

MEMORANDO

PARA: **LESNEY JESUS CASTAÑEDA VALENCIA**
Director de Talento Humano

DE: **MARIA FERNANDA MALDONADO AVENDAÑO**
Jefe Oficina de Personal

FECHA: 10 marzo de 2025

ASUNTO: Atención oficio E-2025-34266.

Cordial saludo,

En atención a la solicitud recibida frente al oficio de cumplimiento de la comunicación con radicado 2-2025-3813 enviada por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en la cual se insta a las entidades y organismos distritales en el marco del proceso de Rendición de Cuentas a informar y explicar a los ciudadanos, los siguientes contenidos de la gestión de talento humano:

i) La adopción, adición, modificación o actualización del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales efectuadas por la entidad u organismo distrital.

De acuerdo con lo solicitado la Oficina de Personal se permite informar que la Secretaría de Educación Distrital ha modificado el Manual de Funciones y de Competencias Laborales mediante los siguientes actos administrativos: Resolución 1865 de 2015, el cual ha sido modificado por las Resoluciones 2350 de 2015, 1676 de 2016, 1961 de 2017, 588 de 2019, 2917 de 2019, 225 de 2020, 2256 de 2022 y 1986 de 2023.

De igual manera, en virtud de lo establecido en el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, se establece:

“ARTÍCULO 19. El empleo público.

1. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

2. El diseño de cada empleo debe contener:

a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;

b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo;

c) La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales.”

Es así como, para la elaboración o modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales se deberá prever que exista coherencia entre las funciones asignadas a un empleo y, las competencias y requisitos exigidos para su desempeño, evitando en todo momento, que se asignen

responsabilidades que no se adecúen al nivel jerárquico y al grado de cualificación previsto para el desempeño del cargo.

De esta manera, para la actualización del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta Global de Personal Administrativo de la Secretaría de Educación del Distrito SED, se efectúa mediante un estudio técnico de modificación que se encuentra fundamentado con la justificación de cargas laborales y necesidades por cada una de las áreas de la entidad, permitiendo establecer el número correcto de funcionarios que requiere una entidad, por cada proceso y cada dependencia, para cumplir con las funciones asignadas, así mismo el enfoque y desarrollo de las funciones de cada uno de los cargos.

Igualmente, frente a las dinámicas del sector y la atención a las necesidades administrativas de los diferentes establecimientos educativos, se hace necesario evaluar los parámetros establecidos en la Resolución No. 962 del 22 de abril de 2009 modificada por la Resolución No. 2128 del 1 de septiembre de 2009, la cual establece los tipos de establecimiento educativos distritales y los parámetros para la asignación de cargos administrativos.

En consecuencia, los procesos de reforma de los MFCL deben soportarse a través de criterios objetivos y motivaciones específicas, compuestas a partir del análisis de las fichas de los empleos y las necesidades del servicio de la entidad, consolidado mediante un estudio técnico, actividad que se viene desarrollando en conjunto con la Dirección de Talento Humano de la entidad.

ii) Estado de la planta de empleos, vacantes y formas de provisión, vacantes en concurso (presupuesto de la convocatoria), en caso de que aplique, y uso de listas de elegibles.

De conformidad con la Resolución No. 1983 del 13 de junio de 2023, la SED cuenta con un total de 3036 cargos, distribuidos de la siguiente manera:

Nivel	Nivel Jerárquico	No. De Cargos
Central	Asesor	11
	Asistencial	230
	Directivo	37
	Profesional	416
	Técnico	39
Institucional	Asistencial	1923
	Profesional	16
	Técnico	156
Local	Asistencial	124
	Directivo	19
	Profesional	60
	Técnico	5
Total general		3036

Que, conforme a las necesidades de provisión de las vacantes definitivas existentes en la planta de personal administrativo, la SED adelantó los trámites para la provisión de las vacantes definitivas agotando el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera reglamentado en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Así las cosas, mediante el Proceso de Selección convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, mediante Acuerdo de Convocatoria No. 26 del 18 de mayo de 2023 y sus modificatorios, Acuerdo No. 53 y 56 de 2023, se ofertaron en el Proceso de Selección 2499 de 2023 Distrito Capital 5 un total de 1088 vacantes definitivas pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la Planta de Personal, configurando las modalidades de ascenso y abierto, fundamentado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015. Donde el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, señala:

“ARTÍCULO 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

El concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.

2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.

3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso continuaran en el concurso abierto de ingresos sin requerir una nueva inscripción.

PARÁGRAFO. La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará, en el término máximo de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, el procedimiento para que las entidades y organismos reporten la Oferta Pública de Empleos, con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en el presente artículo.”

Así mismo y dando cumplimiento con lo normado, para el registro de las vacantes definitivas esta Secretaría las ofertó cumpliendo los parámetros para las modalidades reguladas en la Ley 909 de 2004, e igualmente como dispone el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, que precisa:

“Registro de los empleos vacantes de manera definitiva. Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca.

Las entidades deben participar con la Comisión Nacional de Servicio Civil en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos. La convocatoria deberá ser firmada por la Comisión Nacional de Servicio Civil y por el jefe de la entidad pública respectiva.”.

Por lo anterior, a la fecha se han superado las diferentes etapas del Proceso de Selección en el que, como resultado de este, la CSNC conformó y adoptó 132 listados de elegibles los cuales se encuentran integrados por 3493 elegibles. En este sentido, la SED, una vez comunicadas las firmezas de las posiciones de meritorias, en atención a las disposiciones establecidas en la normatividad que respecto al acceso a cargos públicos refiere, ha adelantado las acciones pertinentes para el nombramiento y posesión de los elegibles, adelantando el proceso de vinculación de los elegibles para aquellos empleos que no requieren la realización de una audiencia de escogencia de vacante, por cuanto la ubicación de la vacante se encuentra en el nivel central de la SED.

Ahora, en relación con las vacantes ofertadas en las modalidades de ascenso y abierto en los niveles local e institucional, teniendo en cuenta que requieren la realización de audiencia pública de escogencia de vacante, esta Secretaría de Educación, elevó solicitud ante la CNSC para la parametrización de la plataforma SIMO y posterior programación de las audiencias de escogencia de vacante en la que se han realizado los siguientes trámites.

- Nombramientos Directo modalidad Ascenso

Se han desarrollado de los nombramientos directos, conforme a la normatividad establecida para el proceso, así como el número de vacantes convocadas.

- Audiencias programadas

La SED en atención a las vacantes que se encuentran localizadas en diferentes ubicaciones geográficas, solicitó ante la CNSC la programación de diferentes audiencias para la provisión de dichas vacantes, así:

Del 9 al 11 de octubre de 2024: para la modalidad ascenso elegibles ubicados en los niveles: central, local e institucional para cargos profesionales y asistenciales.

- Nombramientos Modalidad Abierto

Se han desarrollado nombramientos directos de nivel profesional ubicados en el nivel central. Además, se han gestionado las audiencias publicadas desarrolladas por fases discriminadas así:

- Del 10 al 12 de diciembre de 2024: elegibles en niveles local y central para cargos profesionales y asistenciales.
- Del 18 al 20 de diciembre de 2024: elegibles que seleccionaron ubicación en el nivel institucional para cargos técnicos y asistenciales.
- Del 24 al 26 de febrero de 2025: elegibles que seleccionaron ubicación en el nivel institucional para cargos técnicos y asistenciales que no fueron incluidos en la anterior citación por cuanto se encontraban solicitudes de exclusión pendientes de resolver por la CNSC.

Con estas acciones, la SED gestiona el avance en los trámites de nombramiento y posesión de los elegibles.

iii) Evaluación de la gestión gerencial con base en los acuerdos de gestión y evaluación de desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos.

En cumplimiento de la Ley 909 de 2004, la Secretaría de Educación del Distrito cuenta con el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en este sentido, el proceso de evaluación se lleva a cabo conforme lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba", y el "Anexo Técnico del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba", reglamentado en el artículo 21° del acuerdo en mención.

Actualmente, el aplicativo EDL-APP se configura como el instrumento de evaluación definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil para llevar a cabo el registro de cada una de las fases que lo componen el proceso de evaluación del desempeño laboral de los servidores y servidoras en carrera administrativa, a saber; 1. concertación de compromisos; 2. seguimiento; 3. evaluaciones semestrales y evaluaciones parciales eventuales y; 4. evaluación definitiva.

Conforme con la competencia de la Oficina de Personal sobre el funcionamiento del sistema de evaluación del desempeño laboral al interior de la entidad, a la fecha, han sido divulgadas las disposiciones legales, reglamentarias y procedimentales al respecto con los servidores en carrera administrativa y periodo de prueba, adicionalmente, se han venido adelantando las jornadas de capacitación para orientar el cierre del periodo anual 2024-2025 y la apertura del periodo anual 2025-2026, y se está consolidando el primer reporte con los resultados de la evaluación del desempeño laboral, el cual funge como uno de los insumos para establecer el plan de estímulos, capacitación y bienestar de la entidad, entre otros.

vi) Movilidad laboral e implementación de las diferentes formas de organización de trabajo.

De conformidad con las disposiciones establecidas por el Decreto 1083 de 2015, la Ley 909 de 2004, modificada parcialmente por la Ley 1960 de 2019, así como, los lineamientos del Criterio Unificado "*Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período*" del 13 de agosto de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Secretaría de Educación desarrolló el procedimiento para la provisión de vacancias temporales o definitivas de empleos de carrera administrativa mediante el encargo de servidores públicos inscritos en el registro de carrera administrativa.

De esta manera, se inicia con las etapas de identificación de la necesidad de provisión de vacantes definitivas y temporales en encargo de los empleos de carrera administrativa, continúa con la evaluación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019 para los funcionarios de carrera administrativa y finaliza con la expedición de los actos administrativos de encargo y la actualización de las novedades en los sistemas de información de la Entidad.

Por otro lado, en el marco del Proceso de Selección 2499 de 2023 Distrito Capital 5 se conformó la lista de protección en concordancia con lo establecido en el párrafo 2 del artículo 2.2.5.3.2 del Capítulo 3 del Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, orden de protección conformado para los servidores públicos con nombramientos en provisionalidad que se ven afectados por el desarrollo del concurso de méritos, la cual, se configuró en los términos de la Circular No. 013 de 2024 expedida por la Secretaría de Educación del Distrito.

En consecuencia, a la fecha la entidad se encuentra realizando el cubrimiento de vacantes en provisionalidad que se generan en la planta administrativa haciendo uso de la lista y garantizando la protección a los funcionarios nombrados en provisionalidad.

Finalmente, es importante precisar que la provisión de las vacantes definitivas no se efectúa de manera discrecional, sino por el contrario se encuentra regulado de manera taxativa por el Decreto 1083 de 2015, así las cosas, el artículo 2.2.5.3.1 y 2.2.5.3.2. establecen:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

ARTÍCULO 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

- 1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.*
- 2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*
- 3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*
- 4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.*

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.”

De igual manera, la Ley 909 de 2004 señala:

“ARTÍCULO 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

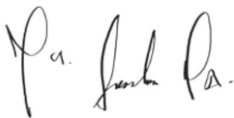
(...)"

ARTÍCULO 31. Etapas del proceso de selección o concurso. El proceso de selección comprende:

(...) 4. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad."

Conforme con lo enunciado la SED se encuentra acatando la normatividad enunciada, así las cosas, es obligatorio el reporte a la CNSC de todas las vacantes definitivas que se van generando en la planta para ser presentadas para selección de los elegibles en el marco del desarrollo del Proceso de Selección No 2499 de 2023 - Distrito Capital 5, que si bien estas no fueron incluidas dentro de la oferta inicial, todas las vacantes definitivas que surjan durante la vigencia de las listas de elegibles deberán ser provistas a través de USO DE LISTAS, lo cual es vigilado y regulado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, conforme con sus funciones constitucionales y legales.

Cordialmente,



MARIA FERNANDA MALDONADO AVENDAÑO
Jefe Oficina de Personal