



Función Pública

# Concepto 328171 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20256000328171\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20256000328171

Fecha: 10/07/2025 10:18:20 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: TEMA: Empleo. SUBTEMA: Periodo de prueba. Comisión de servicios. Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional. Radicado 20259000370692 del 5 de junio de 2025.

*“el día 3 de junio de 2025 tome posesión en periodo de prueba de mi cargo como profesional universitario grado 10 en la superintendencia del subsidio familiar, esta entidad es participante de un evento llamado Juegos Intercajas de la Cofraternidad que para este año se celebraran en la ciudad de Sincelejo en el mes de agosto, al ser un evento que se realiza de manera formal e institucional, la Supersubsidio cuenta con grupo comisionado para dicha participación, por lo que solicito que la función publica se pronuncie sobre si un funcionario en periodo de prueba puede asistir a este tipo de comisiones, sabiendo que para el momento de la realización del evento ya habría cumplido el 58% del periodo de prueba.”(sic)*

De conformidad con el Decreto 430 de 2016<sup>1</sup>, modificado por el Decreto 1603 de 2023<sup>2</sup>, este Departamento Administrativo 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 en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, ni señalar los procedimientos a seguir en caso de que se presenten anomalías.

Por lo que, 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, 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.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares. Sin embargo, a modo de información general respecto de la situación planteada, le informamos lo siguiente:

Sea lo primero señalar que, frente a la forma de acceder a un empleo público, la Constitución Política<sup>3</sup> establece:

*“ARTÍCULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.*

*Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.*

*El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.*

*(...)”. (Subrayado y Negrita fuera del Texto).*

De conformidad con el artículo 1 del Decreto 1080 de 2021<sup>4</sup>, la Superintendencia Nacional de Salud, es una entidad de carácter técnico adscrita al Ministerio de Salud y Protección Social, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente.

De otro lado, el Decreto 775 de 2005<sup>5</sup>, “por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional”, dispone:

*“ARTÍCULO 1. Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en el presente decreto son aplicables a los servidores públicos de las superintendencias de la administración pública nacional, distintos a los registradores de instrumentos públicos a quienes se les aplicará su régimen especial.*

*ARTÍCULO 3. Mérito. El ingreso, el ascenso y la permanencia a los cargos de carrera del sistema específico de las superintendencias, estará determinado por la demostración permanente que la persona es la mejor para cumplir las funciones del empleo respectivo, en términos de capacidades, conocimientos, competencias, habilidades y experiencia.*

*ARTÍCULO 6. Administración y vigilancia. La administración del sistema específico de carrera será de competencia de cada Superintendencia, bajo la vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil.”*

Conforme a lo anterior, el Decreto 775 de 2005<sup>6</sup> establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las superintendencias de la administración pública nacional, excluyendo a los registradores de instrumentos públicos. En este régimen, el ingreso, ascenso y permanencia en los cargos de carrera se fundamenta en el principio del mérito, evaluando capacidades, competencias y experiencia. La administración del sistema es responsabilidad de cada superintendencia, bajo la vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil, por tal razón el presente concepto se limitará a analizar de manera general el marco normativo aplicable a la situación planteada.

Además, el Decreto 775 de 2005<sup>7</sup>, señala:

*“ARTÍCULO 9. Clases de nombramiento. Los nombramientos serán:*

*9.1 Ordinario. Para los cargos de libre nombramiento y remoción, los cuales serán provistos previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo;*

*9.2 En período de prueba. Para los empleos de carrera administrativa, los cuales se proveerán con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito; y,*

*9.3 De carácter provisional. Podrá hacerse nombramiento provisional, entendido este como el que se realiza para proveer, de manera transitoria, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (...)”*

Entonces, el Decreto 775 de 2005<sup>8</sup> establece que los nombramientos en las superintendencias pueden ser ordinarios, en período de prueba o provisionales.

De otro lado, frente al nombramiento en periodo de prueba, el Decreto 775 de 2005<sup>9</sup>, señala:

*“ARTÍCULO 29. Nombramiento en período de prueba. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que la lista de elegibles del proceso de selección quede en firme, con base en los resultados del mismo y en riguroso orden de mérito, deberá producirse el nombramiento en período de prueba. Quienes obtengan puntajes totales iguales tendrán el mismo puesto en la lista de elegibles. Si esta situación se presenta en el primer lugar, el nombramiento recaerá en quien se encuentre inscrito en el sistema específico de carrera de las superintendencias. De continuar el empate, se designará a quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones generales inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2, numeral 3 de la Ley 403 de 1997. De persistir el empate se preferirá a la persona con discapacidad en los términos del artículo 27 de la Ley 361 de 1997. Si continúa el empate el Superintendente escogerá discrecionalmente.”*

En relación con el nombramiento en período de prueba, el artículo 29 del Decreto 775 de 2005<sup>10</sup> establece que, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la firmeza de la lista de elegibles, deberá efectuarse el nombramiento en estricto orden de mérito. En caso de empate en el primer lugar, el nombramiento se asignará primero a quien esté inscrito en el sistema específico de carrera de las superintendencias; si persiste el empate, se preferirá a quien haya votado en las elecciones generales anteriores, luego a la persona con discapacidad, y, de mantenerse la igualdad, el Superintendente decidirá de forma discrecional.

Además, en relación con el termino de duración del periodo de prueba, el Decreto 775 de 2005<sup>11</sup>, señala:

*“ARTÍCULO 30. Término de duración del período de prueba y evaluación. El término de duración del período de prueba es de cuatro (4) meses, al cabo del cual el servidor público será evaluado en su desempeño laboral, siguiendo el procedimiento y los parámetros previstos en este decreto. Aprobado dicho período, por obtener calificación satisfactoria, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público del Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias.*

*Si la evaluación del desempeño durante el período de prueba es insatisfactoria, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.*

*El empleado inscrito en el Registro Público del Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias 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 conservando su inscripción en la carrera administrativa.”*

El artículo 30 del Decreto 775 de 2005<sup>12</sup> establece que el período de prueba tiene una duración de cuatro (4) meses, al término del cual el servidor será evaluado en su desempeño. Si obtiene calificación satisfactoria, adquiere los derechos de carrera y se inscribe en el Registro Público del Sistema Específico de Carrera Administrativa. Si la evaluación es insatisfactoria, el nombramiento será declarado insubsistente. En el caso de un servidor ya inscrito que supere un nuevo concurso, se le actualizará la inscripción si aprueba el periodo de prueba; de lo contrario, regresará al empleo que ocupaba, conservando su inscripción.

El artículo 21(sic) del Decreto 775 de 2005<sup>13</sup>, dispone:

*“ARTÍCULO 31. Derechos de los empleados en período de prueba. El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a*

permanecer en el cargo por el término de este, a menos que se presente alguna de las causales de retiro del servicio establecidas en el presente decreto. Durante ese período no podrá efectuársele ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso.

Cuando por cualquier causa haya interrupción en el período de prueba por un lapso superior a quince (15) días calendario, este será prorrogado por un término igual. Al empleado nombrado en período de prueba que no tenga derechos de carrera, no podrá concedérsele durante este término licencia voluntaria no remunerada.

Cuando una empleada en estado de embarazo se encuentre vinculada a un empleo en período de prueba, este se suspenderá a partir de la fecha de la licencia de maternidad y continuará al vencimiento de los tres (3) meses siguientes a la fecha del parto o de la culminación de la licencia remunerada, cuando se trate de aborto o parto prematuro no viable.

En caso de adopción, el período de prueba se suspenderá a partir de la fecha de la entrega oficial del menor de siete años y se reanudará al vencimiento de los tres (3) meses siguientes.

PARÁGRAFO. Cuando se reforme total o parcialmente la planta de personal de una Superintendencia y sea suprimido el cargo que ejerza un empleado sin derechos de carrera que se encuentre en período de prueba, será retirado del servicio, y regresará a lista de elegibles por el tiempo restante.”

El artículo 31 del Decreto 775 de 2005<sup>14</sup> establece que el empleado en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo durante dicho término, salvo que se configure alguna causal de retiro. Durante ese lapso, no puede ser trasladado para ejercer funciones distintas a las del empleo obtenido mediante concurso. En particular, señala que cuando por cualquier causa haya interrupción en el período de prueba por un lapso superior a quince (15) días calendario, este será prorrogado por un término igual. Al empleado nombrado en período de prueba que no tenga derechos de carrera, no podrá concedérsele durante este término licencia voluntaria no remunerada. Asimismo, prevé situaciones especiales de suspensión del período en casos de maternidad o adopción, y en caso de supresión del empleo.

De la reglamentación normativa se infiere que el periodo de prueba es un tiempo en el que la administración evaluará la capacidad, la eficiencia, la competencia, las habilidades y las aptitudes al cargo, demostradas por el empleado durante ese periodo; el periodo de prueba si puede ser objeto de interrupción, que en los eventos en que haya interrupción en el período de prueba por un lapso superior a quince (15) días calendario, este será prorrogado por un término igual.

Sobre el tema en específico de la procedencia y definición de justa causa para la interrupción del periodo de prueba, la Comisión Nacional del Servicio Civil en la Circular 002 de 2012, expuso:

“(…)

*De conformidad con lo establecido en la norma ya citada, la interrupción del período de prueba, si bien es facultativa de la entidad, no es discrecional, en tanto que se trata de una competencia reglada que encuentra su limitante, en la justa causa que exige la descripción normativa para su concesión, lo que a su vez tiene pleno respaldo en el deber legal que asiste a los servidores públicos de motivar sus propios actos.*

(…)

*En este orden de ideas, la justa causa es el elemento que garantiza que se cumpla con la finalidad establecida en el período de prueba, que no es otra que el trabajador demuestre ininterrumpidamente sus aptitudes, conocimientos e idoneidad, para el cargo para el cual concursó y que la Entidad pueda tener una percepción directa de ello.*

En esta medida configuraría justa causa, aquellas situaciones administrativas o personales, previsibles o no, irresistibles o no, que previa comprobación respectiva y motivación del competente, ameriten la interrupción del período de prueba, tales como las que a manera de ejemplo se citan a continuación:

- Las licencias de las que trata el artículo 60 del Decreto 1950 de 1973, que determina que "Un empleado se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por enfermedad o por maternidad".

- El servicio Militar Obligatorio.

- Las vacaciones, evento en el que, para su concesión, el competente debe analizar si se trata de acumulación de períodos, por tratarse de un empleado en provisionalidad que ganó el concurso. En caso contrario y en el marco de las variables que seguidamente se señalarán corresponderá a la entidad revisar la posibilidad legal de concederlas o negarlas. (Negrilla no original)

- Orden judicial o administrativa, preventiva o producto de sanción o pena, en cuyo caso podría ser incluso definitiva la interrupción.

De acuerdo con lo expuesto, y para no incurrir en equivocaciones, abuso de poder o vulneraciones de las normas de carrera, es necesario que la situación particular y concreta o justa causa que se origine estando en curso un período de prueba, sea valorada objetivamente por la Entidad de que se trate, en atención a las condiciones del empleado en período de prueba, las necesidades del servicio, el interés general, la normatividad legal que regula la carrera administrativa, el derecho que le asiste al trabajador de demostrar sus capacidades, en un ambiente propicio física y psicológicamente para ello y la garantía de la adecuada prestación del servicio.

En este sentido los representantes legales de las Entidades, al momento de valorar la situación presuntamente constitutiva de justa causa, deberán tener en cuenta las siguientes variables:

- Que no se afecte la finalidad buscada con el período de prueba, que consiste en que el empleado pueda, de manera ininterrumpida, demostrar:

- Su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado

- Su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones

- Su integración a la cultura institucional.

- Que se respeten los derechos del empleado y que en este propósito se tengan en cuenta derechos de terceros que podrían afectarse con la decisión, caso en el cual, el juicio de valor realizado debe garantizar la prevalencia del interés general sobre el particular.

- Que la interrupción no afecte la adecuada prestación del servicio.

- Que se respeten las normas y principios que rigen la carrera administrativa, en especial el del mérito como mecanismo de acceso y el de la evaluación del desempeño como instrumento de permanencia y retiro."

Así las cosas, esta Dirección Jurídica considera que, el periodo de prueba puede ser objeto de interrupción, por una justa causa, para lo cual corresponderá a la entidad analizar y valorar objetivamente la situación en particular y teniendo en cuenta que, no se afecte la capacidad de

adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado; la eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones; la integración a la cultura institucional; que se respeten los derechos del empleado y que en este propósito se tengan en cuenta derechos de terceros que podrían afectarse con la decisión, caso en el cual, el juicio de valor realizado debe garantizar la prevalencia del interés general sobre el particular; que la interrupción no afecte la adecuada prestación del servicio y que se respeten las normas y principios que rigen la carrera administrativa, en especial el del mérito como mecanismo de acceso y el de la evaluación del desempeño como instrumento de permanencia y retiro.

En ese orden de ideas, corresponde a la entidad empleadora, en este caso la Superintendencia del Subsidio Familiar, determinar si hay lugar o no a interrumpir el período de prueba y conceder al servidor alguna comisión, licencia, permiso, o licencia, que le permita asistir al evento mencionado, conforme a la normativa aplicable y con base en la valoración objetiva de la situación particular.

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](http://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 imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

HAROLD ISRAEL HERREÑO SUAREZ

Director Jurídico (E)

Proyectó: Diana Carolina Cuesta Cubides

Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero

Aprobó: Harold Israel Herreño Suarez

11602

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Constitución Política de Colombia. Asamblea Nacional Constituyente.

Por el cual se modifica la estructura de la Superintendencia Nacional de Salud.

Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.

Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.

Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.

Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.

Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.

Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.

Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.

Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.

Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.

Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.

---

*Fecha y hora de creación: 2026-05-21 18:40:05*