el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia.

Para su verificación, la entidad deberá tener en cuenta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente al momento de la provisión transitoria del empleo de carrera vacante de forma definitiva.

La entidad a través de su Área de Talento Humano, al momento de realizar el estudio de verificación sobre el cumplimiento de los requisitos, debe constatar con fundamento en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales cuál de los servidores de carrera reúne los estudios y experiencia requeridos para el desempeño del cargo.

- b) Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer mediante encargo.

El requisito de aptitud y habilidad previsto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, corresponde a la idoneidad y capacidad que ostenta un servidor para obtener y ejercer un cargo. De ahí que el análisis y valoración de su cumplimiento recaiga en el Jefe de Talento Humano, quien a partir de la documentación que reposa en la historia laboral de los servidores que integran la planta de personal debe establecer cuál de ellos reúne las condiciones para desempeñar el empleo que será provisto. Ya la CNSC había conceptuado lo siguiente, "[...] la unidad de personal de la entidad o quien haga sus veces en la respectiva entidad, deberá conceptualizar sobre este aspecto y pronunciarse positiva o negativamente sobre el cumplimiento de este requisito, sustentando las razones de su pronunciamiento. [...]"

Para ilustrar lo antes señalado y a manera de orientación; se traen elementos sobre las aptitudes y habilidades desde el punto de vista sicológico, las cuales son definidas de la siguiente manera:

Aptitud o capacidad: Atributos permanentes del individuo que influencian su desempeño frente a diferentes labores o actividades.

*Habilidad: Destrezas desarrolladas o aprendidas que facilitan el aprendizaje o la adquisición más rápida de un nuevo conocimiento.*

*Con el objeto de orientar a los Jefes de Talento Humano de las entidades, la CNSC ha elaborado una serie de recomendaciones técnicas que pueden seguir al momento de realizar el respectivo estudio de Aptitudes y Habilidades.*

*Para evaluar las aptitudes y habilidades de un servidor de carrera en el ejercicio de las funciones del respectivo cargo, los jefes de talento Humano pueden tener en cuenta lo siguiente:*

*Identificar las aptitudes y habilidades propias del empleo que se va a proveer, las cuales se encuentran relacionadas con las competencias funcionales y comportamentales que están establecidas en el Manual Específicos de Funciones y Competencias de la Entidad. En algunos manuales esta información no está explícita y se requiere interpretar las funciones del empleo para identificarlas. Se podrán recolectar evidencias de las aptitudes y habilidades de estos servidores, preferiblemente aquellas que sean más predictivas. Algunos de los métodos que pueden usarse para recolectar estas evidencias son: a) pruebas psicométricas; y b) nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral.*

*Realizar un contraste entre las evidencias obtenidas y elaborar una escala que permita clasificar en orden de mérito a los servidores según las aptitudes y habilidades evaluadas. Hay algunos métodos que incluyen escalas de calificación, como por ejemplo las pruebas psicométricas y el nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral; en estos casos, no es necesario elaborar una nueva escala y la clasificación se realizaría con los resultados obtenidos.*

*Es importante resaltar que el éxito de este proceso de evaluación depende de la correcta identificación de las aptitudes y habilidades indispensables para ejercer de forma idónea las funciones del empleo a proveer.*

*De otro lado, las aptitudes y habilidades pueden ser utilizadas como criterio de desempate cuando exista pluralidad de servidores de carrera que cumplan los requisitos para ser beneficiarios del encargo.*

c) *No tener sanción disciplinaria en el último año.*

*Se entiende que existe sanción disciplinaria cuando al cabo de un procedimiento administrativo disciplinario adelantado por autoridad competente, se ha emitido una decisión sancionatoria y ésta se encuentra en firme.*

d) *Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente.*

*La calificación ordinaria y definitiva en firme, 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 la Ley 909 de 2004, no restringió que tal requisito deba acreditarse exclusivamente en el empleo sobre el que se tiene titularidad.*

(...)

*Cuando no exista servidor de carrera con calificación definitiva sobresaliente, por estricta necesidad del servicio, las entidades podrán tener en cuenta a los servidores que superen el periodo de prueba con una calificación sobresaliente. En su defecto se podrá tener en cuenta a los servidores de carrera que obtengan una calificación satisfactoria, caso en el cual el encargo no se constituye en un derecho sino en una posibilidad.*

e) *El encargo recaerá en el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer*

transitoriamente.

Para verificar este presupuesto, la Unidad de Personal o quien haga sus veces, deberá analizar la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica, atendiendo en orden descendente la posición jerárquica de quienes son titulares de derechos de carrera.

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 para que le sea reconocido el derecho a encargo.

Solo en caso de que no exista titular del empleo de carrera inmediatamente inferior que acredite las condiciones y requisitos exigidos para que se conceda el derecho al encargo, se continuará con la verificación respecto de los titulares del cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente hasta encontrar el candidato que pueda ocupar el cargo. De no existir servidor de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores que acaban de superar el período de prueba en el nivel sobresaliente. Así mismo, a falta de éstos se podrán tener en cuenta aquellos servidores que no acrediten calificación del desempeño sobresaliente, pero cumplan con los demás requisitos exigidos en la norma.

Cuando el requisito menciona que "el encargo recaerá en el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente" se refiere al cargo sobre el cual el servidor ostenta derechos de carrera administrativa, y no sobre el empleo que está desempeñando en encargo.

(...)

Con base en las disposiciones citadas, se procede a responder sus interrogantes de manera general, en los siguientes términos:

Las disposiciones citadas, establecen de manera detallada y expresa los siguientes requisitos que se deben verificar al momento para la provisión de los encargos, a saber: a) Cumplir el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia; b) Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer; c) No tener sanción disciplinaria en el último año; d) Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente; e) El encargo recaerá en el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente.

Respecto de los requisitos señalados, la CNSC ha definido criterios generales para el desarrollo que de cada uno de ellos; dentro de dichos criterios; particularmente, respecto del requisito relativo poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer mediante encargo, se hace referencia a la existencia de métodos que incluyen escalas de calificación, como por ejemplo las pruebas psicométricas y el nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral; en estos casos, no es necesario elaborar una nueva escala y la clasificación se realizaría con los resultados obtenidos.

Es claro entonces que, dentro de los criterios previstos para la verificación de las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo, no está prevista la realización de pruebas de valoración de conocimientos básicos y, por el contrario, se hace alusión, a dos mecanismos para esta verificación, las pruebas psicométricas y el nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral.

Conforme a lo anterior, no hay lugar a responder de manera detallada cada uno de sus interrogantes, dado que los mismos se refieren a la realización de exámenes o pruebas escritas, dado que tales pruebas, no están previstas como mecanismo para la verificación de las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se pretende proveer mediante el encargo.

Si requiere profundizar en otro tema en particular relacionado con las políticas de empleo público y directrices para integración de los planes institucionales y estratégicos al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por

esta Dirección Técnica.

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: Gustavo Parra Martínez

Revisó. Maia Borja.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

---

<sup>1</sup> Comisión Nacional del Servicio Civil, Criterio Unificado 13122018 de 2018

*Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:26:36*