



\* 2 0 2 4 6 0 0 0 3 0 5 0 9 1 \*

**Al contestar por favor cite estos datos:**

Radicado No.: 20246000305091

Fecha: 30/04/2024 10:21:52 a.m.

Doctor:

Director Centro Corporativo – GSED (E)

Correo electrónico:

**REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.** Nombramiento y posesión. Periodo de prueba empleado público. **RAD.** 20242060266842 del 22 de marzo de 2024.

Reciba un cordial saludo por parte de la función pública.

Por medio del presente, en atención a su consulta *“Respetuosamente y atendiendo lo preceptuado en el artículo 21 de la Ley 1437 de 2011, modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, me permito remitir por competencia memorando No. RS20240319037859 de fecha 19 de marzo de 2024, en el cual el Doctor German Arturo García Neira Director Centro Corporativo – GSED (E), solicita se conceptúe a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada sobre lo siguiente: “¿El inicio del período de prueba de las personas que fueron nombradas en enero de 2022 debía corresponder a la fecha de firma del acta de posesión y la asignación de las funciones del cargo? 2. ¿Dicho período debió ser evaluado de conformidad con lo previsto en Resolución de nombramiento y el Acuerdo CNSC 20181000002756 del 19 de julio de 2018, de la Comisión Nacional del Servicio Civil? 3. ¿El período de evaluación anual debe iniciar al día siguiente de la finalización del periodo de prueba hasta el 31 de enero del año siguiente, siempre y cuando el lapso de prestación de servicios fuera superior a treinta (30) días calendario? 4. ¿El período de evaluación anual debe iniciar el 1 de febrero, independientemente de la fecha de finalización del período de prueba? (...)”.* Agradecemos se emita el correspondiente concepto conforme a sus roles y competencias a la superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.”, me permito manifestarle lo siguiente:

Al respecto, es oportuno señalar 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

<sup>1</sup> “Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública”.

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.

No obstante, a modo de información general, es importante mencionar que, el Decreto 1083 de 2015<sup>2</sup>, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, sobre el nombramiento y la posesión, establece:

**ARTÍCULO 2.2.5.1.5 Procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos.** *Corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento:*

(...)

**PARÁGRAFO 4.** *Los nombramientos tendrán efectos fiscales a partir de la fecha de la posesión.*

**ARTÍCULO 2.2.5.1.6 Comunicación y término para aceptar el nombramiento.** *El acto administrativo de nombramiento se comunicará al interesado por escrito, a través de medios físicos o electrónicos, indicándole que cuenta con el término de diez (10) días para manifestar su aceptación o rechazo.*

**ARTÍCULO 2.2.5.1.7 Plazos para la posesión.** *Aceptado el nombramiento, la persona designada deberá tomar posesión del empleo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Este término podrá prorrogarse, por escrito, hasta por noventa días (90) hábiles más, si el designado no residiere en el lugar de ubicación del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora.*

De acuerdo con lo anterior, la persona designada en un empleo público tiene 10 días hábiles para aceptar o rechazar el nombramiento contados a partir del recibo de la comunicación escrita. Una vez aceptado el nombramiento, la persona debe posesionarse dentro de los 10 días hábiles siguientes los cuales pueden prorrogarse por hasta 90 días hábiles más, cuando la persona no resida en el lugar del empleo o por causa justificada a juicio del nominador; para todos los eventos dicha ampliación debe constar por escrito.

---

<sup>2</sup> “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

En lo referente al período de prueba, el Decreto 1083 de 2015, señala:

**“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 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

(...)

De conformidad con lo anterior, la persona que no se encuentre inscrita en la carrera pero que haya sido seleccionada por concurso, será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. En el momento en que apruebe 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.

Ahora bien, Sobre los derechos de un empleado que se encuentre en periodo de prueba, el Decreto 1083 de 2015, estableció lo siguiente:

**“ARTÍCULO 2.2.6.29 Derechos del empleado en periodo de prueba.** El empleado que se encuentre en período 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”

De conformidad con las disposiciones citadas, la persona no inscrita en carrera, que sea nombrada en período de prueba, previo concurso de mérito, será evaluada en el desempeño de sus funciones al finalizar los seis (6) meses de dicho período, si obtiene evaluación satisfactoria adquiere los derechos de carrera, de lo contrario su nombramiento será declarado insubsistente. Pese a lo anterior, durante dicho periodo de prueba el empleado tendrá derecho a la remuneración y las prestaciones sociales correspondientes al cargo.

Por su parte, la Ley 909 de 2004<sup>3</sup> sobre el periodo de prueba, señala:

---

<sup>3</sup> “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”

**ARTÍCULO 23. Clases de nombramientos.** Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.

*Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.*

*Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley.*

**ARTÍCULO 31. Etapas del proceso de selección o concurso.** El proceso de selección comprende:

(...)

*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.*

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

De conformidad con las normas citadas, los derechos de carrera los adquiere el empleado público cuando ha sido nombrado en período de prueba, previo concurso abierto, y lo ha superado por haber obtenido calificación satisfactoria al finalizar el mismo.

Por último, el ACUERDO No.2018100002756<sup>4</sup>, Por el cual se establecen las reglas del primer concurso abierto de méritos para proveer de manera definitiva los empleos vacantes de la planta de personal perteneciente al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA,

---

<sup>4</sup> "Por el cual se establecen las reglas del primer concurso abierto de méritos para proveer de manera definitiva los empleos vacantes de la planta de personal perteneciente al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA."

Proceso de Selección No. 636 de 2018 - Sector Defensa, sobre el periodo de prueba señala lo siguiente:

**ARTÍCULO 70°. PERÍODO DE PRUEBA, EVALUACIÓN Y EFECTOS.** *Una vez publicados los actos administrativos que contienen las respectivas Listas de Elegibles debidamente ejecutoriados, superado el estudio de seguridad, celebrada la audiencia pública en los casos en los que sea necesario, el Representante Legal o quien haga sus veces tendrá diez (10) días hábiles para producir el acto administrativo de nombramiento en período de prueba, que tendrá una duración de seis (6) meses.*

*Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en su evaluación del desempeño laboral en el ejercicio de sus funciones para el empleo que concursó, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa.*

*Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada emitida por la entidad nominadora.*

*El servidor público inscrito en el Registro Público de Carrera o con derechos de carrera administrativa que supere el proceso de selección, será nombrado en período de prueba; si al final del mismo obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral, le será actualizada su inscripción en el Registro Público del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa.*

*En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando antes del Concurso y conservará su inscripción en la Carrera Administrativa.*

De acuerdo a lo anterior, una vez publicados los actos administrativos que contienen las respectivas Listas de Elegibles debidamente ejecutoriados, el Representante Legal o quien haga sus veces tendrá diez (10) días hábiles para producir el acto administrativo de nombramiento en período de prueba, que tendrá una duración de seis (6) meses y cuando el empleado apruebe el periodo de prueba por obtener calificación satisfactoria en su evaluación del desempeño laboral en el ejercicio de sus funciones para el empleo que concursó, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa.

Ahora bien, sobre la evaluación del desempeño laboral, el **Acuerdo No. CNSC - 2018100006176 DE 2018**<sup>5</sup>, Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, señala lo siguiente:

**ARTÍCULO 8°. CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO ANUAL.** *Comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.*

---

<sup>5</sup> "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba."

**PARÁGRAFO.** *En el caso de los sistemas específicos, la calificación definitiva se llevará a cabo conforme a los términos establecidos en las normas que los rigen.*

**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.*

En este orden de ideas, La evaluación anual u ordinaria, la evaluación del período de prueba y la evaluación extraordinaria son calificaciones definitivas.

La evaluación del desempeño laboral anual u ordinaria abarca el período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, incluye dos (2) evaluaciones parciales semestrales y del resultado de la misma, depende de la permanencia de los servidores públicos de carrera, en tanto que la evaluación en período de prueba abarca el tiempo que dura el mismo, contados a partir de la posesión del servidor, y del resultado obtenido depende si el servidor adquiere los derechos de carrera en el cargo que fue posesionado o no.

Teniendo en cuenta lo señalado, me permito transcribir su interrogante para darle respuesta, así:

1. *¿El inicio del período de prueba de las personas que fueron nombradas en enero de 2022 debía corresponder a la fecha de firma del acta de posesión y la asignación de las funciones del cargo?*

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, los nombramientos tendrán efectos fiscales a partir de la posesión y desde ese mismo momento se adquieren todos los derechos y obligaciones como servidor público, es decir, el inicio del periodo de prueba se contabilizará desde la posesión.

2. *¿Dicho período debió ser evaluado de conformidad con lo previsto en Resolución de nombramiento y el Acuerdo CNSC 20181000002756 del 19 de julio de 2018, de la Comisión Nacional del Servicio Civil?*

El período de prueba deberá ser evaluado, conforme a las disposiciones anotadas y teniendo en cuenta las funciones establecidas en la convocatoria para el empleo respectivo.

Ahora bien, se dará respuesta a sus interrogantes tercero y cuarto al considerar, que tiene una misma respuesta, así:

3. *¿El período de evaluación anual debe iniciar al día siguiente de la finalización del período de prueba hasta el 31 de enero del año siguiente, siempre y cuando el lapso de prestación de servicios fuera superior a treinta (30) días calendario?*
4. *¿El período de evaluación anual debe iniciar el 1 de febrero, independientemente de la fecha de finalización del período de prueba?*

La Ley 909 de 2004 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:*

*(...)*

*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. (...)*  
(Subrayado nuestro)

Por otra parte, el Decreto 1083 de 2015 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 5°. EVALUACIONES PARCIALES Y EVENTUALES EN EL PERÍODO ANUAL. Durante el período anual de Evaluación del Desempeño Laboral se deberán efectuar las siguientes evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran:*

*Evaluación parcial del primer semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.*

*Evaluación parcial del segundo semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.*

**Evaluaciones parciales eventuales. En las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generen por las siguientes situaciones:**

- a) *Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo.*
- b) *Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.*
- c) *Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro cargo o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.*
- d) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.**
- e) *Por separación temporal del empleado público con ocasión de un nombramiento en período de prueba, la cual surtirá efectos sólo en los eventos en que el servidor regrese a su empleo o no supere el período de prueba.*

*Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste.*

De acuerdo con lo señalado la evaluación del desempeño laboral anual u ordinaria abarca el período comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente e incluye dos (2) evaluaciones parciales semestrales; ahora, en tanto que la evaluación en período de prueba abarca el tiempo que dura el mismo, contados a partir de la posesión del servidor, si se encuentran dentro del sistema tipo de la CNSC una vez superado el período de prueba se realizará la respectiva evaluación y posteriormente, a partir de ese momento se realizará la evaluación parcial anual por el tiempo restante hasta el 31 de enero del año siguiente.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, me permito indicar que en el link

<http://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: Daniela Avila.  
Revisó: Maia Borja.  
Aprobó: Armando López C.

11602.8.4