



# Concepto 115691 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000115691\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000115691

Fecha: 17/03/2022 04:41:37 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: CARRERA ADMINISTRATIVA – Periodo de prueba. Radicado: 20222060108092 del 03 de marzo de 2022.

Acuso recibido de la comunicación de referencia, en la cual consulta sobre la procedencia de que un empleado nombrado en periodo de prueba en una entidad le encomienden la responsabilidad de encargarse de todos los programas que maneja el área como líder, y se le designe como supervisor de 23 contratos de prestación de servicios, y esto no perjudique su periodo de prueba, me permito indicarle lo siguiente:

En primer lugar, es importante indicar que de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo no se encuentra facultado para pronunciarse sobre las situaciones internas de las entidades, dirimir conflictos, o declarar derechos o deberes de los servidores públicos, sin embargo, esta Dirección Jurídica de forma general se pronunciará frente al tema consultado.

Respecto al periodo de prueba de aquellos aspirantes que ocuparon primer puesto en la lista de elegibles, el Decreto 1083 de 2015<sup>1</sup>, dispuso:

*“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 2.2.6.25 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.*

*ARTÍCULO 2.2.6.29 Derechos del empleado en periodo de prueba. El empleado que se encuentre en periodo de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro. Durante este período no se le podrá efectuar 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.”*

*“ARTÍCULO 2.2.8.2.1 Calificación del periodo 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 fuera del texto original)

De la normativa precedentemente expuesta, se tiene entonces que el periodo de prueba es aquel tiempo que emprende aquella persona no inscrita en carrera seleccionada por concurso por el término de seis meses, en el cual 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. Una vez aprobado dicho período por obtener una calificación satisfactoria en el desempeño de las funciones, este adquiere derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa.

Si la calificación resultó insatisfactoria, su nombramiento será declarado insubsistente mediante expedición de acto administrativo motivado por el nominador.

En relación a los derechos del empleado en periodo de prueba, el artículo 2.2.6.29 del Decreto 1083 de 2015 dispuso que podrá permanecer en el cargo por el término de seis meses, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro; en cuanto al ejercicio del cargo, durante este periodo no se podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el desempeño de funciones diferentes a las que fueron establecidas en la convocatoria para el empleo en el cual fue nombrado en este periodo.

Bajo los anteriores presupuestos, y abordando el tema objeto de consulta de forma general, es necesario resaltar que los aspirantes a ocupar la titularidad de un empleo de carrera administrativa en la fase de periodo de prueba demostrará su capacidad para adaptarse al cargo, lo cual se encuentra en sujeción a los derechos que prescribe la norma en relación a la prohibición de realizar movimientos de personal que implique a esta persona el ejercicio de funciones que no se encontraban para el empleo en la convocatoria.

Con todo esto, puede concluirse, que si las funciones del cargo indican el liderazgo en los procesos que desarrolla la dependencia, este deberá desarrollarlas en aras de que resulte su calificación satisfactoria y se realice su inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa.

Caso contrario, que esta función no se encuentre relacionada con las que indicó la convocatoria, encontrándose prohibida expresamente por la disposición normativa citada.

Lo mismo ocurrirá en la asignación de supervisión de contratos para el empleado en periodo de prueba, y solo podrá producirse siempre que dicha función se encuentre dispuesta en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento, contextualizando y precisando esta función para determinar si la misma puede ser ejercida por este aspirante.

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.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Valeria B.

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

---

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:55:10