



Función Pública

# Concepto 413271 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20246000413271\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000413271

Fecha: 14/06/2024 01:19:00 p.m.

Bogotá D.C

Referencia: CARRERA ADMINISTRATIVA. Evaluación en periodo de prueba. Evaluación extraordinaria. RAD 20242060384972 del 6 de mayo de 2024.

En atención a la radicación de la referencia, en el cual pregunta si es procedente realizar calificación extraordinaria a un empleado en periodo de prueba, toda vez, que han transcurrido desde su nombramiento 45 días y tal empleado ha realizado acciones en contra de la comunidad, por lo cual pregunta si es procedente realizar evaluación extraordinaria en periodo de prueba. Frente a lo anterior, me permito manifestarle lo siguiente:

Inicialmente, es oportuno señalar en primer lugar que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016<sup>1</sup>, 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 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 ni pronunciarse sobre las actuaciones internas de las entidades públicas. Ni pronunciarse sobre evaluación del desempeño para los empleados en periodo de prueba, situación que le corresponde a la Comisión nacional del Servicio Civil. No obstante, a manera general, me permito manifestarle lo siguiente:

La Ley 909 de 2004<sup>2</sup> en su artículo 31, al regular lo relacionado con el proceso de selección y específicamente con el nombramiento en período de prueba y el acceso a los derechos de carrera administrativa, dispone:

*“ARTÍCULO 31. Etapas del proceso de selección o concurso. Reglamentado por el Decreto Nacional 4500 de 2005. 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. (...).” (Subrayado nuestro)*

(...)

PARÁGRAFO. En el reglamento se establecerán los parámetros generales para la determinación y aplicación de los instrumentos de selección a utilizarse en los concursos.

Por otra parte, el Decreto 1083 de 2015<sup>3</sup> Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, establece:

*“ARTÍCULO 2.2.8.2.1. Calificación del período de prueba. Al vencimiento del período de prueba el empleado será evaluado en su desempeño laboral y deberá producirse la calificación definitiva de servicios, para lo cual se utilizará el instrumento de evaluación del desempeño que rige para la respectiva entidad.*

*Una vez en firme la calificación del período de prueba, si fuere satisfactoria, determinará la permanencia del empleado en el cargo para el cual fue nombrado y su inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa. En caso de ser insatisfactoria la calificación, causará el retiro de la entidad del empleado que no tenga los derechos de carrera administrativa.” (Subrayado nuestro)*

De acuerdo con las disposiciones citadas, al vencimiento del período de prueba el empleado será evaluado en su desempeño laboral y deberá producirse la calificación definitiva de servicios, para lo cual se utilizará el instrumento de evaluación del desempeño que rige para la respectiva entidad, y una vez en firme dicha calificación si fuere satisfactoria determinará la permanencia del empleado en el cargo para el cual fue nombrado.

En ese sentido, 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. Ahora bien, en caso de que la entidad utilice el instrumento tipo desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, debemos remitirnos al Acuerdo No. 20181000006176 del 10-10-2018, el cual, en relación con la evaluación del período de prueba, establece:

*“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.*

*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. c) Posibilidad de ser encargado, a discrecionalidad del nominador, cumpliendo con los demás requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004. Siempre*

*que no exista en la planta de personal, un servidor con derecho preferencial a ser encargado.” (Destacado nuestro)*

Conforme con lo establecido por la normativa transcrita, 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.

Finalmente, es importante destacar lo señalado en el Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 DE 2018, el cual señala lo siguiente:

**ARTÍCULO 11. CALIFICACIÓN EXTRAORDINARIA.** *Durante el período anual, si el jefe de la entidad recibe información debidamente soportada sobre el desempeño deficiente de un empleado de carrera, podrá ordenar por escrito a su evaluador que lo califique de forma inmediata.*

*Esta calificación sólo podrá ordenarse después de transcurridos tres (3) meses desde la última calificación definitiva y comprenderá todo el período no evaluado hasta el momento de la orden, para lo cual se tendrán en cuenta las evaluaciones parciales que se hayan efectuado.*

*Esta calificación corresponderá a uno de los niveles establecidos en el presente acuerdo.*

*. Calificación definitiva en período de prueba. Para consolidar la calificación del período de prueba el evaluador tendrá en cuenta los siguientes criterios:*

*- Corresponde a la sumatoria de los porcentajes obtenidos por el evaluado en las evaluaciones parciales eventuales cuando se hubieren presentado.*

*- Atiende a uno de los niveles previstos en la escala definida en el acuerdo.*

*- La calificación definitiva es independiente de las evaluaciones obtenidas con anterioridad o posterioridad a esta.*

*- El período anual de evaluación inicia al día siguiente de la firmeza de la calificación del período de prueba hasta el 31 de enero del año siguiente, siempre y cuando el lapso de prestación de servicios sea superior a treinta (30) días calendario.*

*- En el período de prueba no procede evaluación extraordinaria.*

De acuerdo con el criterio unificado señalado Calificación definitiva en período de prueba. el evaluador tendrá en cuenta los siguientes criterios: Calificación definitiva en período de prueba. Para consolidar la calificación del período de prueba el evaluador tendrá en cuenta los siguientes criterios: a) Corresponde a la sumatoria de los porcentajes obtenidos por el evaluado en las evaluaciones parciales eventuales cuando se hubieren presentado. B) Atiende a uno de los niveles previstos en la escala definida en el acuerdo c) La calificación definitiva es independiente de las evaluaciones obtenidas con anterioridad o posterioridad a esta. D) El período anual de evaluación inicia al día siguiente de la firmeza de la calificación del período de prueba hasta el 31 de enero del año siguiente, siempre y cuando el lapso de prestación de servicios sea superior a treinta (30) días calendario e) En el período de prueba no procede evaluación extraordinaria. En consecuencia, en criterio de esta Dirección Jurídica de acuerdo con el criterio unificado citado en el período de prueba no procede evaluación extraordinaria.

De requerir mayor información por favor dirigirse a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

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 [/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

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Luis Fernando Núñez Rincón.

Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero.

NOTAS DE PIE DE PAGINA

Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

---

*Fecha y hora de creación: 2026-02-12 10:10:32*