

**Función Pública**

Concepto 171501 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000171501

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000171501

Fecha: 02/05/2023 07:45:45 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO. Periodo de prueba. Rad. 20239000194582 el 29 de marzo de 2023.

Reciba un cordial saludo de parte de función pública, acuso recibo de la comunicación de la referencia, mediante la cual solicita concepto en relación con la posibilidad que los funcionarios que superaron el periodo de prueba por concurso de mérito abierto o ascenso-, en nivel sobresaliente y satisfactorio, sean encargados en vacantes al interior de la APC Colombia; al respecto es pertinente señalar:

De acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016, por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública, este Departamento Administrativo tiene como objeto 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 somos competentes para pronunciarnos sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades, estas declaraciones le corresponden a los Jueces de la República.

En desarrollo de lo anterior, este Departamento Administrativo emite conceptos técnicos y jurídicos mediante los cuales brinda interpretación general de aquellas normas de administración de personal en el sector público que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten de manera alguna el ordenar a las entidades u organismos públicos la forma como deben administrar su personal.

La resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho. No obstante, lo anterior, a manera de información se tiene lo siguiente:

En primer lugar, en relación con el momento en que se adquieren los derechos de carrera la Ley [909](#) de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 31. Etapas del proceso de selección o concurso. 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.

El empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa que supere un concurso será nombrado en período de prueba, al final del cual se le actualizará su inscripción en el Registro Público, si obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral. En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional.” (Destacado Propio)

Atendiendo puntualmente su interrogante en criterio de esta dirección jurídica se considera que la persona que supere el concurso de prueba y sea nombrado en periodo de prueba por seis meses y evaluado de manera satisfactoria su periodo de prueba adquiere derecho de carrera administrativa. En consecuencia, los derechos de carrera administrativa se adquieren con la evaluación satisfactoria del periodo de prueba y no

con la inscripción en el registro público de carrera administrativa que administra la CNSC.

En segundo lugar, la Ley 909 de 2004, en su artículo 40 establece que las entidades, de acuerdo con los criterios que la misma ley señala y de conformidad con las directrices de la Comisión Nacional del Servicio, desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño; de igual forma señala la disposición que la Comisión desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras elaboran sus propios sistemas; igualmente señala frente a la implementación de los instrumentos de evaluación del desempeño en las entidades públicas lo siguiente:

ARTÍCULO 12. Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la vigilancia de la aplicación de las normas sobre carrera administrativa. La Comisión Nacional del Servicio Civil en ejercicio de las Funciones de vigilancia cumplirá las siguientes atribuciones:

(...)

f) Velar por la aplicación correcta de los procedimientos de evaluación del desempeño de los empleados de carrera;

ARTÍCULO 15. Las unidades de personal de las entidades.

Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gesti. de los recursos humanos en la administración pública. Serán Funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

(...) g) 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;

(...)

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.

(...)

ARTÍCULO 39. Obligación de evaluar. Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expidan. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.

(...)

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.

(...) (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

Igualmente, el Decreto 1083 de 2015 señala sobre la evaluación del desempeño lo siguiente:

ARTÍCULO 2.2.8.1.1 Definición. La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gesti. que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio. (Decreto 1227 de 2005, art. 50) (Ver Ley 909 de 2004, art. 38)

(...)

Así las cosas, en primer lugar, 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. 20181000006176 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 sobresalientes y satisfactorias en el periodo de prueba, señala el mismo Acuerdo:

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. (...).*

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 periodo anual, la cual cuenta con las mismas etapas.

Es así como la Ley 909 de 2004, señala 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.

(...) (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

De conformidad con lo expuesto, los empleos de carrera administrativa que se encuentran vacantes deben ser provistos mediante el sistema de mérito; 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 de tales empleos, 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 o satisfactoria.

Ahora bien, 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 sobre Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nomenclato 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 periodo de prueba que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación "Sobresaliente" en la evaluación de dicho periodo 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. (Negritas y subrayas por fuera del texto original).

Sustentado lo anterior, se considera respecto de los interrogantes planteados lo siguiente:

¿Que alcance se le debe dar a la expresión, "... Aprobado dicho periodo de prueba- al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa"?

1.1. Debe entenderse que basta con que la persona supere el periodo de prueba para aludir frente a ella que ha adquirido los derechos de carrera, entre ellos, el poder ser encargado de un empleo vacante cumpliendo los requisitos de formación y experiencia, o

1.2. Debe entenderse que la persona debe superar el periodo de prueba, y requiere su inscripción/actualización en el Registro Público de la Carrera Administrativa para que frente a ella se pueda mencionar que ha adquirido los derechos de carrera, y cumpliendo los requisitos de formación y experiencia, pueda ser encargada de un empleo vacante.

R/ Tal como se sustentó anteriormente, los derechos de carrera administrativa se adquieren con la evaluación satisfactoria del periodo de prueba y no con la inscripción en el registro público de carrera administrativa administra de la CNSC. Por lo que, superado con evaluación satisfactoria el periodo de prueba, podrá contemplarse al empleado para un encargo, siempre y cuando reúna las condiciones para el desempeño del empleo a encargar y no haya empleados de carrera que reúnan los requisitos para ser encargados.

¿Un servidor público inscrito en carrera derecho y en consecuencia ser encargado,

R/ De conformidad con lo expuesto, le asiste a los empleados de carrera el derecho a ser encargados, si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año, su última evaluación del desempeño es sobresaliente o satisfactoria y se encuentran desempeñando el empleo inmediatamente inferior en el mismo nivel jerárquico. Así, en el caso concreto le corresponderá a la Oficina de Talento Humano, determinar con base en la información particular y detallada de sus empleados, quien tiene mejor derecho para acceder al encargo, lo anterior, de conformidad con lo establecido en el 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015.

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 <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: Juanita Salcedo

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-09-17 17:27:02