



Concepto 101741 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000101741

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000101741

Fecha: 08/03/2022 07:31:57 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: CARRERA ADMINISTRATIVA → Periodo de prueba. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS → Licencia por enfermedad. Radicado: [20222060105122](#) del 03 de marzo de 2022.

Acuso recibido de la comunicación de referencia, en la cual consulta sobre la procedencia de que a una empleada provisional que ganó concurso de méritos para ocupar el respectivo empleo en periodo de prueba, la cambien de oficina, teniendo en cuenta que tiene enfermedades de base y ha sido incapacitada en varias oportunidades, y si esta situación puede afectar la calificación del periodo de prueba, me permito indicarle lo siguiente:

En primer lugar, sobre el periodo de prueba de los aspirantes que previo concurso público de méritos ocuparon primer lugar en lista de elegibles, el Decreto 1083 de 2015¹, dispuso:

"ARTÍCULO 2.2.6.24 Periodo de prueba. Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 2.2.6.25 Nombramiento en periodo de prueba. La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador.
 (...)

ARTÍCULO 2.2.6.28 Evaluación del periodo de prueba. El empleado nombrado en período de prueba deberá ser evaluado en el desempeño de sus funciones al final del mismo, de acuerdo con lo establecido en el presente título.

ARTÍCULO 2.2.6.29 Derechos del empleado en periodo de prueba. El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro. Durante este período no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso.

ARTÍCULO 2.2.6.30 Prórroga del período de prueba. Cuando por justa causa haya interrupción en el período de prueba por un lapso superior a veinte (20) días continuos, este será prorrogado por igual término."

En el mismo decreto, esta vez sobre la evaluación del periodo de prueba dispuso:

"ARTÍCULO 2.2.8.2.1 Calificación del periodo 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 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.

ARTÍCULO 2.2.8.2.2 Evaluaciones parciales. Durante el periodo de prueba se surtirán evaluaciones parciales en los siguientes casos: (...)

2. *Por interrupción de dicho periodo en término igual o superior a veinte (20) días continuos, caso en el cual el periodo de prueba se prolongará por el término que dure la interrupción. (...)*

PARÁGRAFO. *La evaluación parcial comprenderá la totalidad del término de la situación que la genera."*

De la normativa precedentemente expuesta, se tiene entonces que el periodo de prueba es aquel tiempo que emprende aquella persona no inscrita en carrera seleccionada por concurso por el término de seis meses, en el cual demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. Una vez aprobado dicho periodo por obtener una calificación satisfactoria en el desempeño de las funciones, este adquiere derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa.

En caso contrario, su nombramiento será declarado insubsistente mediante expedición de acto administrativo motivado por el nominador.

En relación a la evaluación del periodo de prueba, el [artículo 2.2.6.28 del Decreto 1083 de 2015](#), dispone que, cumplido el término de seis meses de este periodo, el empleado deberá ser evaluado en el desempeño de sus funciones; el empleado que se encuentre en este periodo cuenta con el derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, a menos de que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro. Este periodo, al ser un tiempo por el cual demostrará la persona seleccionada el cumplimiento de las funciones para el cargo que pretende ocupar su titularidad, no podrá efectuarse algún movimiento que signifique para el aspirante el desarrollo de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento.

Abordando el tema objeto de consulta, es importante indicar lo dispuesto en el [artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015](#), sobre vacancias temporales, el cual dispone que un empleo queda vacante en caso de que su titular se encuentre dentro de otras situaciones en licencia por enfermedad. Es así como, el mismo decreto citado, estableció que podrá prorrogarse el período de prueba, cuando por justa causa se haya interrumpido el periodo de prueba por un lapso superior a veinte días continuos, pudiendo prorrogarse por un término igual.

Podría concluirse que una justa causa para interrumpirse el periodo de prueba de un empleado es el otorgamiento de una incapacidad médica, y este podrá prorrogarse hasta tantos días dure la incapacidad, lo anterior teniendo en cuenta lo dispuesto en el [artículo 2.2.8.2.2 del Decreto 1083 de 2015](#), sobre la realización de evaluaciones parciales en caso que se interrumpa el periodo de prueba en término igual o superior a veinte días continuos, caso en el cual el periodo de prueba se prolongará por el término que dure la interrupción.

Así entonces, y para dar respuesta a su interrogante sobre la procedencia de que a una persona nombrada en periodo de prueba la devuelvan a su puesto anterior ya que la cambiaron de oficina, teniendo en cuenta sus patologías e incapacidades presentadas; esta Dirección Jurídica considera que la norma es clara al disponer que en este periodo no se le podrá efectuar ningún movimiento al empleado que surja para este el desarrollo de funciones diferentes que sirvieron de base para su nombramiento.

Por lo tanto, siempre que el cambio que usted relaciona en su consulta no infrinja esta disposición, se tiene que el empleado se encuentra dentro de los presupuestos que dispone la norma para demostrar en el término de seis meses su capacidad y adaptación progresiva al cargo que aspira ocupar su titularidad.

Por otra parte, en relación a la suma de incapacidades si no son continuas, es preciso indicar lo dispuesto en el [artículo 2.2.5.12 del Decreto 1083 de 2015](#), a saber:

"ARTÍCULO 2.2.5.12 Duración de licencias por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad. La duración de la licencia por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad, será por el término que se determine en el certificado

médico de incapacidad, o por el fijado directamente por la ley que las regula, sin que dicho plazo pueda ser aumentado o disminuido por el servidor o por el empleador".

Puede concluirse entonces, que el término de duración de la licencia por enfermedad será por aquel que se indique en el certificado médico de incapacidad, sin que dicho plazo pueda ser aumentado o disminuido por el servidor o empleador. En ese sentido, esta Dirección considera que no es procedente sumar el tiempo de incapacidades otorgadas a un empleado en periodo de prueba.

Por último, en relación a la posibilidad de que el empleado nombrado en periodo de prueba vuelva a su puesto de trabajo teniendo en cuenta las patologías que presenta, nos permitimos indicar que de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo no se encuentra facultado para pronunciarse sobre las situaciones internas de las entidades, dirimir conflictos o declarar derechos y deberes de los servidores del Estado, y por tanto, se sugiere elevar su petición a la entidad empleadora o nominadora pues es quien conoce de manera cierta y concreta la situación que se está presentando.

Lo anterior, resaltando lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, sobre la prohibición de realizar movimientos de personal para empleados en periodo de prueba que implique para este, el desempeño de funciones diferentes a las indicadas en la convocatoria del empleo que desea ocupar la titularidad.

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 [/eva/es/gestor-normativo](http://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

Proyectó: Valeria B.

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1."Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:16:56