

**Función Pública**

Concepto 291331 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000291331

Radicado No.: 20236000291331

Fecha: 12/07/2023 11:59:53 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO. Periodo de prueba. Procedencia de utilizar la evaluación del período de prueba para un encargo SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. Radicado. 20232060626532 de fecha 16 de junio 2023.

En atención a la comunicación de la referencia, remitida a esta dependencia el 16 de junio de 2023, mediante la cual consulta en el literal B de su comunicación, si es posible que una funcionaria que se encuentra en periodo de prueba pueda participar en procesos de encargo, me permito dar respuesta a la misma de la siguiente manera:

En primer lugar es importante señalar que a este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016^[1], le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia intervenir y/o definir situaciones particulares de las entidades, su estructura o funcionamiento.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

De acuerdo a lo anterior este Departamento Administrativo en razón a su competencia no se pronunciará respecto al interrogante contenido en el literal A de su comunicación, mediante el cual consulta con la posibilidad de tomar la evaluación de desempeño de dos años anteriores con el objetivo de cumplir con el requisito para acceder a encargo, razón por la cual el mismo será remitido a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para que esta entidad dentro de su competencia de respuesta a su planteamiento.

D esta manera procedemos a dar respuesta a sus planteamientos referidos en el Literal B de su comunicación en el siguiente sentido:

El Decreto 1083 de 2015^[2], respecto al período de prueba dispone lo siguiente:

"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."

De conformidad con la normativa en cita, una persona que ha superado el concurso de méritos entrará a período de prueba iniciando con la inducción en el puesto de trabajo, y posteriormente demostrando 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.

Seguidamente, en el artículo 2.2.6.25 del Decreto 1083 ibidem, dispone:

“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 periodo 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 periodo de prueba deberá ser evaluado en el desempeño de sus funciones al final del mismo, de acuerdo con lo establecido en el presente título.”

La persona que es seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por el término de seis (6) meses, para lo cual una vez cumplido dicho período deberá ser evaluado en el desempeño de sus funciones al final de este, y una vez aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria, adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

Por su parte, en relación con la evaluación del desempeño de los empleados nombrados en periodo de prueba, el artículo 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015, dispuso:

Por otra parte, el Decreto 1083 de 2015, dispone:

“ARTÍCULO 2.2.8.1.1 Definición. La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión 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 periodo 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.”

Bajo este tenor, la evaluación del desempeño de los empleados que culminaron su período de prueba se define como una herramienta de gestión objetiva de la conducta, competencias laborales y el cumplimiento de las metas institucionales en el cargo que previo concurso de méritos ocupó el primer lugar en la respectiva lista de elegibles; la cual busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta la permanencia en dicho empleo, esta evaluación se caracteriza de conformidad al artículo subsiguiente, por ser objetiva, imparcial y fundada en principios de equidad referida a hechos concretos y demostrados por el empleado durante el lapso de seis (06) meses.

Por lo tanto, y partiendo de lo dispuesto en el artículo 2.2.8.2.1 del Decreto en cuestión, al vencimiento del período de prueba el empleado deberá ser evaluado en el desempeño laboral, para lo cual en quien este endilgada la facultad de producir dicha evaluación deberá producir una calificación utilizando el instrumento que rige la entidad para tal fin. Una vez en firme la calificación, si resulta ser satisfactoria esta determinará la permanencia del empleado en el cargo correspondiente y se realizará como se expuso en precedencia, la inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa. En caso contrario, causará el retiro del empleado de la entidad por no obtener derechos de carrera administrativa.

Ahora bien, 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 mediante encargo y específicamente sobre la procedencia de utilizar la evaluación del periodo de prueba para un encargo, 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 periodo 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.

En relación con el encargo, la Ley 1960 de 2019, "Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones", establece:

"ARTÍCULO 1°. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

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.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique."

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015 antes descrito al referirse a los encargos, señaló: "ARTÍCULO 2.2.5.5.41 Encargo. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.

ARTÍCULO 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera." (Subraya fuera del texto)

De lo anterior puede concluirse que los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio contenidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, su última evaluación del desempeño sea sobresaliente, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el año anterior y se encuentren desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer.

Con fundamento en las consideraciones que se han dejado efectuadas, se procederá a dar respuesta a sus planteamientos, así:

A su planteamiento contenido en el literal B y sus interrogantes 1.2 y 3 mediante los cuales consulta en relación con:

"B. En el marco de proceso de encargo de carrera administrativa, Revisados los funcionarios de planta se encontró que una de las candidatas que tienen opción para acceder a encargo [por cumplir requisitos académicos y de estudio], durante el año 2023 se encuentra en periodo de prueba por haber superado el concurso de ascenso, en este orden de ideas dicha candidata se encuentra en dos situaciones administrativas, i) es titular de un técnico 3100 grado 15 y simultáneamente está en periodo de prueba de un profesional especializado 2028 grado 20; así las cosas deseamos aclarar si:

¿Es posible que la funcionaria participe en el proceso de encargos haciendo dicho estudio sobre el técnico 3100 grado 15 en el cual ostenta derechos de carrera y cuenta con la evaluación de desempeño de 2022 siempre que cumpla con los requisitos del empleo? O, por el contrario ¿La funcionaria no puede ser tenida en cuenta por encontrarse en periodo de prueba un profesional especializado 2028 grado 20 al momento de la verificación de requisitos? En caso de que la funcionaria pueda ser tenida en cuenta y manifieste interés, ¿qué sucede con el cargo que desempeña en periodo de prueba? ¿la funcionaria debe renunciar al cargo que desempeña en periodo de prueba?"

Respuesta:

Por lo tanto, conforme lo analizado en criterio de esta Dirección Jurídica una vacancia temporal deberá proveerse mediante la situación administrativa del encargo, en caso de que en la planta de personal no exista un empleado que cumpla con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo de manera excepcional se deberá proveer el empleo a través del nombramiento en provisionalidad.

Para dar respuesta a sus interrogantes esta Dirección Jurídica se permite manifestarle, que en su caso particular, corresponderá al área de Talento Humano o la Unidad de Personal o quien haga sus veces en la respectiva entidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2.2.2.7.5 del Decreto 1083 de 2015, con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, revisar e identificar frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior dentro del mismo nivel jerárquico y que acredite los requisitos descritos en la norma y cuente con mejor derecho para ser destinatario del encargo.

Finalmente, 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, para ser encargado, en este caso es potestativo de la administración.

Este concepto lo emitimos en los términos y con los alcances dados por el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo – Ley 1437 de 2011.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva, en el botón web Gestor Normativo puede consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Carolina Rivera

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortés

NOTAS DE PIE DE PAGINA

[1] Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

[2] Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 12:33:53