



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL  
-CNSC-

Bogotá, D.C. **Marzo 25 de 2009**  
**02 - 4083**

Radicado 2-2008-30038

Doctora  
**SANDRA LUCIA RODRÍGUEZ BOHORQUEZ**  
Coordinadora de Recursos Humanos  
**Dirección Nacional de Derecho de Autor**  
Calle 28 No. 13 A - 15, piso 17  
Bogotá D.C.

**Asunto:** Estabilidad laboral relativa de servidores nombrados en período de prueba.

La Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- recibió el escrito de la referencia, mediante el cual consulta acerca de la prerrogativa de continuidad otorgada a los servidores nombrados en período de prueba, frente a las modificaciones de la planta de personal.

Aunque en estricto sentido los servidores públicos que por nombramiento estén cursando el período de prueba no han adquirido estabilidad laboral en el empleo de carrera que desempeñan, el sistema de carrera administrativa sí quiso dotarlos de una prerrogativa de permanencia que les permita concluir esta etapa del concurso de méritos. Así, el artículo 38 del Decreto 1227 de 2005 dispone a favor de los servidores que se desempeñen en período de prueba el derecho de incorporación en empleo igual o equivalente de la nueva planta de empleos adoptada en la entidad luego de una reestructuración administrativa.

Cuando no subsista empleo igual al que se desempeñaba, el nominador entrará a analizar si hay empleos equivalentes en la planta de personal y dar aplicación a la incorporación acaba de explicar, para lo cual se tendrá en cuenta la definición y los criterios para llegar a esta conclusión, consagrados en el artículo 1º del Decreto 1746 de 2006:

- i. Que los empleos comparados, el suprimido y el creado, tengan asignadas funciones iguales o similares.
- ii. Que para los empleos objeto de análisis se exijan requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales iguales o similares.
- iii. Que entre la asignación básica mensual fijada para los empleos cotejados, la diferencia salarial no supere *“los dos grados siguientes de la respectiva escala cuando se trata de empleos que se rijan por la misma nomenclatura, o el 10% de la asignación básica cuando a los empleos se les aplique nomenclatura diferente.”*

Y en última instancia, de no ser factible la incorporación, la entidad deberá informar dicha circunstancia a la CNSC para que el servidor y aspirante sea restituido a la lista de elegibles mediante acto administrativo motivado.

Ese proceso de revinculación en modo alguno obstaculiza el normal desarrollo del período de prueba. El artículo 41 del Decreto 1227 de 2005, permite que las interrupciones del



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL  
-CNSC-

período de prueba inferiores a 20 días y que se soporten en una causa justificada, no alteren el curso establecido para esta etapa, pero si la situación de interrupción sobrepasara 20 días el período de prueba tendría que prorrogarse por el mismo tiempo.

Con esta medida de protección de paso se facilita la implementación de procesos de reestructuración administrativa en los que se deba modificar la planta de empleos, sin que la sola circunstancia de adelantar el período de prueba en uno o varios empleos de carrera impida el propósito de mejoramiento institucional de la respectiva entidad. Aquí cobra mayor relevancia la armonización de las distintas figuras que surgen en el sistema de carrera administrativa, para que de su aplicación no se pretenda extinguir una u otra, como lo es la obligación de proveer los empleos de carrera a través de concurso de méritos frente a la facultad de reformar las plantas de empleos, que en caso como el planteado hallan coherencia al otorgarse derecho de incorporación a los servidores nombrados en período de prueba.

La CNSC no tiene injerencia ni emite ninguna autorización condicionante de las reformas administrativas que adelanten las entidades públicas, lo que se exige conforme al artículo 46 de la Ley 909 de 2004, es que las modificaciones de las plantas de empleos *“deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades, por la ESAP, o por firmas especializadas en la materia; estudios que deberán garantizar el mejoramiento organizacional.”*

Para la modificación de la planta de empleos de la Dirección Nacional de Derecho de Autor, tendrá que solicitar la respectiva aprobación al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-. Valga precisar que el motivo de un proceso de reestructuración administrativa no puede ser la simple reclasificación de los empleos, como lo manifiesta en el escrito, lo que conforme al sistema de carrera administrativa resulta legítimo, es que la entidad persiga un propósito de mejoramiento institucional general y una adecuación del funcionamiento a nuevas exigencias del servicio público.

Con todo lo expuesto se da respuesta a la consulta formulada en el escrito de la referencia, advirtiendo que la misma se ofrece en los términos y condiciones del inciso 3° del artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

**Original Firmado**  
**FRIDOLE BALLÉN DUQUE**  
Comisionado

P/I.Pachón.



**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-**

**ACUERDO No. 001 PARA EL DESARROLLO DEL ACTO LEGISLATIVO 01 DE 2008**

**( Marzo 25 de 2009 )**

“Por el cual se expiden los Instrumentos de Evaluación de Desempeño Laboral para los servidores públicos inscritos de manera extraordinaria”

**LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

en uso de las facultades otorgadas por el párrafo transitorio del artículo 125 de la Constitución Política, y

**CONSIDERANDO:**

Que el Acto Legislativo 01 de 2008 en el inciso tercero dispone que la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá desarrollar, dentro de los tres (3) meses siguientes a la publicación del mismo, instrumentos de calificación del servicio que midan de manera real el desempeño de los servidores públicos inscritos de manera extraordinaria en carrera administrativa.

Con fundamento en lo expuesto anteriormente, la CNSC en sesión del 25 de marzo de 2009,

**ACUERDA:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Todo sistema o modelo de evaluación de desempeño laboral y/o calificación del servicio como instrumento contendrá como mínimo:

1. Compromisos fijados con antelación, evaluación de los compromisos y como resultado al final del período la calificación.
2. La evaluación del desempeño laboral se realizará por períodos no superiores a un año, sin perjuicio de otras evaluaciones que las entidades tengan a bien realizar y de conformidad con los términos y condiciones que para las mismas establezcan en su propio sistema.
3. Como resultado final de la evaluación se tendrá una calificación, la cual debe expresar como mínimo los conceptos de satisfactorio o no satisfactorio, siendo este último causal de retiro del servidor público.
4. La evaluación debe estar precedida de la fijación de compromisos entre el servidor público que ejerza como jefe inmediato y el empleado. Estos compromisos deben tener como referente el propósito principal del empleo, las funciones y competencias del servidor y las metas institucionales para el período respectivo. Para la evaluación de los resultados y calificación también se atenderá lo dispuesto en los planes estratégicos, operativos, de mejoramiento, de acción, los procesos y procedimientos, las contribuciones individuales y extraordinarias del servidor y la capacitación, en el marco del diálogo social que ha de caracterizar las relaciones laborales.
5. La evaluación de los compromisos fijados debe ser realizada frente a la capacidad y gestión del funcionario y se soportará en evidencias que permitan demostrar su cumplimiento o no.
6. Frente a la calificación, todo sistema de carrera deberá garantizar el derecho de contradicción mediante la notificación de la misma a través de un medio idóneo y permitiendo la interposición de los recursos procedentes según el caso.
7. En todo sistema o modelo de evaluación de desempeño laboral y/o calificación del servicio existirá la posibilidad de efectuar calificación extraordinaria de los servidores y ésta solo se podrá hacer después de tres (3) meses de fijados los compromisos o de haber efectuado la última evaluación del desempeño.
8. Las competencias comportamentales serán parte de la evaluación de desempeño, fijadas y calificadas con estándares de medición por nivel jerárquico, con la gradualidad propia, número y definiciones acorde con las responsabilidades del empleo. Para la adopción de los estándares por parte de las entidades se otorga un término de hasta cinco (5) años.



**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-**

*Continuación Acuerdo No. 001 del 25 de marzo de 2009 para el desarrollo del Acto Legislativo 01 de 2005  
"Por el cual se expide el Instrumento de Evaluación de Desempeño para los servidores públicos inscritos de manera extraordinaria".*

9. El cumplimiento de los compromisos da lugar a la calificación satisfactoria, la cual podrá ser adicionada con elementos como calidad, oportunidad, cantidad, trabajo en equipo, capacitación y la opinión de los usuarios entre otros aspectos que serán tenidos en cuenta en las calificaciones sobresalientes o similares.

En aplicación de las reglas previstas, los compromisos se fijarán dentro de los diez (10) días siguientes a la inscripción extraordinaria y se evaluará y calificará así:

1. A los servidores que pertenezcan a entidades regidas por la Ley 909 de 2004 se les evaluará con el sistema que a la fecha de inscripción del servidor venga aplicando la entidad, esto es, con su propio sistema en caso que ya les haya sido aprobado por la CNSC o por el sistema tipo regulado por los acuerdos expedidos para este fin por la Comisión. Esta misma regla será aplicable a los servidores pertenecientes a sistemas de carrera de origen legal.
2. A los servidores que pertenezcan a entidades regidas por sistemas de carrera de origen constitucional se les evaluará con el sistema que vienen aplicando o con el que ellas expidan para este fin.

**PARÁGRAFO 1:** Los servidores públicos que sean inscritos de forma extraordinaria se continuarán evaluando con los instrumentos aquí previstos. El período de evaluación y efectos de la misma serán iguales que para los otros servidores con derechos de carrera.

**PARÁGRAFO 2:** Si la entidad cuenta con modelos propios y en ellos se encuentran consagradas estas reglas, los servidores inscritos de manera extraordinaria serán evaluados con el sistema vigente en las entidades, en caso contrario deberán adoptar el sistema que los contemple o adecuar el existente.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá, D.C. a los veinticinco (25) días del mes de marzo de 2009

**LUZ PATRICIA TRUJILLO MARÍN**  
Presidenta

**FRIDOLE BALLÉN DUQUE**  
Comisionado

**EDUARDO GONZÁLEZ MONTOYA**  
Comisionado