

---

**CIRCULAR**  
**PANI-DRH-CIR- 035-2020**

**PARA:** Todas las jefaturas.

**DE:** Juan Manuel Casasola Vargas  
Gerente de Administración

**Lorena León Carvajal**  
Coordinadora a.i., Departamento de Recursos Humanos.

**ASUNTO:** Remisión del procedimiento para la evaluación del desempeño de los funcionarios y funcionarias durante el periodo de prueba del Patronato Nacional de la Infancia.

**FECHA:** 05 de agosto del 2020.

---

Por este medio, se procede a remitir el procedimiento para la evaluación del desempeño de los funcionarios y funcionarias durante el periodo de prueba del Patronato Nacional de la Infancia, mismo que se encuentra en correlación al Reglamento de Reclutamiento, Selección y Nombramientos del Personal del PANI, artículos 22, 23, 24 y 25.

La mayor importancia del periodo de prueba radica en que es la fase final del proceso de selección del personal, y es el que termina de concluir si una persona es idónea para el cargo en el que fue nombrada. La idoneidad implica no solo el cumplir con los requisitos estipulados en el manual de puestos o el cartel de un concurso, sino que implica también el conjunto de competencias, habilidades, aptitudes y actitudes que garantizan un buen desempeño de la función encomendada.

El periodo de prueba ha sido reconocido por la Sala Constitucional y la Procuraduría General de la República, es válido y acorde con el principio constitucional de idoneidad, que la institución cuente con una evaluación del desempeño al concluir dicho período de prueba, y que, con base en el resultado de dicha evaluación, puedan darse desvinculaciones por no superar dicho período.

Al respecto, el Dictamen C-069-2011 del órgano procurador señala lo siguiente:

*“En segundo término, como bien lo ha señalado la Sala Constitucional, en estos casos discrecionalidad no equivale a arbitrariedad y que resulta necesario conciliar los derechos de los funcionarios con la necesaria*

*previsión de un período de prueba. Esto significa que, para acordar, por ejemplo, la remoción del empleado sujeto al período de prueba no es necesario seguir un procedimiento previo en el que se le oiga antes de tomar la decisión de despedirlo, ni que la resolución o acuerdo en que así se disponga deba contener una relación de hechos probados y, en general, una fundamentación exhaustiva” (resolución N° 2006-001864 op. cit.). Pero en todo caso se ha estimado que la decisión adoptada por la Administración en la evaluación del período de prueba, para que no sea arbitraria, debe contener al menos una motivación adecuada de sus causas, con mención sucinta de sus fundamentos –art. 136.1 LGAP- (Resoluciones N°s 1994-06698 de las 15:00 horas del 15 de noviembre de 1994, 1241-97 de las 17:36 horas del 26 de febrero de 1997, 948 de las 8:10 horas del 24 de noviembre de 2000, 136 de las 9:35 del 23 de febrero y 596 de las 10:00 del 3 de octubre, ambas de 2001 y 2006-001864 op. cit, todas de la Sala Constitucional).” El subrayado no es del original.*

De lo anterior se desprende que es válido no solo contar con un período de prueba, sino también con una evaluación de dicho período, la cual podría incluso resultar en el cese del colaborador o colaboradora que no supere dicho período de prueba, siempre y cuando se realice mediante la ponderación de elementos objetivos.

Se enfatiza en la necesidad de efectuar la valoración o evaluación de este periodo de prueba con base en criterios objetivos y técnicos, evitando incurrir en tratos discriminatorios en materia laboral, por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica **o cualquier otra forma análoga de discriminación**, procurando una correcta y objetiva evaluación del periodo de prueba de los servidores del PANI, siendo que, a tenor del numeral 478 del Código de Trabajo, le corresponde al empleador demostrar que sus acciones cuentan con el debido respaldo objetivo, lo cual incluso, comprende la evaluación del periodo de prueba.

Este Departamento de Recursos Humanos, en la búsqueda por garantizar una objetividad que proteja de la discriminación tanto al evaluador guiándolo para realizar una evaluación más objetiva como al evaluado, contrató la elaboración de un instrumento de evaluación para el periodo de prueba: “FORMULARIO 01 EVALUACION DEL PERIODO DE PRUEBA (EDL)”, el cual fue aprobado por la anterior Presidenta Ejecutiva mediante el oficio PANI-PE-1458-2019, y fue implementado en la evaluación del periodo de prueba de los funcionarios nombrados en propiedad, obteniendo resultados muy positivos en su aplicación, pues garantiza por un lado la medición de habilidades blandas y por otro lado el rendimiento de los funcionarios.

Ahora, este instrumento se complementa con la remisión del correspondiente procedimiento para la evaluación del desempeño de los funcionarios y funcionarias durante el periodo de prueba del Patronato Nacional de la Infancia, que unifica la evaluación del desempeño del periodo de prueba tanto para los nombramientos interinos como los nombramientos en propiedad, tratándose de un mismo procedimiento en estricto apego tanto a las normas institucionales como lo son el Reglamento Autónomo de Servicio del PANI, el Reglamento de Reclutamiento y Selección del Personal del PANI, como también en apego a las normas del Estatuto del Servicio Civil.

Este procedimiento de evaluación del periodo de prueba fue aprobado por la Presidencia Ejecutiva mediante oficio PANI-PE-OF-1977-2020, y se realizará utilizando el instrumento de evaluación “FORMULARIO 01 EVALUACION DEL PERIODO DE PRUEBA (EDL)”.

Se adjuntan a la presente circular el instrumento de evaluación, “FORMULARIO 01 EVALUACION DEL PERIODO DE PRUEBA (EDL)”, y el Procedimiento para la Evaluación del Periodo de Prueba aprobado mediante PANI-PE-OF-1977-2020, mismos que entran en vigencia a partir de la remisión de la presente circular.

Agradeciéndoles su atención a la presente, se suscribe,

C. Presidencia Ejecutiva  
Gerencia Técnica  
Archivo

***Circulares 2020/CIRCULARES/PANI-DRH-CIR-0035-2020. Remisión del procedimiento para la evaluación del desempeño de los funcionarios y funcionarias durante el periodo de prueba del Patronato Nacional de la Infancia.***