



Función Pública

Concepto 325251 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000325251

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000325251

Fecha: 22/07/2020 03:54:01 p.m.

Bogotá

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. evaluación en periodo de prueba y su utilización para acceder a encargos. RAD.: 20202060267112 de fecha 25 de junio de 2020. Alcances consulta Radicado No.: 20206000267611 de fecha: 19/06/2020.

En atención a su comunicación de la referencia, en la cual realiza una serie de preguntas, en alcance al oficio 267611 del 19 de junio de 2020 y las cuales me permito transcribir para mayor claridad, así:

1. Para aquellos servidores públicos que ingresaron por convocatoria en el año 2019 y por tanto iniciaron y terminaron el periodo de prueba en ese año, puede tomarse como la última evaluación del desempeño, la definitiva del periodo de prueba?
2. Para tales servidores debe tomarse como última evaluación del desempeño, la correspondiente a la sumatoria del periodo de prueba, más el porcentaje obtenido por el evaluado por el lapso comprendido entre la evaluación del periodo de prueba y la finalización del periodo anual, es decir, el 31 de enero de 2020?
3. Cuál se consideró la última evaluación del desempeño, cuando aquellos servidores públicos no poseen una evaluación posterior a la definitiva de periodo de prueba. Es decir, durante el periodo anual solo tienen la evaluación correspondiente al periodo de prueba?
4. Es posible otorgar un encargo a aquellos servidores públicos que solo poseen evaluación definitiva de periodo de prueba? En caso de ser afirmativa la respuesta indique cuál sería la posición de estos servidores públicos en el listado de publicación.

Al respecto me permito manifestarle lo siguiente:

Sea lo primero señalar que la Ley 909 de 2004¹ en su artículo 40 establece que las entidades, de acuerdo con los criterios que la misma ley señala y de conformidad con las directrices de la Comisión Nacional del Servicio, desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño; de igual forma señala la disposición que la Comisión desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras elaboran sus propios sistemas; igualmente señala frente a la implementación de los instrumentos de

evaluación del desempeño en las entidades públicas lo siguiente:

ARTÍCULO 12. Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la vigilancia de la aplicación de las normas sobre carrera administrativa. La Comisión Nacional del Servicio Civil en ejercicio de las Funciones de vigilancia cumplirá las siguientes atribuciones:

(...)

f) Velar por la aplicación correcta de los procedimientos de evaluación del desempeño de los empleados de carrera;

ARTÍCULO 15. Las unidades de personal de las entidades.

1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gesti. de los recursos humanos en la administración pública.

2. Serán Funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

(...)

g) Implantar 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;

(...)

ARTÍCULO 38. evaluación del desempeño. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en Función de las metas institucionales.

(...)

ARTÍCULO 39. Obligación de evaluar. Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expidan. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.

(...)

ARTÍCULO 40. Instrumentos de evaluación. De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.

Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No

adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.

-

(...) (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

Igualmente, el Decreto 1083 de 2015² señala sobre la evaluación del desempeño lo siguiente:

ARTÍCULO 2.2.8.1.1 Definición. La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gesti. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 50) (Ver Ley 909 de 2004, art. 38)

(...)

Así las cosas, 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. 20181000006176 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.*

(...).

Como puede observarse en las normas que regulan la materia, resulta de competencia de las unidades de personal de las entidades públicas, implantar 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.

Es así como la Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. señala en el artículo 24, lo siguiente:

ARTÍCULO 24. ENCARGO. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> 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 por fuera del texto original).

De conformidad con lo expuesto, los empleos de carrera administrativa que se encuentran vacantes deben ser provistos mediante el sistema de mérito; 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 de tales empleos, 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 o satisfactoria.

Ahora bien, frente a la posibilidad de encargar a empleados que cuenten únicamente con la evaluación definitiva del periodo de prueba, tenemos que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el Criterio Unificado Provisi. de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para

Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento del 13 de agosto de 2019³ 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. (Negrillas y subrayas por fuera del texto original).

De acuerdo con lo señalado, podemos responder puntualmente sus interrogantes en los siguientes términos:

1. De conformidad con lo establecido en la normativa aplicable al caso consultado, la evaluación definitiva del periodo de prueba, puede tomarse como la última evaluación del desempeño para efectos de otorgar un encargo.
2. La última evaluación del desempeño será la calificación definitiva del periodo de prueba o la del periodo anual según la fecha en la cual se vaya a realizar el encargo; es decir, si los encargos se van a otorgar después del 1 de febrero de cada año, se deberá tener en cuenta esa última evaluación (hasta el 31 de enero); en caso contrario y si el empleado no tiene todavía esa evaluación definitiva, se tendrá en cuenta la del periodo de prueba, tal como se manifiesta en el criterio unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil citado.
3. Tal como se señaló si el empleado no ha laborado el tiempo suficiente para tener la evaluación consolidada del 31 de enero, se tendrá en cuenta la evaluación definitiva del periodo de prueba, la cual tiene los mismos efectos.
4. De acuerdo con las normas señaladas, es posible otorgar encargos a aquellos servidores públicos que solo poseen evaluación definitiva del periodo de prueba, siempre que no existan servidores con derechos de carrera administrativa que reúnan los requisitos para ser encargados.

Finalmente, en caso de requerir información mas detallada sobre la evaluación del desempeño, le sugerimos respetuosamente acudir a la Comisión Nacional del Servicio Civil como entidad competente para dirimir controversias relacionadas con la evaluación del desempeño de los servidores con derechos de carrera administrativa.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, 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.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Maia Borja/JFCA

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
2. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
3. <https://www.cns.gov.co/index.php/criterios-y-doctrina/criterios-unificados/encargo>

Fecha y hora de creación: 2025-06-17 18:46:44