



**COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL  
- CNSC -**

Bogotá D. C.,  
01-

Señor:

Al responder cite el N° 01-24-2009-5605

[REDACTED]  
IPIALES - NARIÑO

Ref: Consulta sobre evaluación del desempeño en período de prueba.

Respetado señor:

Por delegación del Comisionado Eduardo González Montoya me permito comunicarle que hemos recibido la consulta de la referencia en la cual formula una serie de inquietudes que se resolverán en el mismo orden en que fueron expuestas:

1. Pregunta qué condiciones, calidades y cualidades concretas son objeto de evaluación y calificación durante el período de prueba y qué término de duración tiene; al respecto el capítulo V artículo 22 del Acuerdo 18 de 2008, preceptúa:

*“FASES PARA LA EVALUACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA: En el sistema Tipo las fases de la evaluación del desempeño laboral del período de prueba son:*

- a) PRIMERA FASE. Fijación de Compromisos: En esta fase deberán establecerse los compromisos laborales que permitan evaluar el desempeño laboral del empleado durante el término que dure el período de prueba. En desarrollo de esta fase la entidad deberá efectuar el proceso de inducción en el puesto de trabajo y suministrar tanto al evaluado como al evaluador los insumos que se consideren necesarios para su formulación. De estos insumos harán parte: los planes operativos anuales, los planes por dependencias, los manuales específicos de funciones y competencias laborales, los planes de mejoramiento y las demás herramientas con que cuente la entidad. Los compromisos laborales deberán formularse dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la posesión del cargo en período de prueba.*
- b) SEGUNDA FASE. Seguimiento y Conformación del Portafolio de Evidencias: En esta fase el evaluador deberá hacer seguimiento al desempeño laboral del empleado y acopiar las evidencias que permitan validar el cumplimiento de los compromisos laborales previamente establecidos con el evaluado, para lo cual podrá contar con la documentación e información que aporten los participantes en el proceso.*



## COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC –

- c) *TERCERA FASE. Verificación del Cumplimiento de Compromisos: En esta fase se constatarán los resultados obtenidos por el evaluado de acuerdo con las evidencias de producto, desempeño o conocimiento y comprensión.*
- d) *CUARTA FASE. Resultado de la Evaluación: En esta fase el evaluador, previa verificación del cumplimiento de los compromisos y con base en el portafolio de evidencias, asignará el puntaje que corresponda al logro alcanzado de los compromisos establecidos al inicio del período de prueba. Este resultado deberá señalarse dentro de los rangos de calificación establecidos que corresponden a Sobresaliente, Satisfactorio o No Satisfactorio, en la escala de calificación señalada”.*

Con lo anterior considero que se ha aclarado igualmente la duda consignada en el numeral 3° sobre las condiciones en que se debe evaluar al empleado en período de prueba, insistiendo en que no puede hacerse más exigente la situación para el empleado en período de prueba que para los demás.

En relación con su segunda pregunta si durante el período de prueba el empleado puede desempeñar funciones distintas, le comento que sobre este tema, el Acuerdo 025 del 18 de julio de 2008, “Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles de los empleos del Sistema General de Carrera Administrativa”, expedido por esta Comisión Nacional en el artículo 15 estableció: “ *El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo para el que fue nombrado y durante este período no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de un empleo cuyo perfil de rol sea distinto al indicado en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o cambio de ubicación geográfica. Y desde el nombramiento se deberán establecer los compromisos propios para la evaluación del desempeño del período de prueba, según el sistema existente en la entidad”.*

De lo anterior se infiere que una vez posesionado en período de prueba el aspirante no es factible que se dedique a actividades distintas de las propias del empleo para el cual concursó durante este período; una vez superado éste, por necesidades del servicio si es posible que se efectúen variaciones al respecto.

En cuanto a su cuarta pregunta sobre los requisitos y condiciones del evaluador respecto del evaluado, y si puede una persona de menor grado en la escala nominal evaluar a uno de mayor grado, le informo que sobre este tema, el Acuerdo 17 de 2008 de esta Comisión Nacional, en su artículo 5° estableció:

**“ARTÍCULO 5°. RESPONSABLES DE EVALUAR:** *El responsable de evaluar será el jefe inmediato del empleado a evaluar. No obstante la entidad al desarrollar su sistema propio podrá establecer que el evaluador sea una Comisión Evaluadora. Cuando el jefe inmediato del evaluado sea un empleado de carrera administrativa o vinculado a través de nombramiento provisional, el jefe de la entidad conformará una*



**COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL  
- CNSC -**

*Comisión Evaluadora, que actuará como un solo evaluador y en la cual participará el jefe inmediato y habrá siempre un empleado de libre nombramiento y remoción. De esta comisión podrán hacer parte quienes siendo funcionarios de carrera se encuentren desempeñando cargos de libre nombramiento y remoción a través de encargos o comisión.*

*La Comisión Evaluadora atenderá las funciones que como evaluador le correspondan de acuerdo con el numeral 7.5 del presente Acuerdo.*

**PARÁGRAFO:** *En todos los casos, los responsables de evaluar deben estar ocupando empleos de grado o nivel superior al del empleado a evaluar.*

*Para efectos de la evaluación del desempeño laboral, los empleados de período y los directivos docentes se asimilarán a empleados de libre nombramiento y remoción”.*

Finalmente en cuanto a si existen causales de recusación o impedimento para el evaluador, en caso de prosperar la recusación cuál es el mecanismo para sustituir al evaluador; sobre este particular aspecto le indico que el Acuerdo 18 de 2008, al que ya se había hecho referencia en anterior respuesta estableció que efectivamente los responsables de evaluar deben declararse impedidos cuando se encuentren vinculados con los evaluados por matrimonio o por unión permanente o tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil o exista enemistad grave con el empleado a evaluar o cuando exista cualquier causal de impedimento o hecho que afecte su objetividad; el trámite se halla establecido en el artículo 31 de Acuerdo 18, el cual puede ser consultado en nuestra página web: [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), en el link evaluación del desempeño.

Cordialmente

SANDRA BERTOLDI BECERRA  
Asesora Comisionado.



**COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL  
- CNSC-**