



Concepto 312291 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000312291

Al contestar por favor cite estos datos: Radicado No.: 20236000312291

Fecha: 26/07/2023 10:59:37 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. Radicado:

20239000627962 del 19 de junio de 2023.

En atención a la radicación de la referencia, en la cual plantea y consulta lo siguiente:

“Soy funcionario de carrera de una Corporación Autónoma, nivel profesional grado 15, termine mi periodo de prueba el 0304-2023 luego de participar en el PROCESO DE SELECCIÓN DE ENTIDADES DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL Y CORPORACIONES AUTÓNOMAS REGIONALES 2020- CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA-MODALIDAD ASCENSO. Hasta ese momento me encontraba en la modalidad de encargo en dicho empleo desde el mes de agosto de 2019 lo llevaba realizando durante 3 años antes de empezar el periodo de prueba, cosa que no la veo tan lógica, periodo de prueba en un empleo que ya se viene realizando. Mi cargo anterior era un profesional grado 14 siendo evaluado anualmente en forma sobresaliente desde el año 2009. En la actualidad la entidad se encuentra realizando un proceso para encargo con funcionarios de carrera administrativa. Para proveer un cargo de profesional grado 17, surtido el proceso publicaron la Invitación Interna No 22-2023 PE_17 OFICINA DE CONTROL INTERNO, sin embargo, en dicha invitación no fui incluido, al realizar la respectiva reclamación me informan que tienen que agotar todos los niveles jerárquicos inmediatamente inferiores que acrediten las condiciones y requisitos definidos para el empleo ofertado. ¿De acuerdo con lo enunciado anteriormente los funcionarios que llevamos años en la entidad somos castigados para un proceso de encargo por haber terminado un periodo de prueba? Se establece que el derecho de encargo deberá recaer sobre un servidor de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior, caso que me atañe pues soy servidor público con registro público de carrera administrativa y en este momento soy profesional grado 15. Mi solicitud radica en aclarar el manejo que se da a los funcionarios que somos de carrera y terminamos un periodo de prueba de ascenso para un proceso de encargo, o estamos destinados a ver como otros funcionarios de menor nivel con menos años en la entidad y menos experiencia pueden ser encargados desconociendo nuestro derecho a la igualdad y al mérito.”

Se da respuesta en los siguientes términos:

Sea lo primero señalar que, el Decreto 1083 de 2015^[1], 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:

«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.»

Por tanto, 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.

Bajo lo expuesto anteriormente, 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 esté 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 cualificación definitiva del servidor sea no satisfactoria, la cual implica que éste deberá regresar al empleo en el que ostenta derechos de carrera.» (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

En este orden de ideas y respondiendo puntualmente su interrogante, 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, de manera que, en su caso la posibilidad de encargar a un empleado que sólo cuenta con la calificación del periodo de prueba (a pesar de llevar muchos años de experiencia en el empleo) está a potestad de la administración.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo, «Gestor Normativo», donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Yaneirys Arias.

Reviso: Maia V. Borja

Aprobó: Dr. Armando López C

NOTAS DE PIE DE PAGINA

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

Fecha y hora de creación: 2025-08-02 08:35:23