

AVISO GENERAL FRENTE A LA PROVISIÓN DE EMPLEOS MEDIANTE ENCARGO

**APTITUDES Y HABILIDADES PARA DESEMPEÑAR EL EMPLEO QUE SE VA A PROVEER
Y PRUEBAS COMPORTAMENTALES**

AVISO GENERAL

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, señala frente a los requisitos para acceder a un encargo el definido en el literal b) así: “Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer”.

Acorde con lo señalado por la Sala Plena de Comisionados de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el requisito de aptitud y habilidad corresponde a la idoneidad y capacidad que ostenta un servidor público para obtener y ejercer un cargo. El análisis y valoración de su cumplimiento recae en la Dirección de Gestión Humana quien deberá evaluar de forma objetiva y soportado en evidencias las aptitudes y habilidades de los servidores que integran la planta de personal con el fin de determinar cuál(es) de ellos reúnen las condiciones para desempeñar el empleo que será provisto.

Para lo anterior, con soporte en el Criterio Unificado de provisión de empleos públicos mediante encargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos operacionales:

- Identificar las aptitudes y habilidades propias del empleo que se va a proveer, las cuales se encuentran relacionadas con las competencias funcionales y comportamentales para cada uno de los empleos del nivel jerárquico de la SDSCJ que se encuentran establecidas dentro de las resoluciones contentivas del manual de funciones y competencias laborales vigente.
- Se podrán recolectar evidencias de las aptitudes y habilidades de estos servidores, preferiblemente aquellas que sean más predictivas.
- Realizar el contraste entre las evidencias obtenidas y elaborar una escala que permita clasificar en orden de mérito a los servidores según las aptitudes y habilidades evaluadas. Algunos métodos que incluyen escalas de calificación, como por ejemplo las pruebas psicométricas y el nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de



Desempeño Laboral; en estos casos, no es necesario elaborar una nueva escala y el orden de mérito para la provisión del empleo objeto de encargo se realizaría con los resultados obtenidos.

- La aptitud o capacidad corresponde a los tributos permanentes del individuo que influyen su desempeño frente a diferentes labores o actividades.
- La habilidad se identifica con las destrezas desarrolladas o aprendidas que facilitan el aprendizaje o la adquisición más rápida de un nuevo conocimiento.

Conforme a la Circular 00017 de 2023 y la Guía de Provisión de empleos en encargo G-GH-04, la metodología para identificar las aptitudes y habilidades de un candidato para desempeñar el empleo que se va a proveer mediante encargo se realizará a través de la aplicación de una Prueba de Competencias Comportamentales, la cual tiene como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación del aspirante respecto de las competencias y calidades requeridas para desempeñar con eficacia y eficiencia las funciones y responsabilidades del empleo objeto de encargo.

La evaluación de competencias comportamentales permite determinar el cumplimiento de aptitudes y habilidades a partir de la autoevaluación del individuo en contraste con el perfil establecido, otorgando una valoración y niveles de ajuste al empleo objeto de provisión. Esta valoración se realizará por cada nuevo proceso de encargo que se inicie en la SDSCJ. Para ello, cada servidor público debe firmar el consentimiento informado para su presentación. De no realizarlo, se entenderá la falta de voluntad para dar continuidad al proceso y por ende implicará la terminación del mismo.

Se realizará mediante la aplicación de una prueba psicométrica que mida las competencias y que responde a los criterios de confiabilidad y validez en población trabajadora del Estado colombiano, arrojando un resultado de nivel de ajuste del candidato al perfil de la vacante a la que está aspirando acceder mediante provisión en encargo.

Para su implementación, la SDSCJ podrá gestionar el Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales Laborales a cargo del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital que dispone de una batería de pruebas psicométricas que evalúan



las competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico que debe acreditar todo servidor, independiente de la función, jerarquía y modalidad laboral, dando cumplimiento al Decreto 815 de 2018 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Esta evaluación permite conocer el porcentaje de ajuste de cada servidor al perfil del empleo vacante a través del Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales SEVCOM, para la que se tendrá en cuenta las competencias comportamentales establecidas para el empleo en el manual específico de funciones y competencias laborales según el nivel jerárquico del mismo. También es factible hacer uso de instrumentos técnicos y pruebas psicométricas que aplique de forma directa la SDSCJ, o a través de un tercero, para tales efectos. Para estas circunstancias, se configura en consecuencia el orden preferente de mérito, si se cumplen todos los demás requisitos.

La SDSCJ gestionará un Acuerdo de Entendimiento con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD para la realización de las pruebas comportamentales comunes y por nivel jerárquico asistencial, técnico y profesional para proveer empleos por medio de encargo o provisionalidad. Ahora bien, **si en el contexto de la aplicación de pruebas se concluye que no hay posibilidad de su práctica, por factores externos ajenos a la SDSCJ o de tipo presupuestal o** mientras que el Acuerdo se perfeccione, **las aptitudes y habilidades se entenderán verificadas con base en el nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la última Evaluación de Desempeño Laboral definitiva vigente, estableciendo con ello la ordenación de los servidores si se cumplen todos los demás requisitos.** Lo anterior con fundamento en el criterio unificado de la CNSC y la Guía de Provisión de empleos a través de encargos de la SDSCJ.

Bajo esta perspectiva, el orden preferente se podrá determinar con base en el mayor porcentaje obtenido en coherencia con la evaluación efectuada, si entre los candidatos al encargo se han valorado las mismas competencias.



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

En caso contrario no se tendrá en cuenta la calificación de las competencias obtenida en la evaluación de desempeño, pues, si bien es cierto las competencias están asociadas al nivel jerárquico, para la evaluación de desempeño laboral se seleccionan las competencias que serán objeto de evaluación, y de no ser las mismas, se puede presentar disparidad de aptitudes y habilidades valoradas.

Si la situación antes descrita se presenta en el marco del mecanismo de provisión entre los candidatos del empleo de la misma denominación, código y grado, para determinar el orden preferente se acudirá a los criterios de desempate adoptados en la precitada guía.

En el caso de que un único servidor(a) sea quien integre el estudio de provisión y cumpla además con la totalidad de requisitos, la evaluación de competencias comportamentales se obviará y se acudirá en consecuencia al resultado obtenido en su última Evaluación de Desempeño Laboral EDL en firme de la vigencia anterior. Ello en consideración a que no hay otro servidor(a) contra quien comparar los resultados que determinen el orden preferencial de provisión.