



Función Pública

Concepto 133231 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000133231

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000133231

Fecha: 16/04/2021 05:08:26 p.m.

Bogotá D.C.

REF: CARRERA ADMINISTRATIVA. Ascenso. Evaluación del período de prueba. RAD. 20219000167642 del 30 de marzo de 2021.

En la comunicación de la referencia informa que es funcionaria de carrera administrativa en vacancia temporal de su cargo; actualmente está en período de prueba que termina el 08/04/2021. La entidad tiene 15 días para evaluarla. Con base en la información precedente, consulta:

1. Si el período de prueba termina el 08/04/2021, debe renunciar a partir de esa fecha para no generar inhabilidad, o la entidad puede esperar a que califiquen asumiendo que se tome el tiempo necesario que la norma lo permite.
2. Si se presenta un encargo en mi actual empresa (alcaldía) y para la postulación piden antigüedad en carrera administrativa, ¿se puedo postular ya que viene de otra entidad? o al ingresar a otra entidad empieza de cero.

Sobre las inquietudes planteadas, me permito manifestarle lo siguiente:

La Ley [909](#) de 2004, sobre la evaluación del desempeño señala:

“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.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.

Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación.

Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

a). Adquirir los derechos de carrera;

b). Ascender en la carrera;

(...)” (Subrayado fuera del texto)

A su vez, el Decreto 1083 de 2015¹ señala:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.1 Situaciones administrativas. El empleado público_durante su relación legal y reglamentaria se puede encontrar en las siguientes situaciones administrativas:

(...)

7. En período de prueba en empleos de carrera.

-

(...)”

“ARTÍCULO 2.2.5.5.49. Período de prueba en empleo de carrera. El empleado con derechos de carrera administrativa que supere un concurso para un empleo de carrera será nombrado en período de prueba y su empleo se declarara vacante temporal mientras dura el período de prueba.”

“ARTÍCULO 2.2.6.26. Nombramiento en ascenso. Cuando un empleado con derechos de carrera supere un concurso será nombrado en ascenso en período de prueba por el término de seis (6) meses. Si supera este período satisfactoriamente le será actualizada su inscripción el registro público.

Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual es titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional, conforme con las reglas que regulan la materia.”

“ARTÍCULO 2.2.8.2.1. Calificación del período de prueba. Al vencimiento del período 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 período 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. (Subrayas fuera del texto)

De acuerdo con las normas transcritas, cuando un empleado público con derechos de carrera administrativa supera un concurso de méritos, será nombrado en período de prueba en la entidad donde concursó y su empleo se declarará vacante temporal mientras dura el período de prueba. De obtener evaluación del desempeño satisfactoria en el mismo, procederá la actualización de su inscripción en el Registro Público de carrera.

Adicionalmente se indica que, si el empleado que ya se encontraba en carrera administrativa, que en virtud de un concurso accedió a otro cargo de carrera mediante nombramiento en período de prueba, tiene la posibilidad de regresar a ocupar su cargo anterior, bien sea porque no superó satisfactoriamente el período de prueba, por haber presentado renuncia al mismo, o porque cumplido dicho término desea en todo caso regresar al cargo anterior.

Ahora bien, señala el Decreto 1083 de 2015 que el período de prueba de un empleado con derechos de carrera, que supere un concurso en ascenso tendrá una duración de seis (6) meses. Si supera de manera satisfactoria este período su inscripción en el registro público será actualizada; quiere esto decir que al vencimiento del período de prueba el empleado será evaluado en su desempeño laboral y deberá producirse la calificación definitiva de servicios.

Nótese que la norma señala que al empleado en período de prueba le será actualizado su registro en la carrera administrativa una vez en firme la calificación del período de prueba, si fuere satisfactoria. Debe entenderse entonces que la entidad emite la evaluación respectiva dentro del período otorgado por la Ley para ello, y que contra la misma proceden los recursos de reposición y de apelación. Una vez estos sean resueltos o el servidor no los interponga, la evaluación se entiende en firme.

Por otra parte, los servidores de carrera tienen el derecho preferencial a ser encargados en los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal, siempre que acrediten los requisitos definidos en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019, que señala:

“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.”

El inciso segundo del Artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, que modificó el Artículo 24 citado, 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 con evaluación de desempeño sobresaliente, el encargo debe recaer en el servidor con derechos de carrera que tenga la más alta calificación "(...) descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio (...)", en consonancia con el sistema de evaluación de desempeño laboral propio adoptado por la entidad o por el sistema tipo definido por la CNSC.

En este punto, cabe precisar que los incisos primero, segundo y tercero del Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, prevén una única regla, la cual determina que el encargo es el mecanismo de provisión preferente para cubrir de forma transitoria los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal, Art. 25 Ley 909 2004, con servidores de carrera administrativa.

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.

Recordemos que la norma determina que al vencimiento del período de prueba el empleado será evaluado en su desempeño laboral y debe producirse la calificación definitiva de servicios. Siendo la evaluación del desempeño laboral del período de prueba de carácter definitiva, si en el caso materia de consulta la misma es sobresaliente, tendrá derecho a ser nombrado mediante encargo en un empleo de carrera que esté vacante en forma definitiva o transitoria, siempre y cuando cumpla con los demás requisitos exigidos para que proceda el encargo.

Con base en los argumentos expuestos, esta Dirección Jurídica concluye lo siguiente:

1. Cumplido el plazo del período de prueba, la entidad debe emitir la evaluación del servicio correspondiente al mismo y sólo una vez en firme, si es satisfactoria, podrá actualizarse su registro de carrera administrativa e informar a la entidad anterior sobre su retiro definitivo del servicio. La simple terminación del lapso contemplado para el período de prueba no genera una inhabilidad, pues la norma ha previsto esta situación justamente como garantía de los derechos de carrera administrativa.
2. Si se presenta una vacante temporal o definitiva en la entidad donde superó satisfactoriamente el período de prueba, podrá ser encargada si cumple con los demás requisitos señalados en la Ley (acredita los requisitos para su ejercicio, posee las aptitudes y habilidades para su desempeño, no ha sido sancionado disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente).

En caso que requiera mayor información sobre las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, en el link "Gestor Normativo": <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá encontrar todos los conceptos relacionados 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 CORTÉS

Director Jurídico

Elaboró: Claudia Inés Silva

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó Armando López Cortés

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 09:51:54