



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil

DEP.ADM. SERVICIO CIVIL DISTRITAL 09-09-2019 10:54:37

Contestar Cite Este Nr.:2019EE2228 O 1 Fol:3 Anex:0

ORIGEN: Sd:514 - SUBDIRECCIÓN TÉCNICA JURÍDICA/OJEDA SALINAS
DESTINO:
ASUNTO: RESPUESTA AL RADICADO 2019ER2730, CORRESPONDIENTE
OBS: N/A

STJ

Bogotá D.C.,

ASUNTO: Radicado 2019ER2730 20-08-2019 DASCD/ Rad. 201920407158 DAFP - Solicitud concepto encargo con evaluación desempeño periodo de prueba.

En atención a la comunicación del asunto remitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública por competencia a éste Departamento, a través de la cual solicita se absuelva un interrogante relacionado con encargo con evaluación desempeño periodo de prueba, se da respuesta en los siguientes términos:

1. ENTORNO FÁCTICO

1. "(...) nombrado en periodo de prueba desde el día 08/10/2018, siendo éste superado en nivel sobresaliente el día 07/4/2019. Teniendo en cuenta que la Ley 909 indica que para acceder a encargos de carrera se debe tener en cuenta la última evaluación del desempeño, ¿quisiera saber si la calificación del periodo de prueba equivale y es válido para cumplir con este requisito?
2. (...) Al pasar el periodo de prueba y en caso que la evaluación del desempeño sea equivalente a la última evaluación del desempeño, para encargos en empleos de carrera administrativa, ¿estoy en igualdad de condiciones con funcionarios que ya tengan una evaluación del desempeño completa, es decir, no debo esperar a que sean encargados estos funcionarios para poder acceder a un encargo, sino que se toman las directrices dictadas en la Ley 909?

2. ENTORNO JURÍDICO

-Ley 909 de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", sobre encargo y evaluación del desempeño, establece:

Artículo 24, Encargo. (Modificado por la Ley 1960 de 2019, artículo 1º). "Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad. (...).

Parágrafo 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicara para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

Parágrafo 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.”

“Artículo 38. Evaluación del desempeño. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.

Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación.

Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

- a) Adquirir los derechos de carrera;
- b) Ascender en la carrera;
- c) Conceder becas o comisiones de estudio;
- d) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;
- e) Planificar la capacitación y la formación;
- f) Determinar la permanencia en el servicio.”

-El Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, sobre evaluación del desempeño dispone:

“Artículo 2.2.8.1.1 Definición. La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.

Artículo 2.2.8.2.1 Calificación del periodo de prueba. Al vencimiento del periodo de prueba el empleado será evaluado en su desempeño laboral y deberá producirse la calificación definitiva de

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil

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."

-Criterio unificado provisión de empleos públicos mediante encargo y Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo –CNSC-. Fecha de sesión: 13 de agosto de 2019: "(...).

e) El encargo recaerá en el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente.

La Unidad de Personal o quien haga sus veces, con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, deberá revisar e identificar frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica, el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquél que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

En tal orden, para el otorgamiento del derecho de encargo se debe verificar inicialmente el empleo inmediatamente inferior, con el fin de establecer si existe un titular de carrera que acredite todas las condiciones y requisitos definidos por la norma. Así y en ausencia de servidor con calificación "Sobresaliente" en su última evaluación del desempeño laboral, el encargo recaerá en el servidor que en el mismo nivel jerárquico cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación "Satisfactoria", procedimiento que deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta de personal de la entidad.

De no existir servidor de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores que acaban de superar el periodo de prueba que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación "Sobresaliente" en la evaluación de dicho periodo de prueba o, en su defecto, una calificación "Satisfactoria".

3. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

De conformidad con el entorno jurídico referido y el criterio unificado de la CNSC, la calificación del periodo de prueba, evalúa el desempeño del servidor público en el desarrollo de las funciones del cargo para el cual ha sido nombrado. La calificación se formaliza a los seis meses. Si la calificación es sobresaliente o satisfactoria podrá ser inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa. Respecto al período anual de evaluación éste inicia al día siguiente de la firmeza de la calificación del período de prueba hasta el 31 de enero del año siguiente, cuando obtendría la primera evaluación del desempeño en carrera administrativa.

La calificación del desempeño de un servidor público con derechos de carrera, evalúa los aportes al cumplimiento de las metas institucionales; estos aportes deberán incluir dos (2)

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil

evaluaciones parciales al año y la calificación anual se tendrá en cuenta, entre otros aspectos, para realizar los encargos.

Para tener derecho a un encargo el servidor público deberá cumplir con lo señalado en la Ley 1960 de 2019, artículo 1º y lineamientos de la CNSC, como son:

- Que el servidor público ocupe el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer. Este análisis se realiza con la escala salarial de la entidad en orden descendente.
- Que cumpla con los requisitos de estudio y experiencia establecidos en el manual de funciones y competencias vigente a la fecha para la entidad.
- Que posea aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer.
- Que no tenga sanción disciplinaria en el último año.
- Que su última evaluación del desempeño sea sobresaliente o en su defecto, satisfactoria. Cuando no exista servidor de carrera con derecho preferencial para ser encargado, la entidad podrá tener en cuenta a los servidores que acaban de superar el periodo de prueba, con evaluación sobresaliente o en su defecto, una calificación satisfactoria. En caso de no encontrar un servidor que cumpla con los requisitos ya citados procederá el nombramiento provisional.

4. RESPUESTA A LOS INTERROGANTES

1. *"(...) nombrado en periodo de prueba desde el día 08/10/2018, siendo éste superado en nivel sobresaliente el día 07/4/2019. Teniendo en cuenta que la Ley 909 indica que para acceder a encargos de carrera se debe tener en cuenta la última evaluación del desempeño, ¿quisiera saber si la calificación del periodo de prueba equivale y es válido para cumplir con este requisito?"*

De acuerdo a la normatividad y lineamientos transcritos, la calificación que se realiza al servidor público que ostenta un empleo en periodo de prueba, determina la permanencia del empleado en el cargo para el cual fue nombrado y su inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa, adquiriendo los derechos de carrera administrativa en el empleo en el cual está nombrado. Sin embargo, cuando no exista servidor de carrera con calificación definitiva sobresaliente o satisfactoria, las entidades podrán tener en cuenta a los servidores que superen el periodo de prueba con una calificación sobresaliente o en su defecto, una calificación satisfactoria.

2. *"(...) Al pasar el periodo de prueba y en caso que la evaluación del desempeño sea equivalente a la última evaluación del desempeño, para encargos en empleos de carrera administrativa, ¿estoy en igualdad de condiciones con funcionarios que ya tengan una evaluación del desempeño completa, es decir, no debo esperar a que sean encargados estos funcionarios para poder acceder a un encargo, sino que se toman las directrices dictadas en la Ley 909?"*

Un servidor público que acaba de superar el periodo de prueba, no se encuentra en igualdad de condiciones con los funcionarios que han superado las calificaciones anuales ordinarias y definitivas obtenidas en el año inmediatamente anterior en el empleo que ostenta con

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



SG-CER431153



CO-SC-CER431153

Página 4 de 5 - A-GDO-FM-009 Versión 5.0

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil

derechos de carrera o en el empleo de carrera que desempeñe en encargo, con calificación "sobresaliente" o "satisfactoria", teniendo en cuenta que los servidores que acaban de superar el período de prueba con calificación sobresaliente o en su defecto satisfactoria solo podrán acceder a un encargo siempre y cuando no existan servidores de carrera administrativa con evaluación del desempeño sobresaliente o satisfactoria, que cumplan con los requisitos señalados en la Ley 1960 de 2019, artículo 1°.

El presente concepto se emite en los términos del artículo 28 de la Ley 1755 de 2015 "Salvo disposición legal en contrario, los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución".

Sea esta la oportunidad para reiterar nuestra invitación a consultar los conceptos más relevantes emitidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en temas de Gestión del Empleo Público y del Talento Humano, entre otros. Para el efecto, podrá ingresar a la página: www.serviciocivil.gov.co con clic en "PAO" y acceder luego, al icono de "CONCEPTOS."

Atentamente,

NOHEMI ELIFELET OJEDA SALINAS
Subdirectora Técnico Jurídica del Servicio Civil Distrital

ACCIÓN	NOMBRE	CARGO	FIRMA	FECHA
Elaborado por:	Aminta Saavedra Estupiñan	Profesional Especializado		02/09/2019
Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales, y por lo tanto, lo presentamos para firma del Subdirector Técnico Jurídico del Servicio Civil Distrital.				

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS