



Concepto 124701 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000124701

Fecha: 28/03/2023 10:58:54 a.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO. Ascenso. - Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC). RAD. 20239000118782 del 22 de febrero de 2023.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual informa «*Dado el caso de un concurso de ascenso publicado en 2023 donde existe como requisito el haber obtenido calificación excelente o sobresaliente en la evaluación de desempeño, en el año inmediatamente anterior a la convocatoria; de tenerse a un aspirante al ascenso que cumplió su período de prueba en diciembre de 2022 a razón de ingreso al empleo, y dicho período de prueba fue calificado en ese mismo mes de forma excelente o sobresaliente, puede considerarse como cumplido el mentado requisito para participar en el concurso de ascenso.*», me permito manifestarle lo siguiente.

Sea lo primero señalar que de acuerdo con el Decreto [430](#) de 2016 artículo [1](#) el objeto del Departamento Administrativo de la Función Pública consiste en el: “fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación”. Por lo tanto, no tiene competencia de resolver situaciones de carácter particular.

De acuerdo con lo anterior, se dará una respuesta de forma general conforme la normativa vigente.

Sobre el ascenso se debe precisar que la Ley [1960](#) de 2019 en el artículo [2](#) dispone:

«ARTÍCULO 2. El artículo [29](#) de la Ley 909 de 2004 quedará así:

ARTÍCULO 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

El concurso será de ascenso cuando:

La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.

Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.

El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso continuarán en el concurso abierto de ingresos sin requerir una nueva inscripción.

PARÁGRAFO. La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará, en el término máximo de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, el procedimiento para que las entidades y organismos reporten la Oferta Pública de Empleos, con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en el presente artículo.»

En este sentido, el ascenso procede únicamente bajo concurso de carrera administrativa con la finalidad de suplir una vacante definitiva de la entidad, el cual busca que los empleados de la planta actual puedan ingresar a un cargo superior de la misma entidad o del mismo sector administrativo.

Así las cosas, el ascenso es aquel que se realiza a través de un concurso de carrera administrativa de ascenso, con la finalidad de permitir que los empleados con derechos de carrera puedan realizar movimientos a un cargo superior dentro de la misma entidad.

Es importante resaltar que, la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad; esta se consolida basándose en los Manuales de Funciones y Competencia Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En la OPEC, se publica la información correspondiente a:

El Nivel, la denominación, el grado y la asignación salarial de cada empleo. El propósito y las funciones del empleo.

Los requisitos de estudio, experiencia y las alternativas.

La dependencia, el municipio donde se ubica el cargo y el número de vacantes del empleo a proveer.

De manera que la OPEC hace parte integral de cada Convocatoria, su función es dar a conocer cuáles son los empleos a proveer y cuáles son las exigencias de cada uno de ellos.

Por otro lado, 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. 2018100006176 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, señala el mismo Acuerdo:

«**ARTÍCULO 12. USOS DE LA CALIFICACIÓN EN NIVEL SOBRESALIENTE.**

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.

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.

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.

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 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.

En consecuencia, conforme lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica, podrá ascender a otro empleo jerárquicamente superior al que desempeña, previo a su participación y superación de un concurso de méritos, para la misma entidad, reiterando que la OPEC da a conocer los empleos a proveer y las exigencias de cada uno de ellos, por lo que no resulta viable la exigencia de requisitos adicionales a los señalados en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).

Finalmente, respecto a la posibilidad de utilizar la evaluación del período de prueba para efectos de acceder a un encargo, tenemos que la Comisión nacional del Servicio Civil, como responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial, mediante el Criterio Unificado del 13 de diciembre de 2018, relacionado por la provisión de empleos públicos, señaló:

«d) *Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente.*

La calificación ordinaria y definitiva en firme, obtenida en el año inmediatamente anterior en el empleo sobre el que ostenta derechos de carrera o en un empleo de carrera que desempeñe en encargo la Ley 909 de 2004, no restringido que tal requisito deba acreditarse exclusivamente en el empleo sobre el que se tiene titularidad.

La calificación definitiva corresponderá a la sumatoria de las evaluaciones parciales que se hayan producido durante el periodo anual, ya sea en el empleo del cual es titular o aquel que desempeñe en encargo.

Cuando no exista servidor de carrera con calificación definitiva sobresaliente, por estricta necesidad del servicio, las entidades podrán tener en cuenta a los servidores que superen el periodo de prueba con una calificación sobresaliente. En su defecto se podía tener en cuenta a los servidores de carrera que obtengan una calificación satisfactoria, caso en el cual el encargo no se constituye en un derecho sino en una posibilidad.

Para mantener el encargo, será necesario que el servidor obtenga una calificación sobresaliente, en caso contrario (satisfactoria), será potestativo del nominador, prorrogar la situación administrativa en que se encuentra el servidor, siempre y cuando reúna los demás requisitos del artículo 24 de Ley 909 de 2004.

El encargo deberá darse por terminado cuando a calificación definitiva del servidor sea no satisfactoria, la cual implica que éste deberá regresar al empleo en el que ostenta derechos de carrera.»

Por lo tanto, cuando no exista servidor de carrera con calificación definitiva sobresaliente, por estricta necesidad del servicio, las entidades podrán tener en cuenta a los servidores que superen el período de prueba con una calificación sobresaliente. Como consecuencia de lo anterior el derecho para ejercer un encargo, en este caso está a potestad de la administración.

Con 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 <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 CORTES
Director Jurídico

Proyectó: Luz Rojas

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 02:54:32