



Función Pública

Concepto 173971 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000173971

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000173971

Fecha: 11/05/2022 11:27:27 a.m.

Bogotá D.C.

REF: CARRERA ADMINISTRATIVA. Evaluación de desempeño. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Licencia no remunerada para adelantar estudios. RAD. 20229000171782 del 21 de Abril de 2022.

En atención a la solicitud de referencia, donde se consulta: 1. Un funcionario de carrera administrativa es nombrado en periodo de prueba en ascenso desde el 28/12/2021 hasta 28/06/2022 y quisiera solicitar una licencia no remunerada para adelantar estudios en febrero del año 2023, ¿cumpliría con el requisito que dicta la norma de acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio? 2) ¿Si el funcionario culmina el periodo de prueba en ascenso con fecha de posesión del 28/12/2022, obteniendo calificación sobresaliente, esta serviría para otorgar una licencia no remunerada para adelantar estudios en el año 2022?

Sobre el tema, el Decreto [1083](#) de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública", 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:*

a) *Servicio activo.*

b)

(...)" (Subrayado nuestro)

"ARTÍCULO [2.2.5.5.3](#) *Licencia. Las licencias que se podrán conceder al empleado público se clasifican en: 1. No remuneradas:*

1.2. *Ordinaria.*

1.3. *No remunerada para adelantar estudios*

(...)."

"ARTÍCULO [2.2.5.5.6](#) *Licencia no remunerada para adelantar estudios. La licencia no remunerada para adelantar estudios es aquella que se otorga al empleado para separarse del empleo, por solicitud propia y sin remuneración, con el fin de cursar estudios de educación formal y para el trabajo y el desarrollo humano por un término que no podrá ser mayor de doce (12) meses, prorrogable por un término igual hasta por dos (2) veces.*

El nominador la otorgará siempre y cuando no se afecte el servicio y el empleado cumpla las siguientes condiciones:

Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad.

Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Acreditar la duración del programa académico, y

Adjuntar copia de la matrícula durante el tiempo que dure la licencia.

PARÁGRAFO. La licencia no remunerada para adelantar estudios una vez concedida no es revocable por la autoridad que la confiere, no obstante, el empleado puede renunciar a la misma mediante escrito que deberá presentar ante el nominador, con anticipación a la fecha de reincorporación al servicio."

En los términos de la norma transcrita, la licencia no remunerada para adelantar estudios procede con el fin de que el empleado curse estudios de educación formal y para el trabajo y el desarrollo humano por un término no mayor de doce (12) meses, prorrogable por un término igual hasta por dos (2) veces; y el nominador la otorgará siempre y cuando no se afecte el servicio y el empleado lleve por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad, acredite nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio, acredite la duración del programa académico, y adjunte copia de la matrícula durante el tiempo que dure la licencia.

Sobre la calificación de servicios la Ley 909 de 2004 indica:

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;*
- c) Conceder becas o comisiones de estudio;*
- d) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;*
- e) Planificar la capacitación y la formación;*
- f) Determinar la permanencia en el servicio.*

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.

De lo anterior se puede establecer que la evaluación de desempeño es una herramienta que busca fundamentar un juicio objetivo sobre la conducta laboral del servidor que está siendo evaluado, con el fin de verificar el impacto positivo o negativo en el logro de las metas planteadas

por la entidad.

Cada entidad tendrá la obligación de desarrollar sus sistemas de evaluación del desempeño acorde con los criterios legalmente establecidos, debiendo en el período anual de Evaluación del Desempeño Laboral efectuar dos evaluaciones parciales en los tiempos determinados por cada entidad.

De acuerdo a lo anteriormente mencionado, la evaluación de desempeño laboral tiene unos fines distintos a los de los concursos realizados por la Comisión Nacional del Servicio Civil el cual es proveer los cargos de carrera administrativa con aquellos servidores públicos que ocupen el primer puesto de la lista de elegibles.

Por lo tanto y con el fin de dar respuesta a sus interrogantes en concreto, en criterio de esta Dirección Jurídica, el nombramiento en periodo de prueba de un servidor público y la aprobación satisfactoria del periodo de prueba por parte del mismo no pueden ser tenidos en cuenta como formas de acreditar la exigencia del numeral 2 del artículo 2.2.5.5.6 del Decreto 1083 de 2015 referente a la obtención del nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio con el fin de obtener una licencia no remunerada para adelantar estudios, esto por la naturaleza distinta de cada una de las evaluaciones mencionadas, finalmente, en ambos casos para acceder a la licencia mencionada, deberá el aspirante llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad.

En caso de requerir información adicional respecto de 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, al enlace [/eva/es/gestor-normativo](#), en el que 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

Proyecto: María Laura Zocadagui

Reviso: Harold Herreño

Aprobó: Armando López C

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:35:12