



Función Pública

Concepto 552151 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000552151

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000552151

Fecha: 12/11/2020 04:10:34 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA. EMPLEOS. PERIODO PRUEBA. -INDUCCIÓN. - RETIRO DEL SERVICIO. - Periodo de Prueba. Radicado: 20202060494162 del 13 de octubre de 2020.

En atención a la comunicación de la referencia, a través de la cual consulta sobre el periodo de inducción de los empleados públicos; el retiro del servicio de un empleado de carrera y las funciones de la Oficina de Control Interno y las Comisarías de Familia, me permito manifestarle lo siguiente:

Sea lo primero en indicarle que, este Departamento Administrativo de conformidad con sus competencias legales contenidas en el Decreto [430](#) de 2016 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; dentro de dicha asesoría se encuentra el servicio prestado por las áreas técnicas de la entidad y que permiten la interpretación de algunas disposiciones relacionadas con el empleo público, sin que dicha facultad involucre intervenir en los procesos administrativos para el pago del salario de sus empleados.

Por lo que se dará una respuesta de forma general conforme la normativa vigente.

Con relación a la primera pregunta, en la que consulta sobre el periodo de inducción, es pertinente señalar lo establecido en el Decreto [1083](#) de 2015, con relación al periodo de prueba, que establece 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.”

ARTÍCULO 2.2.6.26 Nombramiento en ascenso. Cuando un empleado con derechos de carrera supere un concurso será nombrado en ascenso en

período de prueba por el término de seis (6) meses. Si supera este período satisfactoriamente le será actualizada su inscripción el registro público.

Mientras se produce la calificación del periodo de prueba, el cargo del cual es titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional, conforme con las reglas que regulan la materia."

Así las cosas, los empleados con derechos de carrera administrativa que superan un concurso de méritos en otro empleo, tienen derecho a conservar su empleo del cual son titulares, mientras superan el correspondiente periodo de prueba y se produce la calificación, razón por la cual, será procedente declarar la vacancia temporal del empleo del cual son titulares, es decir, continúan con la titularidad del cargo hasta tanto adquieran derechos sobre el nuevo empleo, con la respectiva calificación o cuando presentan renuncia al cargo que ejercían en periodo de prueba.

Con relación al nombramiento en ascenso, se estableció que cuando culminen el periodo de prueba si su calificación es sobresaliente y son nombrados en el nuevo empleo, su inscripción de registro público será actualizada.

De igual forma, es necesario traer a colación el Decreto 491 de 2020, Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, que en su Artículo 14, sobre los procesos de selección en curso, señala:

"ARTÍCULO 14. Aplazamiento de los procesos de selección en curso. Hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, para garantizar la participación en los concursos sin discriminación de ninguna índole, evitar el contacto entre las personas y propiciar el distanciamiento social, se aplazarán los procesos de selección que actualmente se estén adelantando para proveer empleos de carrera del régimen general, especial constitucional o específico, que se encuentren en la etapa de reclutamiento o de aplicación de pruebas.

Las autoridades competentes deberán reanudar dichos procesos una vez se supere la Emergencia Sanitaria.

En el evento en que el proceso de selección tenga listas de elegibles en firme se efectuarán los nombramientos y las posesiones en los términos y condiciones señalados en la normatividad vigente aplicable a la materia. La notificación del nombramiento y el acto de posesión se podrán realizar haciendo uso de medios electrónicos. Durante el período que dure la Emergencia Sanitaria estos servidores públicos estarán en etapa de inducción y el período de prueba iniciará una vez se supere dicha Emergencia."

De acuerdo con la disposición anterior, hasta tanto permanezca vigente la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, con el fin de evitar el contacto entre las personas y propiciar el distanciamiento social, se aplazarán los procesos de selección que actualmente se estén adelantando para proveer empleos de carrera.

Así mismo indica el mencionado Artículo, que cuando el proceso de selección tenga listas de elegibles en firme se efectuarán los nombramientos y las posesiones en los términos y condiciones señalados en la normatividad vigente aplicable a la materia. La notificación del nombramiento y el acto de posesión se podrán realizar haciendo uso de medios electrónicos.

En virtud del inciso final del Artículo 14 del Decreto 491 de 2020, durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria, los servidores públicos que hayan sido nombrados y posesionados en los cargos de carrera administrativa producto del concurso de méritos y de la respectiva lista de elegible en firme, estarán en etapa de inducción y su período de prueba iniciará una vez se supere dicha Emergencia.

De otra parte, teniendo en cuenta que el período de prueba es el tiempo durante el cual el empleado demuestra 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 y para garantizar que el mismo se realice de manera objetiva, se consagró en el Artículo 14 del citado Decreto 491 de 2020, que una vez posesionado el servidor público y mientras dure el periodo de la Emergencia Sanitaria, éste deberá estar en etapa de inducción y el período de prueba iniciará una vez se supere dicha Emergencia.

Lo anterior quiere decir que dependerá de la duración de la emergencia sanitaria para iniciar su periodo de prueba en el cargo correspondiente para el cual concursó.

Ahora bien, la inducción es un proceso que guía e induce al nuevo servidor, a la organización de la cual entra a formar parte, siendo una etapa indispensable por cuanto la persona se familiariza con la cultura organizacional, la filosofía y los valores institucionales.

Por regla general, la inducción en el puesto de trabajo tiene varios pasos: 1. Presentar al nuevo servidor a los compañeros de trabajo. 2. Transmitir al nuevo servidor los conocimientos básicos sobre las competencias de la entidad, la normatividad que los rige, la organización interna de la entidad que facilitan el aprendizaje de su trabajo. 3. Revisar sus funciones específicas, derechos, deberes y prohibiciones. 4. Hacer entrega de las normas que rigen la entidad y de los elementos de trabajo. 5. Empezar a asignar trabajos que le permitan familiarizarse con las funciones a desempeñar.

2. Sobre el retiro del servicio de un empleado público, es pertinente traer a colación la siguiente normativa:

Ahora bien, en cuanto al retiro del servicio de los servidores públicos, el Artículo 41 de la Ley 909 de 2004, establece:

“ARTÍCULO 41. Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;

b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa;

c) INEXEQUIBLE. Por razones de buen servicio, para los empleados de carrera administrativa, mediante resolución motivada; Sentencia C-501 de 2005.

d) Por renuncia regularmente aceptada;

e) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez; Declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-501 de 2005, en el entendido de que no se pueda dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente.

f) Por invalidez absoluta;

g) Por edad de retiro forzoso;

h) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;

i) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo; (Literal declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1189 de 2005, en el entendido que para aplicar esta causal, es requisito indispensable que se dé cumplimiento al procedimiento establecido en el inciso primero del Artículo 35 del Código Contencioso Administrativo para la expedición de cualquier acto administrativo de carácter particular y concreto, esto es, que se permita al afectado el ejercicio de su derecho de defensa, previa la expedición del acto administrativo que declare el retiro del servicio.)

j) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el Artículo 5 de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;

k) Por orden o decisión judicial;

l) Por supresión del empleo;

m) Por muerte;

n) Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

PARÁGRAFO 1. INEXEQUIBLE.

PARÁGRAFO 2. Es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.”

La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado.”

De acuerdo con lo anterior, el retiro del servicio de un empleado de carrera, se regirá por las disposiciones citadas.

De otro lado, es pertinente reiterar que de acuerdo con el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo no tiene la función de intervenir en las controversias surgidas que surjan entre el empleado y el empleador, en virtud de la relación de trabajo. Ya que dicha potestad reposa en las entidades públicas y en los jueces de la república, de acuerdo a lo estipulado en el Decreto 1437 de 2011.

3. Sobre las funciones de la Oficina de Control Interno, la Ley 87 del 29 de noviembre de 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones, señala:

“ARTÍCULO 1º.- Definición del control interno. Se entiende por control interno el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.

(...)

ARTÍCULO 6º.-Responsabilidad del control interno. El establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno en los organismos y entidades públicas, será responsabilidad del representante legal o máximo directivo correspondiente. No obstante, la aplicación de los métodos y procedimientos al igual que la calidad, eficiencia y eficacia del control interno, también será de responsabilidad de los jefes de cada una de las distintas dependencias de las entidades y organismos.

(...)

“ARTÍCULO 9. Definición de la unidad u oficina de coordinación del control interno. Es uno de los componentes del Sistema de Control Interno, de nivel gerencial o directivo, encargado de medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.

PARÁGRAFO. Como mecanismos de verificación y evaluación del control interno se utilizarán las normas de auditoría generalmente aceptadas, la selección de indicadores de desempeño, los informes de gestión y de cualquier otro mecanismo moderno de control que implique el uso de la mayor tecnología, eficiencia y seguridad.”

ARTÍCULO 10º.-jefe de la unidad u oficina de coordinación del Control Interno. Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control Interno, las entidades estatales designarán como asesor, coordinador, auditor interno o cargo similar, a un funcionario público que será adscrito al nivel jerárquico superior y designado en los términos de la presente Ley.”

De conformidad con las anteriores disposiciones, la Oficina de Control Interno es entendida como uno de los elementos que componen el Sistema de Control Interno, del nivel gerencial, que se encarga de cumplir las funciones que allí se le señalan. Adicionalmente, el Jefe de Control Interno, asesor, coordinador o auditor realizará la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control Interno y será designado de conformidad con lo establecido en la Ley [1474](#) de 2011.

4. Sobre las Funciones del Comisario de Familia

Se tiene que las Funciones de la Comisaría de Familia, están contenidas en la Ley [1098](#) de 2006, la ley de infancia y adolescencia; y el Decreto [4840](#) de 2007. De las cuales se puede señalar que el Comisario de Familia es la autoridad administrativa encargada de garantizar, proteger y restablecer los derechos de los niños, niñas y adolescentes, y los demás miembros de la familia en situaciones de violencia intrafamiliar.

Así mismo, el encargado de prevenir, garantizar, restablecer y reparar los derechos de los niños, niñas, adolescentes y demás miembros de la familia, en las circunstancias de maltrato infantil, amenaza o vulneración de derechos suscitadas exclusivamente en el contexto de la violencia intrafamiliar

De igual forma, si requiere mayor información sobre los Decretos expedidos por el Gobierno Nacional en el marco de la emergencia económica, social y ecológica, como los conceptos expedidos en este tema; los expedidos sobre las normas de administración de los empleados del sector público; y las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los Funcionarios Públicos, me permito indicar que en el link podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

Por último, me permito indicarle que, 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 link 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.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Carlos Platin

Revisó: José Ceballos

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:25:08