



Función Pública

Concepto 081341 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000081341

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000081341

Fecha: 12/02/2024 03:21:54 p.m.

Bogotá D.C

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. Radicado. 20242060065342 del 23 de enero de 2024.

Es legal realizar pruebas psicométricas para proveer encargos para los funcionarios de carrera administrativa, en caso negativo o afirmativo, mencionar la normativa que lo avala o invalida.

Teniendo en cuenta la ley de transparencia y conflictos de interés, la misma subsecretaria basada en un concepto que emite las pruebas psicométricas que la misma dependencia adelanta, puede realizar dicho trámite, es decir, adelantar las pruebas psicométricas sin control ni veeduría por ningún órgano para evitar nombramientos como lo son provisionales o cargos temporales, sin siquiera, proceder ningún recurso o posición con los resultados de las pruebas para proveer los encargos de los empleos vacantes (TRANSPARENCIA- CONFLICTO DE INTERESES POLITICOS) es plausible realizarse de esta manera.

Es legal y bajo los preceptos normativos y jurisprudenciales, que la misma subsecretaria administración de talento humano, en base a la resolución interna expedida, es decir, la resolución No.0218 de 23 de junio de 2023, haya creado un sub trámite interno para aplicar pruebas psicométricas a los funcionarios de carrera administrativa, generando ello, como un nuevo examen que ni siquiera mide o se fundamenta en verificar la idoneidad para desempeñar en cargo sino para verificar aptitudes subjetivas de confiabilidad.

Se solicita de manera subsidiaria y especial, que en caso de hallarse irregularidades y/o en consistencias en el procedimiento establecido en el acto administrativo expedido a través de la Resolución No. 0218 de fecha 23 de Junio de 2023, que el ente territorial Alcaldía de San José de Cúcuta expidió, en relación con procedimientos internos para la provisión transitoria de vacantes definitivas o temporales, los cuales sean contrarios a la normativa vigente, se tomen los correctivos internos sancionatorios a los que haya lugar.

Se da respuesta en los siguientes términos.

Inicialmente es importante destacar que 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 y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Por tanto, este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016¹, realiza la interpretación general de las disposiciones legales; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar reconocimiento de derechos; tampoco funge como ente de control ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado, competencia atribuida a los jueces de la república.

Respecto del encargo la Ley 909 de 2004², modificada por la Ley 1960 de 2019 establece:

“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.

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.”(Subraya propia)

De conformidad es procedente indicar que los empleados de carrera administrativa 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.

Por su parte, el criterio unificado: “PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS MEDIANTE ENCARGO Y COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN O DE PERÍODO” de la Sala Plena de la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece:

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

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 aquél que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 20048.

En tal orden, 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 definidos por la norma. Así y en ausencia de servidor con calificación "Sobresaliente" en su última evaluación del desempeño laboral, el encargo recaerá en el servidor que en el mismo nivel jerárquico cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación "Satisfactoria", procedimiento que deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta de personal de la entidad.

De no existir servidor de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores que acaban de superar el periodo de prueba que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación "Sobresaliente" en la evaluación de dicho periodo de prueba o, en su defecto, una calificación "Satisfactoria". (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

De lo anterior puede concluirse que los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados siempre y cuando:

- Acreditan los requisitos contenidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad y poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño.
- Su última evaluación del desempeño sea sobresaliente,
- No hayan sido sancionados disciplinariamente en el año anterior y,
- Se encuentren desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer dentro del mismo nivel jerárquico.

En todo caso y respecto de su interrogante concreto debe tener en cuenta que le corresponderá a la unidad de talento humano o quien haga sus veces verificar, definir y certificar que para el encargo se cumplan con los requisitos y el perfil correspondiente para su desempeño, determinando quien cuenta con mejor derechos para ser encargado, teniendo en cuenta que las entidades podrán definir la metodología para llevar a cabo el encargo, con apego a las disposiciones normativas que se han indicado, sin que a la luz de las competencias asignadas a este Departamento Administrativo corresponda realizar alguna valoración respecto de la situación concreta narrada en su comunicación.

Finalmente, se indica que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Janne Alexandra Guzmán Quintero.

Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero.

Aprobó: Armando López Cortés. .

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

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

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 15:13:51