



Concepto 097421 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000097421

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000097421

Fecha: 07/03/2023 05:21:58 p.m.

Bogotá D.C.

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. Uso de evaluación del período de prueba. RAD.: 20239000064932 del 31 de enero de 2023.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si es procedente tener en cuenta la evaluación definitiva del período de prueba efectos del otorgamiento de un encargo, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

La Ley [909](#) de 2004¹en su 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, dispone:

"ARTÍCULO 31. Etapas del proceso de selección o concurso. Reglamentado por el Decreto Nacional [4500](#) de 2005. El proceso de selección comprende:

(...)

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. (...)" (Subrayado nuestro)

Por otra parte, el Decreto [1083](#) de 2015²Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, establece:

"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." (Subrayado nuestro)

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 definitiva 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 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. Ahora bien, en caso de que la entidad utilice el instrumento tipo desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, debemos remitirnos al Acuerdo No. 2018100006176 del 10-10- 2018, el cual, en relación con la evaluación del período de prueba, establece:

"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.

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.*

c) *Posibilidad de ser encargado, a discrecionalidad del nominador, cumpliendo con los demás requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004. Siempre que no exista en la planta de personal, un servidor con derecho preferencial a ser encargado." (Destacado nuestro)*

Conforme con lo establecido por la normativa transcrita, 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 período de prueba, se percibe como una evaluación independiente de las evaluaciones del desempeño laboral para el período anual, la cual cuenta con las mismas etapas.

Ahora bien, la Ley 909 de 2004, consagra 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. (...)" (Destacado nuestro).

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 definitiva 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 período 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." (Destacado nuestro).

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.

Es importante tener en cuenta que, de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.5.1.5 del decreto 1083 de 2015, es responsabilidad del jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces el verificar y certificar que el aspirante a ejercer un empleo público cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales, entre ellos, que el aspirante al cargo cuenta con la formación académica y la experiencia (laboral, profesional o relacionada) que se exige para su ejercicio.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, me permito indicar que en el link <https://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 CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Melitza Donado

Revisó: Maia Borja G.

Aprobó: Armando López C.

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.

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:33:25