



**Función Pública**

# Concepto 610931 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20256000610931\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20256000610931

Fecha: 29/12/2025 12:44:47 p.m.

Referencia: Tema: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Subtema: ENCARGO Radicado: 20252060732662 del 13 de noviembre de 2025. Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública,

El Departamento Administrativo de la Función Pública recibió la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta:

*"(...) 1. Es valida la Evaluación de requisitos realizada la Entidad Pública del Orden Nacional que dio posicionamiento preferente a los funcionarios cuya evaluación de desempeño laboral fue de periodo ordinario en comparación con los funcionarios con evaluación de desempeño laboral en Periodo de Prueba, teniendo el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el cual no hace mención y/o distinción alguna entre la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo ordinario y Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba y que el Acto Administrativo Resolución emitido por la Entidad Pública del Orden Nacional en su contenido no hace mención de distinción y/o tratamiento preferente respecto a la Evaluación de desempeño laboral de periodo ordinario en comparación con la Evaluación de desempeño laboral en Periodo de Prueba. ?*

*Teniendo en cuenta el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el cual no hace mención y/o distinción alguna entre la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo ordinario y Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba, ¿existe normatividad relacionada que haga este tipo de distinción en los procesos de encargo? Solicito esta sea relacionada.*

*¿Es valida la Evaluación de requisitos realizada la Entidad Pública del Orden Nacional en la cual asigno una posición preferente a JUAN ROJAS quien obtuvo en la Evaluación Desempeño Laboral de Periodo Ordinario un puntaje del 99,82 menor puntuación en comparación a la puntuación obtenida por MARIA SUAREZ quien obtuvo un puntaje del 100 en la Evaluación de Desempeño Laboral en Periodo de Prueba?*

*¿Es valida la Evaluación de requisitos realizada la Entidad Pública del Orden Nacional en la cual asigno una posición preferente a CARLOS PEREZ quien obtuvo en la Evaluación Desempeño Laboral Periodo Ordinario un puntaje del 100 igual a la puntuación obtenida por MARIA SUAREZ quien obtuvo un puntaje de 100 en la Evaluación de Desempeño Laboral en Periodo de Prueba, desconociendo el criterio de desempate No.02 Formación Académica Adicional, ya que MARIA SUAREZ es la Única Funcionaria con Formación Académica Adicional, para el caso en concreto ostenta un título de posgrado adicional al exigido para la obtención del cargo, el cual le concedió tres (03) adicionales a los obtenidos por sus compañeros?*

Solicito se me indique el papel que cumple la Comisión Nacional de Personal de la Entidad Pública del Orden Nacional, con relación a los procesos de encargo adelantados por la misma.? (Sic)

Al respecto me permito informarle que:

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016<sup>1</sup>, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Por lo anterior, 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, 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.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta.

Ahora bien, la Ley 909 de 2004<sup>2</sup>, en relación con el encargo dispone:

*“ARTÍCULO 24. Encargo. Modificado por el Art.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.*

*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.”*

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, al referirse a los encargos, señaló:

*“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.*

*El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.*

*ARTÍCULO 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.”*

Conforme con lo anterior, cuando se presenta una vacancia temporal o definitiva en un empleo de carrera administrativa, ésta podrá proveerse mediante encargo, únicamente con empleados de carrera siempre que cumplan con los requisitos y el perfil para su desempeño, conforme al mencionado artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por el artículo 1° de Ley 1960 de 2019.

De lo anterior puede concluirse que los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio contenidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad, 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; igualmente 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.

Por su parte, la Comisión Nacional del Servicio Civil y este Departamento Administrativo, mediante la Circular Conjunta N° 0117 del 29 de julio de 2019, trazaron las directrices para la aplicación del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, en la que se trata el derecho preferencial de encargo y el procedimiento para la provisión transitoria de los empleos de carrera vacantes en forma definitiva o temporal, de la cual se extrae lo siguiente:

*“(…)*

*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.” (Subrayado fuera de texto)*

Como vemos, el área de Talento Humano o la Unidad de Personal o quien haga sus veces al interior de la entidad empleadora, 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 de carrera con evaluación en el nivel sobresaliente, el derecho se predica respecto del servidor de carrera que cumpla

con los demás requisitos y cuenta con calificación satisfactoria. Este procedimiento se deberá realizar sucesivamente descendiendo en la planta de personal respectiva, y en caso de no encontrar un servidor público de carrera que cumpla con los requisitos para ser encargado, será procedente la provisión temporal del empleo a través de un nombramiento provisional.

Así las cosas, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados 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 (último año).

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; así las cosas, en criterio de esta Dirección Jurídica, el encargo en un empleo de carrera deberá recaer en el empleado de carrera que ocupe el empleo inmediatamente inferior y que cuente con calificación sobresaliente (último año), y en ausencia de servidor que cuente con dicha calificación, se deberá verificar descendiendo en la planta de personal al servidor público de carrera que cumpla con los requisitos para el encargo independientemente del nivel del empleo.

En consecuencia, corresponde a la entidad determinar, con fundamento en el procedimiento previsto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuál es el empleado con derechos de carrera administrativa que tiene mejor derecho para ser designado en encargo corresponde a la entidad determinar, 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.

De acuerdo con la normativa y jurisprudencia expuesta, procedemos a dar respuesta a sus interrogantes:

*1) Es válida la Evaluación de requisitos realizada la Entidad Pública del Orden Nacional que dio posicionamiento preferente a los funcionarios cuya evaluación de desempeño laboral fue de periodo ordinario en comparación con los funcionarios con evaluación de desempeño laboral en Periodo de Prueba, teniendo el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el cual no hace mención y/o distinción alguna entre la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo ordinario y Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba y que el Acto Administrativo Resolución emitido por la Entidad Pública del Orden Nacional en su contenido no hace mención de distinción y/o tratamiento preferente respecto a la Evaluación de desempeño laboral de periodo ordinario en comparación con la Evaluación de desempeño laboral en Periodo de Prueba. ?*

*2) Teniendo en cuenta el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el cual no hace mención y/o distinción alguna entre la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo ordinario y Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba, ¿existe normatividad relacionada que haga este tipo de distinción en los procesos de encargo? Solicito esta sea relacionada.*

La Ley 909 de 2004 en el artículo 31, al regular lo relacionado con el proceso de selección y específicamente con el nombramiento en período de prueba y el acceso a los derechos de carrera administrativa, señala:

*“Artículo 31. Etapas del proceso de selección o concurso. Reglamentado por el Decreto Nacional 4500 de 2005. El proceso de selección comprende:*

*(...)*

*5. Período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.*

*Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente. (...)” (subraya fuera del texto)*

Por otra parte, el Decreto 1083 de 2015, establece:

*“Artículo 2.2.8.2.1. Calificación del periodo de prueba. Al vencimiento del periodo de prueba el empleado será evaluado en su desempeño laboral y deberá producirse la calificación definitiva de servicios, para lo cual se utilizará el instrumento de evaluación del desempeño que rige para la respectiva entidad.*

*Una vez en firme la calificación del periodo de prueba, si fuere satisfactoria, determinará la permanencia del empleado en el cargo para el cual fue nombrado y su inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa. En caso de ser insatisfactoria la calificación, causará el retiro de la entidad del empleado que no tenga los derechos de carrera administrativa.”* (Subraya fuera del texto)

De acuerdo con las disposiciones citadas, al vencimiento del período de prueba el empleado será evaluado en su desempeño laboral y deberá producirse la calificación de servicios, para lo cual se utilizará el instrumento de evaluación del desempeño que rige para la respectiva entidad, y una vez en firme dicha calificación si fuere satisfactoria determinará la permanencia del empleado en el cargo para el cual fue nombrado.

En ese sentido, en primer lugar, en lo que tiene que ver con su consulta, habría que remitirse al instrumento que la entidad pública haya establecido para efectos de realizar las evaluaciones de sus empleados. En caso de que la entidad continúe con el instrumento tipo desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberemos remitirnos al Acuerdo No. 2018100006176 del 10-10-2018, el cual, en relación con la evaluación del periodo de prueba, señala:

*“Artículo 2. FASES. El proceso de evaluación del Desempeño Laboral para el periodo anual y el período de prueba se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases:*

*PRIMERA*

*Concertación de Compromisos*

*SEGUNDA*

*Seguimiento*

*TERCERA*

*evaluaciones parciales*

*CUARTA*

*Calificación definitiva (...)*

*Artículo 9. CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO DE PRUEBA. Una vez culmine el período de prueba del empleado público, el evaluador efectuará la calificación definitiva dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.*

*(...)*

*Respecto de los usos de las calificaciones sobresalientes y satisfactorias en el periodo de prueba, señala el mismo Acuerdo:*

*Artículo 12. USOS DE LA CALIFICACIÓN EN NIVEL SOBRESALIENTE.*

*a) Adquirir derechos de carrera administrativa con la calificación definitiva en firme del Período de Prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.*

*b) Acceder a encargos cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.(...)*

*Artículo 13. USOS DE LA CALIFICACIÓN EN NIVEL SATISFACTORIO.*

*a) Adquirir derechos de carrera administrativa con la calificación definitiva en firme del Período de Prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.*

b) Permanecer en el servicio y conservar los derechos de carrera. (...)." (Destacado fuera del texto)

Como puede observarse en las normas que regulan la materia, resulta de competencia de las unidades de personal de las entidades públicas, implementar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, así mismo, resulta de competencia de la Comisión velar por la aplicación correcta de los procedimientos de evaluación del desempeño de los empleados de carrera. En cuanto a la evaluación del periodo de prueba, se percibe como una evaluación independiente de las evaluaciones del desempeño laboral para el periodo anual, la cual cuenta con las mismas etapas.

Ahora bien, la Ley 909 de 2004, frente a la evaluación de desempeño para proveer mediante encargo, prevé en el artículo 24 lo siguiente:

*"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. (...) (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

De conformidad con lo expuesto, los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva deben ser provistos mediante concurso de méritos; sin embargo, cuando estos empleos se encuentran vacantes porque no han sido provistos mediante el sistema de mérito, existe el derecho para los empleados de carrera a ser encargados, siempre que se acrediten 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 o satisfactoria.

En ese orden de ideas, frente a la posibilidad de encargar a empleados que cuenten únicamente con la evaluación del periodo de prueba, tenemos que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el Criterio Unificado Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento del 13 de agosto de 2019, consideró:

*"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 aquel que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.*

*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". Al respecto, se precisa que es posible que un funcionario pueda ser encargado en un empleo, pese a estar gozando actualmente de otro encargo, pero para ello, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, se ha de entender como referente que el empleo inmediatamente inferior, a que alude la norma, para el otorgamiento del nuevo encargo es necesariamente el cargo del cual es titular de derechos de carrera administrativa, y no del que está ocupando en ese momento en encargo." (Destacado fuera del texto)*

Así las cosas, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable al caso consultado, la evaluación definitiva del período de prueba puede tomarse como la última evaluación del desempeño para efectos de otorgar un encargo.

Adicionalmente, se precisa que, de acuerdo con las normas señaladas, es facultativo de la Administración otorgar encargos a aquellos servidores públicos que solo poseen evaluación definitiva del período de prueba, siempre que no existan servidores con derechos de carrera administrativa que reúnan los requisitos para ser encargados.

En consecuencia, siendo la evaluación del desempeño laboral del período de prueba de carácter definitiva, si en el caso materia de consulta la misma es sobresaliente, podrá ser encargado en un empleo de carrera que esté vacante en forma definitiva o transitoria, conforme a los criterios que se han dejado indicados en el presente concepto, siempre, que además del cumplimiento de una calificación de período de prueba que tiene la connotación de definitiva, cumpla con los demás requisitos exigidos para que proceda el encargo y para el ejercicio del empleo.

3) *¿Es válida la Evaluación de requisitos realizada la Entidad Pública del Orden Nacional en la cual asigno una posición preferente a JUAN ROJAS quien obtuvo en la Evaluación Desempeño Laboral de Periodo Ordinario un puntaje del 99,82 menor puntuación en comparación a la puntuación obtenida por MARIA SUAREZ quien obtuvo un puntaje del 100 en la Evaluación de Desempeño Laboral en Periodo de Prueba?*

4) *¿Es válida la Evaluación de requisitos realizada la Entidad Pública del Orden Nacional en la cual asigno una posición preferente a CARLOS PEREZ quien obtuvo en la Evaluación Desempeño Laboral Periodo Ordinario un puntaje del 100 igual a la puntuación obtenida por MARIA SUAREZ quien obtuvo un puntaje de 100 en la Evaluación de Desempeño Laboral en Periodo de Prueba, desconociendo el criterio de desempate No.02 Formación Académica Adicional, ya que MARIA SUAREZ es la Única Funcionaria con Formación Académica Adicional, para el caso en concreto ostenta un título de posgrado adicional al exigido para la obtención del cargo, el cual le concedió tres (03) adicionales a los obtenidos por sus compañeros?*

En cuanto a estos interrogantes, con el fin de dar respuesta, resulta oportuno traer a su conocimiento el Criterio Unificado No. 13082019 del 13 de agosto de 20194 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el cual señaló:

3) *¿Cuáles son los presupuestos para que proceda el derecho preferencial de encargo de un servidor de carrera?*

*El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, 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) *Acreditar los requisitos exigidos para el ejercicio del empleo a proveer transitoriamente;*

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 o. en su defecto, satisfactoria;*

e) *El encargo debe recaer en el empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior al que se pretende proveer en la planta de personal de la entidad.*

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

d) Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente,

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 período 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.

Enunciado lo anterior, tenemos que el inciso segundo del artículo 1º de la Ley 1960 de 2019 , prevé que si al momento de realizar el proceso de provisión transitoria de empleos de carrera, la entidad no cuenta con servidores titulares de derechos de carrera que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación "Sobresaliente " en su última evaluación de desempeño laboral, el encargo debe recaer en aquel (servidor con derechos de carrera) que , cumpliendo con tales requisitos, tenga una calificación "Satisfactoria", en consonancia con el sistema de evaluación de desempeño laboral adoptado por la entidad o el sistema tipo definido por la CNSC.

Para el caso específico del Sistema de Carrera Administrativa de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, por estar reglamentado por el Decreto Ley 1144 de 2019, y ser ésta una norma especial, el reconocimiento del derecho a encargo, atenderá a lo señalado en el inciso primero del literal a) del numeral 22 .2 del artículo 22 de ese Decreto Ley.

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 período de prueba o, en su defecto, una calificación "Satisfactoria ".

Al respecto, se precisa que es posible que un funcionario pueda ser encargado en un empleo, pese a estar gozando actualmente de otro encargo, pero para ello, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 , se ha de entender como referente que el empleo inmediatamente inferior, a que alude la norma, para el otorgamiento del nuevo encargo es necesariamente el cargo del cual es titular de derechos de carrera administrativa , y no del que está ocupando en ese momento en encargo.

4) ¿Cómo proceder a la provisión de una vacante mediante encargo cuando existe pluralidad de servidores de carrera que cumplen los

requisitos?

*Si efectuado el estudio por parte de la entidad, se evidencia que existe pluralidad de servidores de carrera con derecho a ser encargados porque acreditan:*

- a) Los requisitos (estudios y experiencia) para ejercer el empleo a proveer;*
- b) Poseer las aptitudes y habilidades para el desempeño del empleo a proveer;*
- c) No han sido sancionados disciplinariamente en el último año;*
- d) Desempeñan el empleo inmediatamente inferior y;*
- e) Su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.*

*La Unidad de Personal de la respectiva entidad deberá:*

*a) Publicar a través de su intranet o medio de amplia difusión para los funcionarios, el listado de los servidores de carrera que cumplen los requisitos para ser encargados del empleo a proveer, con el objeto de que quienes se encuentren interesados así manifiesten, mediante comunicación oficial a través del medio más expedito disponible, incluyendo el correo electrónico personal para el caso de servidores de carrera que se encuentran en situaciones administrativas que implican su ausencia de la entidad, siempre que se hallen en servicio activo. Igualmente, los servidores que no estén interesados en ser encargados deberán expresarlo a través de los medios antes definidos.*

*b) Efectuada la manifestación de interés por uno o varios aspirantes, la Unidad de Personal de la entidad usará alguno de los métodos referidos en el numeral 2° del literal b) del aparte No. 3 del presente Criterio9. Por su parte, si aplicado uno de los métodos se encuentra que sólo un servidor cumple los requisitos, deberá efectuarse el nombramiento en encargo a éste.*

*c) Si continúa la pluralidad de servidores que cumplen los requisitos, la Unidad de Personal podrá acudir a los criterios de desempate que se muestran a continuación y en el orden que previamente determine.*

*Criterios de desempate para la provisión de un empleo de carrera mediante encargo cuando existe pluralidad de servidores de carrera que cumplen requisitos.*

*Existirá un empate. cuando varios servidores de carrera cumplan la totalidad de los requisitos exigidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 200410 para ser encargados, caso en el cual la administración deberá actuar bajo unos parámetros objetivos y previamente establecidos con fundamento en el mérito, pudiendo aplicar entre otros y en el orden que estime pertinente, los siguientes criterios.*

*a) El servidor con derechos de carrera administrativa que acredite mayor experiencia relacionada (de acuerdo a lo exigido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales).*

*b) Mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral.*

*c) Pertenecer a la misma dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión.*

*d) El servidor público que cuente con distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de sus funciones durante los últimos cuatro (4) años.*

e) El servidor con derechos de carrera que acredite educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo exigido para el cargo, para lo cual se verificará la información que se encuentre en la historia laboral. Se deberá establecer un puntaje por cada título de educación formal adicional al requisito mínimo.

f) El servidor con derechos de carrera que acredite la condición de víctima, en los términos del artículo 131 de la Ley 1448 de 2011, "Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones"

g) El servidor con derechos de carrera más antiguo de la entidad.

h) El servidor de carrera que hubiere sufragado en las elecciones inmediatamente anteriores, para lo cual deberá aportar el certificado de votación de acuerdo con lo establecido en el artículo 5° de la Ley 403 de 1997.

i) De no ser posible el desempate, se decidirá a la suerte por medio de balotas, en presencia de pluralidad de servidores de la entidad, entre ellos control interno. (...)."(Destacado Nuestro)

Así las cosas, corresponde a la entidad determinar, con fundamento en el procedimiento previsto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuál es el empleado con derechos de carrera administrativa que tiene mejor derecho para ser designado 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.

Ahora bien, las entidades al momento de proveer empleos mediante encargo, deberán adelantar su análisis atendiendo los criterios y parámetros dispuestos en la Circular Conjunta No. 0117 del 29 de julio de 2019, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y este Departamento Administrativo.

De manera que, el derecho preferente de encargo, recaerá necesariamente y por disposición legal y doctrinaria en el empleado (a) que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad respectiva.

Finalmente, en el caso que considere que sus derechos de carrera eventualmente hayan 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, entidad facultada legalmente para vigilar el efectivo cumplimiento de las normas de carrera administrativa.

No sobra recordar que dentro de las facultades legalmente establecida 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.

5. Solicito se me indique el papel que cumple la Comisión Nacional de Personal de la Entidad Pública del Orden Nacional, con relación a los procesos de encargo adelantados por la misma.?

En cuanto a las reclamaciones de los empleados públicos con derechos de carrera en relación al derecho preferente, la Ley 909 de 2004, en el numeral 2º del artículo 16 establece las funciones de la Comisión de Personal señala lo siguiente:

"ARTÍCULO 16. Las Comisiones de Personal.

(...)

2) Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones:

a) Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las citadas atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el efecto, la Comisión de Personal deberá elaborar los informes y atender las solicitudes que aquella requiera.

b) Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial.

(...)

e) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos.

(...)

j) Las demás funciones que le sean atribuidas por la ley o el reglamento.”(...) (Subrayado nuestro)

De conformidad con lo anterior, a la Comisión de Personal le corresponde conocer y resolver sobre las reclamaciones que formulen los empleados de carrera en relación al encargo, en primera instancia. Frente a este particular, la Comisión Nacional del Servicio Civil<sup>5</sup>, se ha pronunciado en los siguientes términos:

*“El empleado de carrera que considere afectado su derecho a encargo, cuenta con diez (10) días hábiles a partir de haberse producido la publicidad del Acto presuntamente lesivo (encargo o nombramiento provisional) o el acto de terminación del encargo, para interponer reclamación en primera instancia ante la Comisión de Personal, siempre que con estos se haya conculcado la prerrogativa reconocida en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004.*

*Sí el servidor se encuentra insatisfecho con el pronunciamiento otorgado a su reclamación, podrá valerse de la reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, la que deberá interponer dentro de los diez (10) días siguientes a que le sea notificada la decisión de primera instancia, siguiendo para el efecto el procedimiento contemplado en el inciso segundo, artículo 43 del Acuerdo 512 de 2014 de la CNSC.*

*Respecto a las reclamaciones por presunta violación al derecho preferencial a encargo, conviene aclarar que ésta sólo procede frente a la existencia de una Acto Lesivo, entendido éste como aquel Acto Administrativo a través del cual la administración provee el empleo mediante encargo o nombramiento provisional, existiendo presuntamente para el reclamante mejor derecho. Así las cosas, no procederá reclamación frente a los actos administrativos de trámite que la Entidad profiera antes de expedir el referido Acto Lesivo.*

*Teniendo en cuenta lo anterior, resulta necesario resaltar el procedimiento establecido en la Circular No. 2019000000127 del 24 de septiembre de 2019, por medio de la cual se imparten instrucciones sobre el trámite de reclamaciones laborales de competencia de la Comisión de Personal y de la Comisión Nacional del Servicio Civil.”*

Según lo expuesto, el mecanismo establecido por la ley para resolver las reclamaciones en relación con el derecho preferencial a ser encargado

consiste en acudir en primera instancia ante la Comisión de Personal de la respectiva entidad y en segunda instancia, ante la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC.

Si la administración llegare a designar a una persona en un empleo de carrera, desconociendo el derecho preferencial de un servidor con derechos de carrera, se deberán seguir los lineamientos señalados en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019 y, de manera específica, el procedimiento de reclamación por parte del empleado, contenido en la Circular No. 2019000000127 del 24 de septiembre de 2019 de la Comisión Nacional Del Servicio Civil.

En este orden de ideas, siendo un derecho preferencial del empleado de carrera siempre que cumpla con los presupuestos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, este derecho puede exigirse mediante reclamación laboral ante la comisión de personal, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 16 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 760 de 2005<sup>6</sup>.

Así las cosas, dentro de los (10) diez días hábiles siguientes a la publicidad del acto presuntamente lesivo del derecho a encargo o a partir de la fecha en que tuvo conocimiento del mismo, el servidor de carrera administrativa que considere vulnerado su derecho a encargo, podrá interponer escrito de reclamación de primera instancia ante la Comisión de Personal de la entidad. atendiendo para ello los requisitos establecidos en el Título 1 del Decreto Ley 760 de 2005 (artículos 4 y 5).

En la decisión de la reclamación en segunda instancia, si la Comisión Nacional del Servicio Civil encuentra que existió vulneración del derecho preferencial a encargo del reclamante, revocará la decisión de la Comisión de Personal de la entidad y ordenará a la respectiva Unidad de Personal efectuar nuevamente el estudio de requisitos que determine en qué servidor de carrera debe recaer el derecho preferencial de encargo.

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](http://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo), «Gestor Normativo», en el cual 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.

Cordialmente

HAROLD ISRAEL HERREÑO SUAREZ

Director Jurídico (E)

Datos de quien Proyectó: Diana C Rodriguez Ramírez-Dirección Jurídica

Datos de quien Revisó

Datos de Vo.Bo: Oscar Eduardo Merchán Álvarez - Dirección Jurídica -

Código TRD: 11602

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

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

3 Disponible para su consulta en la Página Web - Gestor Normativo de esta entidad:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=98371>

4 Criterio Unificado. Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Período

5 <https://www.cnsc.gov.co/atencion-servicios-ciudadania/preguntas-frecuentes/cuando-procede-la-reclamacion-por-violacion-al>

6 “Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.”

---

*Fecha y hora de creación: 2026-05-21 21:48:16*