



**Departamento Administrativo de la Función Pública**

**Concepto 128711**

**Fecha: 30/03/2023**

Bogotá D.C.

**REF: CARRERA ADMINISTRATIVA.** Período de Prueba. Como procede la evaluación definitiva para un empleado en período de prueba que lleva 80 días incapacitado. - Evaluación del desempeño. **RAD. 20239000121272** del 23 de febrero de **2023**.

Respetada señora, reciba un cordial saludo.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual informa «*La persona que se nombró en cargo de carrera administrativa por concurso de mérito llevaba 5 meses y 16 días de su período de prueba, por accidente laboral salió a incapacidad por 20 días, incapacidad que fue prorrogada 3 veces por veinte días más, a la fecha tendría incapacidad por 80 días. Cuál es el procedimiento a seguir en este caso frente a la calificación de su período de prueba que reporte debo realizar ante la comisión.*», me permito manifestarle lo siguiente.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, 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.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

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.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta.

La Ley 909 de 2004, en su artículo 30 detalla la finalidad del periodo de prueba, de la siguiente manera:

(...)

**«5. 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.*

*El empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa 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 y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional».*

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015 establece:

**«ARTÍCULO 2.2.6.24 Período 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 período 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.» (Destacado nuestro)*

De conformidad con la normativa citada, el período de prueba es de 6 meses, contados a partir de la fecha de posesión; durante este tiempo la persona seleccionada a través del sistema de méritos demuestra su adaptación al cargo, desempeño que, de ser aprobado, según la calificación en la evaluación, adquiere los derechos de carrera sobre dicho empleo.

Así mismo, el Decreto 1083 ibidem, señala:

**«ARTÍCULO 2.2.5.5.49 Período de prueba en empleo de carrera.** *El empleado con derechos de carrera administrativa que supere un concurso para un empleo de carrera será nombrado en período de prueba y su empleo se declarara vacante temporal mientras dura el período de prueba.*

**ARTÍCULO 2.2.6.30 Prórroga del período de prueba.** *Cuando por justa causa haya interrupción en el período de prueba por un lapso superior a veinte (20) días continuos, este será prorrogado por igual término.*

**ARTÍCULO 2.2.8.2.2 Evaluaciones parciales.** *Durante el período de prueba se surtirán evaluaciones parciales en los siguientes casos:*

(...)

2. *Por interrupción de dicho periodo en término igual o superior a veinte (20) días continuos, caso en el cual el período de prueba se prolongará por el término que dure la interrupción.*

(...)

**ARTÍCULO 2.2.18.6.5 Interrupción del período de prueba.** *Cuando por justa causa haya interrupción en el período de prueba por un lapso superior a veinte (20) días continuos, este será prorrogado por igual término.» (Destacado nuestro)*

De conformidad con la normativa en cita, es posible señalar que el período de prueba es una etapa dentro del concurso de méritos cuya superación genera derechos de carrera, durante el cual el seleccionado se mide frente a las competencias y conocimientos que exige el desempeño del empleo.

Por otro lado, el período de prueba podrá interrumpirse por más de 20 días continuos el cual será prorrogado por un término igual, siempre y cuando medie justa causa. Por lo que, si la incapacidad no interrumpe el período de prueba por el término señalado, no habrá necesidad de dicha prórroga.

Al respecto, el artículo 2.2.8.2.1 del precitado Decreto 1083, sobre la calificación del período de prueba, señala «*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.*»

En ese orden de ideas, para el caso objeto de estudio, en criterio de esta Dirección Jurídica se considera que la entidad deberá realizar la calificación del período de prueba al servidor por los cinco (05) meses y 16 días, toda vez que, al momento de la incapacidad le faltaba un término menor a 20 días (14 días).

Por lo tanto, 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.

Con 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 <https://www.funcionpublica.gov.co/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: Luz Rojas

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortes

***Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió.***