



Función Pública

Concepto 191421 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000191421

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000191421

Fecha: 03/04/2024 08:47:43 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: ENCARGOS. Evaluación a tener en cuenta para un encargo, luego de haber desempeñado una comisión en empleo de libre nombramiento y remoción. Radicado N° 20249000183072 del 27 de febrero del 2024.

Yo me encuentro en un cargo de carrera administrativa en el grado técnico, en la gobernación del chocó, secretaria de educación departamental, acabo de regresar de una comisión de servicios no remunerada para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción y quiero aplicar a un encargo que se presentó por una vacancia temporal para el grado profesional, Una vez me reincorporo a la entidad la persona de talento humano me manifiesta que no me puede realizar la evaluación desempeño, debido a que tenía que haber cumplido un mínimo de treinta días antes de que se cerrara la fecha final para evaluar. quisiera saber quién me realizaría mi evaluación de desempeño, si la entidad donde estoy nombrada en propiedad o la entidad donde estaba desempeñando el cargo de libre nombramiento y remoción, dado a que deseo aspirar a la vacante temporal de nivel superior y uno de los requisitos exigidos es la evolución de desempeño del año inmediatamente anterior.

mi pregunta es: ¿puedo aspirar al cargo con la evaluación del periodo 2022-2023 que es la que actualmente poseo, o necesariamente debo tener la evaluación del periodo actual 2023-2024?

Respecto al encargo, sea lo primero señalar que, este se encuentra regulado por la Ley 1960 de 2019¹, al respecto me permito manifestarle que la norma en cuestión señala:

“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.

(...)

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.

De igual forma, respecto a la figura del encargo, el artículo 2.2.5.9.7 del Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece:

“Libro 2

Parte 2 Título 5 Capítulo 7

ARTÍCULO 2.2.5.9.7 Encargo. Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo”. (Subrayado fuera de texto)

Conforme a lo anterior, los empleados de carrera tienen derecho preferencial a ocupar mediante encargo los empleos que se encuentren vacantes, ya sea temporal o definitivamente.

Es importante reiterar que el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, establece que el encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Por lo tanto, es indispensable, antes de que el empleado de carrera tome posesión por encargo de un empleo diferente del cual se es titular, verificar el cumplimiento de los requisitos tanto de formación académica como de experiencia exigidos en el manual de funciones y de competencias laborales.

Por otra parte, el Decreto 1083 de 2015, reglamentario de la Ley 909 de 2004, señala respecto a la evaluación de empleados de libre nombramiento y remoción:

“ARTÍCULO 2.2.8.1.1 Definición. La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.”

“ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos (...)

PARÁGRAFO. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. (Subrayado fuera de texto).

“ARTÍCULO 2.2.13.1.5 Evaluación de la gestión gerencial. La evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.”

ARTÍCULO 2.2.13.1.6 Acuerdo de Gestión. El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Habrá períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público. Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado.

“ARTÍCULO 2.2.13.1.7 Concertación. El Acuerdo de Gestión debe ser producto de un proceso concertado entre el superior jerárquico y cada gerente público, entendiendo la concertación como un espacio de intercambio de expectativas personales y organizacionales, sin que se vea afectada la facultad que tiene el nominador para decidir.”

(...)

“ARTÍCULO 2.2.13.1.11 Evaluación. Al finalizar el período de vigencia del Acuerdo se deberá efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores definidos.

El encargado de evaluar el grado de cumplimiento del acuerdo es el superior jerárquico, con base en los informes de planeación y control interno que se produzcan. La función de evaluar será indelegable y se llevará a cabo dejando constancia escrita, en un plazo no mayor de tres meses contado a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo.”

De acuerdo con la normativa citada se concluye que la evaluación del desempeño laboral tiene como destinatarios a los empleados de carrera administrativa, en período de prueba y a los de libre nombramiento y remoción.

En este orden de ideas y de conformidad con lo anterior, el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se evaluará con base en los Acuerdos de Gestión, y los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera administrativa.

Así las cosas y de acuerdo con lo expuesto, se considera procedente que se tenga en cuenta la última evaluación del desempeño del servidor en un empleo de libre nombramiento y remoción, sea que esta corresponda a la misma de los demás servidores de carrera administrativa o a los acuerdos de gestión, esto teniendo en cuenta que dicha evaluación se encuentra orientada a verificar el cumplimiento de objetivos, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

Adicionalmente se debe observar que el otorgamiento de un derecho, como el de la comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, en aquellos casos en los cuales se cuenta con evaluación del desempeño sobresaliente, no podría ir en contravía del otorgamiento de otros derechos inherentes a la carrera administrativa, como lo es el Encargo.

Por tanto, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de los empleos vacantes 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 sea sobresaliente.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, me permito indicar que en el link <http://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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Jenny Mendoza

Revisó. Harold Herreño

Aprobó. Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:09:41