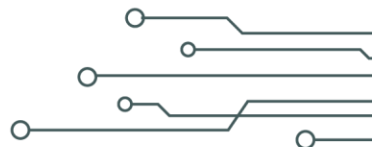




0413-DE-2026



**Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central**
Establecimiento Público de Educación Superior



Bogotá D.C., 16 de julio de 2026

Señor:
Anónimo

Asunto: Respuesta al radicado 0340-RC-2026 junio Solicitud de evaluación estricta y objetiva de funcionarios en período de prueba

Cordial Saludo

Reciban un cordial saludo, del área de talento humano se permite brindar respuesta mediante oficio adjunto.

Agradeciendo su valiosa atención

TALENTO HUMANO
personal@itc.edu.co
3443000 ext.120-175 Bogotá



Bogotá D.C., 14 de julio de 2026

Señor(a): Anónimo

Asunto: Respuesta anónimo **PQRSD 0340-RC-2026**

Cordial saludo.

De manera atenta, esta Coordinación recibe sus manifestaciones y se permite precisar el alcance de las actuaciones institucionales en el marco de las evaluaciones del desempeño laboral de los servidores públicos en período de prueba, de conformidad con la normatividad vigente expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Al respecto, es importante recordar que el proceso de evaluación del desempeño es una responsabilidad compartida y concurrente entre los evaluadores y los evaluados. Este proceso se rige estrictamente por los principios de objetividad, imparcialidad y mérito, y se fundamenta de manera exclusiva en las evidencias verificables debidamente concertadas y registradas en las plataformas oficiales para tal fin, lo cuales se encuentran establecidos en el Decreto 1083 de 2015, específicamente respecto a los artículos:

ARTÍCULO 2.2.8.1.2 Características de la evaluación del desempeño laboral. Las evaluaciones del desempeño laboral deben ser:

1. Objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas; y
2. Referidas a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el lapso evaluado y apreciados dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.

(Decreto 1227 de 2005, art. [51](#))

ARTÍCULO 2.2.8.1.3 Parámetros de la evaluación del desempeño laboral. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.

Para el efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional.

Frente a los casos particulares mencionados en su comunicación, es necesario aclarar lo siguiente:

1. **Casos de los servidores Julián David Vargas Rodríguez y Jonathan Sierra:** A la fecha, los funcionarios mencionados no han culminado ni superado su período de prueba y, por ende, no han sido objeto de una calificación definitiva. Al igual que con el resto del personal, sus evaluaciones se resolverán rigurosamente al vencimiento del periodo de prueba, tomando como único sustento las evidencias objetivas aportadas tanto por el evaluador como por el evaluado, garantizando el debido proceso y en estricta concordancia con los lineamientos de la CNSC.
2. **Respecto de las funcionarias de Registro y de las servidoras Rakel Rosas y Ruby Gómez:** se precisa que cualquier evaluación, modificación o ajuste de sus calificaciones, ya sean parciales o definitivas, obedecerá exclusivamente al cumplimiento efectivo de las metas asignadas, a las competencias demostradas y a la calidad del servicio prestado.

En este sentido, las evaluaciones de desempeño constituyen actuaciones administrativas sujetas a los procedimientos, principios y criterios legalmente establecidos. Por consiguiente, la Entidad no puede modificar, desconocer o dejar sin efectos sus resultados sin el agotamiento previo de los mecanismos y procedimientos previstos en la normativa vigente.

La permanencia en el servicio público y el ingreso a la carrera administrativa están protegidos por el principio del mérito. Por consiguiente, esta Coordinación asegura que la institución no asume posturas complacientes ni meramente formales; por el contrario, se actúa con la seriedad que exige la protección de los intereses institucionales y la idoneidad en la prestación del servicio a la comunidad.

Finalmente, esta dependencia reitera de manera enfática la necesidad de dar la cara y acudir a los canales institucionales formales. Las comunicaciones y señalamientos de carácter anónimo no constituyen per se una evidencia técnica dentro de un proceso de evaluación y restan transparencia a las relaciones



laborales. Invitamos a las personas que promueven estas inquietudes a conversar abiertamente, generar espacios de diálogo constructivo y aportar de manera formal las observaciones que consideren pertinentes para el mejoramiento del clima laboral y el fortalecimiento de la entidad.

Agradecemos su atención, quedamos atentos a cualquier inquietud.

Cordialmente;


LUCIBETH BLANCHAR MAESTRE
Profesional Especializada de Talento Humano

*Proyecto: Lucibeth Blanchar Maestre -Profesional Especializada de Talento Humano
Elaboro: Carol Jane Solorzano- Técnico Administrativo- Talento Humano*