

ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

F-GH-1041
V.4

Fecha de Publicación			Identificación de publicación de encargo	Estado de la Convocatoria
Día	Mes	Año	Publicación 29-2024-407-20-DESP-SUBS-DIREC-OFIC	“Abierto – Inicial” <input type="checkbox"/> “Abierto – Pruebas” <input type="checkbox"/> “Abierto – Finalizado” <input checked="" type="checkbox"/>
13	06	2024		

Estudio de provisión de vacantes temporales y/o definitivas mediante la situación administrativa del encargo		
Descripción empleo a proveer mediante encargo		
Denominación	Auxiliar Administrativo	
Código	Código 407	
Grado	Grado 20	
Asignación básica vigente	\$ 3.318.663	
Dependencia en la cual se ejercerá las funciones del empleo	Despacho Secretario, Subsecretarías de Despacho, Direcciones, Oficinas, Oficinas Asesoras. En las siguientes dependencias - donde se ubique el empleo - Oficina Asesora de Comunicaciones – Una (1) Vacante Temporal Oficina Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Computo -C4 – Una (1) Vacante Temporal Dirección de acceso a la justicia – Una (1) Vacante Temporal - Una (1) Vacante Definitiva Dirección Jurídica y contractual - Una (1) Vacante Temporal Dirección de Recursos Físicos y Gestión Documental - Una (1) Vacante Temporal	
Tipo de vacante	Cantidad de vacantes	Periodo de publicidad
Temporales Definitivas	Vacantes temporales – Cinco (5) Vacante definitiva – Una (1)	Dos (2) días

ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

F-GH-1041
V.4

Propósito del empleo a encargar	
Realizar labores de apoyo en los procesos de la Dependencia asignada con la oportunidad y confidencialidad requerida.	
Funciones del empleo a encargar	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Tramitar la correspondencia y fotocopiar documentos de conformidad con los procedimientos establecidos. 2. Registrar en la base de datos de la dependencia la información pertinente de acuerdo con el procedimiento establecido. 3. Registrar en la agenda los compromisos del jefe inmediato e informar diariamente sobre las actividades programadas con oportunidad. 4. Apoyar en la atención de los usuarios de la dependencia de forma amable, efectiva y oportuna, según los lineamientos institucionales. 5. Ejecutar las actividades administrativas que se le asignen de acuerdo con los requerimientos de planificación, organización, coordinación y control de los servicios, procesos, planes y programas a cargo de la dependencia o área de desempeño del empleo de manera oportuna. 6. Efectuar el control periódico sobre los elementos de consumo con el fin de determinar su necesidad real y solicitar los elementos necesarios oportunamente. 7. Organizar y custodiar el archivo de gestión y depurar los documentos que deben ir con destino al archivo central de acuerdo con el procedimiento establecido. 8. Colaborar en la elaboración de respuestas de los requerimientos asignados por el jefe inmediato de manera oportuna y eficaz 9. Las demás funciones que le sean asignadas por su jefe inmediato y que estén acordes con la naturaleza del cargo y el área de desempeño. 	
Requisitos de académicos y experiencia	
Académicos	Experiencia
Diploma de Bachiller en cualquier modalidad.	Un (1) año de experiencia relacionada.
Conocimientos básicos o esenciales	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura administrativa y funcional del Estado y el Distrito. 2. Plan de Desarrollo Distrital 3. Marco estratégico de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia. 4. Gestión Documental. 5. Redacción y ortografía 6. Manejo de herramientas ofimáticas. 7. Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG-MIPG 	
Competencias del empleo a encargar	
Competencias Comunes	Competencias del nivel jerárquico
Aprendizaje continuo Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Compromiso con la Organización	Manejo de la información Relaciones interpersonales Colaboración



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

Trabajo en equipo Adaptación al cambio									
Requisitos artículo 24 de la Ley 909 de 2004. (Modificado por la Ley 1960 de 2019)									
Se completa por cada fase del estudio con ordenación alfabética en principio y orden con derecho preferencial al finalizar									
#	Apellidos y nombres	Denominación, del empleo con derechos de carrera administrativa	Código	Grado	Última evaluación desempeño laboral	Requisitos de estudio y experiencia	No tener sanción disciplinaria en el último año	Manifestación interés	Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer Prueba competencias comportamentales 100 %
1	Muñoz Torres Soonyi Alejandra	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
2	Martínez Ortiz Yina Paola	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	98.88
3	Muñoz Vanegas Melissa Andrea	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	97.64
4	Manchego Macea Maira Milena	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	93.90
5	Santamaría Urrea José Johnny	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	93.54
6	Ferrucho Ramírez Elizabeth	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	93.41
7	Peralta Aroca Jersey Farid	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	93.91
8	Morales Nieto Gilbert Roman	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	93.28
9	Bedoya Ojeda Jorge Andrés	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	92.86
10	Cruz Rosas Ross Mary	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	92.43
11	Rodríguez Ayala Manuel Felipe	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
12	Gómez González Oscar Alexander	Auxiliar Administrativo	407	18	Satisfactorio	Cumple	Cumple	Si	88.61
13	Mendez Bonilla Jhoan Sebastian	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	99.75
14	Quiroga Ipus Heiner Gonzalo	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	97.73

ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

F-GH-1041
V.4

15	Dussan Montoya Héctor Albeiro	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	97.54
16	Arteaga Varon Alvaro	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	96.33
17	Silva Garay Camilo Andrés	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	95.66
18	Soler Mónica Soraida	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	94.98
19	Blanco Saenz Eliana	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	94.82
20	Martínez Martínez Luz Janeth	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	94.79
21	Jiménez Bejarano Deify	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	94.18
22	Montoya Monroy María Alejandra	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	93.53
23	Agudelo Pérez Juan Sebastián	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	93.46
24	Suárez Gordillo Diana Carolina	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	92.96
25	Sanabria Rojas Diego Fernando	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	92.84
26	Amaya Amaya Omar Alejandro	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	91.50
27	Sánchez Mora Yurany	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	91.16

OBSERVACIONES (si hay lugar a ello):

La publicación 29-2024-407-20-DESP-SUBS-DIREC-OFIC “abierto – inicial” no contenía los datos relacionados de los servidores públicos con derecho preferente a ejercer este empleo debido a la cantidad de servidores con derechos de carrera administrativa en el empleo denominado AUXILIAR ADMINISTRATIVO CÓDIGO 407 GRADO 18, así como también por la necesidad de proveer las vacantes temporales y definitivas actuales en planta con carácter prioritario para garantizar la prestación del servicio. Adicionalmente como antecedente, en la publicación 16-2024-407-20-DESP-SUBS-DIREC-OFIC bajo la connotación “Abierto – finalizado” el 60% los servidores que conformaron el estudio publicado no aceptaron el encargo.

Por lo anterior, la Dirección de Gestión Humana, con el propósito de agilizar y garantizar una mayor eficiencia y efectividad en la provisión del empleo, comunicó a todos los servidores públicos con derechos de carrera administrativa sobre el empleo AUXILIAR ADMINISTRATIVO CÓDIGO 407 GRADO 18 que estimaran cumplir con los requisitos del empleo, a efecto de que manifestaran su interés en el proceso a través del formato F-GH-150 V.2 publicado el día 2 de mayo de 2024 bajo la connotación “abierto – inicial “ estudio No. 29-2024-407-20-DESP-SUBS-DIREC-OFIC. La recepción de manifestación de interés se hizo a través del correo electrónico encargosgh@scj.gov.co del 03 de mayo a las 00:00 horas al 06 de mayo a las 23:59 horas.

Una vez recibidas las manifestaciones de interés se procedió a validar el cumplimiento de requisitos establecidos en la ficha del empleo precitado. Efectuado el análisis y verificación pertinente se realiza la publicación del estudio No. 29-2024-407-20-DESP-SUBS-DIREC-OFIC – V2 con la información consolidada de los servidores que continuarán en el precitado proceso de encargo.

Concluida la etapa para la conformación del listado definitivo de “Estudio de Provisión de Vacantes Mediante Encargo”, la Dirección de Gestión Humana, acorde con los principios de economía, celeridad y eficacia administrativa, incluyó a los servidores que cumplen la totalidad de requisitos del empleo según resolución 301 de 2018 “Por la cual se modifica el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de planta de personal de la Secretaría de Seguridad Justicia y Convivencia”, de acuerdo con el establecimiento, conformación y ordenamiento de la planta de personal creada a través del Decreto 414 de 2016, Decreto 590 de 2022, o aquel que lo modifique.

Siempre se mantendrá la disposición normativa sobre la cual, 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 en el empleo inmediatamente inferior, el análisis deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta de personal de la entidad.

La publicidad del precitado estudio “Abierto – Inicial” tuvo el propósito de convocar a los servidores de carrera administrativa que considerarán cumplieran con el perfil del empleo y desearán acceder al encargo, lo hicieran conocer a través del formato F-GH-150 la manifestación de Interés para continuar con el estudio de Encargo en las Vacantes Definitivas o Temporales, o quien consideren su afectación con el resultado del estudio, puedan solicitar la revisión a través del Formato F-GH-149 “Solicitud de Revisión Estudios de Encargos” dentro de los siguientes dos (2) días hábiles, a partir de la publicación del estudio inicial publicado como 29-2024-407-20-DESP-SUBS-DIREC-OFIC – V2 “Abierto – inicial”. La respuesta será dada por parte de la Dirección de Gestión Humana dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes a la presente publicación.

Con relación a la publicación efectuada el pasado 31 de mayo de 2024 bajo la connotación de 29-2024-407-20-DESP-SUBS-DIREC-OFIC – V2 “Abierto – inicial”, se recibieron a través del buzón electrónico encargosgh@scj.gov.co tres (3) solicitudes de inclusión a saber:

1. María del Carmen Torres Coronado, servidora con derechos de carrera administrativa en el empleo de Auxiliar Administrativo código 407 grado 19, quien fue incluida en el estudio 16-2024-407-20, proceso que concluyó el pasado 23 de abril de 2024 sin recibir manifestación de interés por parte de la precitada servidora. Así las cosas, la solicitud es improcedente toda vez que el estudio que incluyó servidores de ese empleo, código y grado se encuentra finalizado y cerrado.
2. Héctor Albeiro Dussán Montoya, servidor a quien revisado su expediente laboral se verifica que cumple con los requisitos del empleo de auxiliar administrativo código 407 grado 20 y por consiguiente se incluye en el estudio de provisión.
3. Manuel Felipe Rodríguez Ayala, servidor a quien revisado su expediente laboral se verifica que cumple con los requisitos del empleo de auxiliar administrativo código 407 grado 20 y por consiguiente se incluye en el estudio de provisión.

Teniendo en consideración que, al corte de la publicación, entre la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD no se ha formalizado el Acuerdo de Entendimiento para la realización de las pruebas comportamentales comunes y por nivel jerárquico para proveer empleos por medio de encargo, en concordancia con la Circular Externa 02 de 12 de enero de 2024, la evaluación del componente se toma del consolidado de la última evaluación del desempeño laboral, tal como está establecido en la Guía de provisión de encargos G-GH-04 V.5 que establece: “(...) 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. 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.**” (negrilla intencional)

Es menester señalar que en la misma Guía de provisión de encargos se ha fijado que: **“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 presente guía.”** (negrilla intencional)

La ordenación publicada bajo la connotación “abierto – pruebas” correspondió en esa etapa de forma exclusiva a criterio alfabético sin incidencia en puntuación.

En consideración a que al corte de la publicación “abierto – finalizado”, entre la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD no se ha formalizado el Acuerdo de Entendimiento para la realización de las pruebas comportamentales comunes y por nivel jerárquico para proveer empleos por medio de encargo, en concordancia con la Circular Externa 02 de 12 de enero de 2024, la evaluación del componente en cuestión se toma del consolidado de la última evaluación del desempeño laboral, tal como está establecido en la Guía de provisión de encargos G-GH-04 V.5 que señala: “(...) 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.”

Una vez revisados los resultados de las Evaluaciones de Desempeño Laboral definitivas del período 2023-2024 y específicamente el aspecto relacionado con los compromisos comportamentales, **se identificó que se concertaron y evaluaron diferentes competencias a los servidores que manifestaron interés en el proceso No. 29-2024-407-20-DESP-SUBS-DIREC-OFIC**, por lo anterior, al no existir uniformidad en el valorar se procede a realizar la aplicación de lo definido en la Guía de PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DE ENCARGO - G-GH-04 V.5.

“(…) 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, **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. 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 (...)**” (negrilla por fuera del texto original)

De acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, en continuidad del mismo, se hace necesario utilizar la aplicación de criterios de desempate definidos en la Guía de provisión de encargos G-GH-04 V.5 que refiere lo siguiente: “(...) 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 presente guía.**” (negrilla por fuera del texto original)

En el anterior sentido, el mecanismo de provisión prevé en el numeral 7.3. CRITERIOS DE DESEMPATE ADOPTADOS EN LA PRESENTE GUÍA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DE ENCARGO que ante la pluralidad de servidores públicos con derechos de carrera administrativa que cumplan la totalidad de los requisitos exigidos por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, a efecto de dirimir el empate, con fundamento en el Criterio Unificado de la CNSC en el tema, se aplicarán los siguientes criterios, en estricto orden, hasta que se produzca el desempate, así:

Primer criterio: El servidor con derechos de carrera que obtenga mayor puntuación a partir de la acreditación de la educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo exigido para el cargo objeto de provisión a través de encargo, para lo cual se verificará la información que se encuentre en la subserie de historia laboral de cada persona al momento de la primera publicación del encargo. Lo anterior, toda vez que la información digital del SIDEAP corresponde a una herramienta tecnológica de respaldo que es administrada por una Entidad diferente a la SDSCJ, con lo cual esta no puede asegurar su contenido y/o acceso (...). (negrilla por fuera del texto original) Si persiste empate entre servidores se acude a los siguientes criterios.

Segundo criterio: Pertenecer a la misma dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión en encargo en el momento de apertura. Si persiste empate entre servidores se acude al siguiente criterio.

Tercer criterio: Mayor puntaje en la última evaluación de desempeño definitiva, la cual se valorará con una parte entera y dos (2) decimales, conforme al resultado registrado en el aplicativo EDL de la CNSC. Si persiste empate entre servidores se acude al siguiente criterio.

Cuarto criterio: El servidor con derechos de carrera con mayor antigüedad en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia. Para los efectos correspondientes se tomará en consideración la solución de continuidad entendida como la interrupción o falta de relación laboral en la Entidad. Caso contrario, se entiende sin solución de continuidad, cuando la prestación del servicio es continua, sin suspensión o ruptura de hasta quince días hábiles de la relación laboral con la SDSCJ. En el anterior sentido, la incorporación de servidores públicos a la SDSCJ que por acto administrativo fueron vinculados desde la Secretaría Distrital de Gobierno o el Fondo de Seguridad y Vigilancia de Bogotá, hoy liquidado, se tomará en consideración de conformidad como lo establece el artículo 11 del Acuerdo Distrital 637 de 2016 y la Resolución 00024 de 1 de octubre de 2016. Si persiste empate entre servidores se acude al siguiente criterio.

Quinto criterio: Se decidirá a la suerte por medio de sorteo, en presencia de pluralidad de servidores de la entidad y, entre ellos, de la Oficina Asesora de Control Interno.

Realizado el proceso de análisis de cada uno de los aspirantes que se encuentran incluidos en el estudio de provisión de encargo se encontró que:

Las posiciones de la uno (1) a la veintisiete (27) se definieron aplicando los criterios de desempate presentados en los párrafos anteriores desde el primer criterio (**Educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo**). Con respecto a este aspecto es necesario resaltar que, varios de los servidores que manifestaron interés tienen educación formal concluida relacionada con: pregrado, especialización y maestría, o incluso educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – en calidad de técnico laboral; dicha formación no fue considerada ni generó puntuación en este criterio debido a que, el empleo objeto de este estudio corresponde al nivel asistencial, para los primeros casos, y la formación laboral no es equiparable de acuerdo con la Ley de Educación a la Educación Formal, para el segundo caso.

En la GUÍA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DE ENCARGO se determina que, "(...) Para los empleos en encargo del nivel técnico y asistencial se verificarán los siguientes títulos académicos de educación formal relacionada y adicional, respecto de los cuales la sumatoria no podrá exceder de 20 puntos (...)"

ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

F-GH-1041
V.4

Puntaje establecido con base en el Anexo Técnico del Proceso de Selección No. 2500 de 2023 –Distrito Capital 5 el cual está fijado de manera explícita en la Guía de Provisión de Vacantes en empleos de carrera administrativa a través de encargo G-GH-04 V.5, así:

Para los empleos en encargo del nivel técnico y asistencial se verificarán los siguientes títulos académicos de educación formal relacionada y adicional, respecto de los cuales la sumatoria no podrá exceder de 20 puntos.

Educación formal y relacionada - empleos de los niveles técnico y asistencial	
Títulos	Puntaje
Tecnológica	20
Técnica Profesional	15
Especialización Tecnológica	10
Especialización Técnica Profesional	5

Adicionalmente, para los Niveles Técnico y Asistencial, en el Factor de Educación Formal, se valorará también la Educación Formal No Finalizada relacionada con las funciones del empleo a proveer, así:

Educación formal y relacionada - empleos de los niveles técnico y asistencial		
Títulos	Puntaje por semestre aprobado ¹	Puntaje máximo obtenible ²
Profesional	2,5	20
Tecnológica	3	18
Técnica profesional	2	10
Especialización Tecnológica	4	8
Especialización Técnica Profesional	2	4

Se debe señalar que de acuerdo con la Ley 749 de Julio 19 de 2002, “Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, y se dictan otras disposiciones”, La educación superior se imparte en dos niveles: pregrado y posgrado.

El nivel de pregrado tiene, a su vez, tres niveles de formación:

¹ Debidamente certificados por la respectiva institución educativa. En todos los casos, la institución educativa que expide la certificación, para que sea válida para los efectos de esta prueba, debe expresarla en semestres académicos.

² La suma de los puntajes parciales no puede exceder 20 puntos.

- Nivel Técnico Profesional (relativo a programas Técnicos Profesionales)
- Nivel Tecnológico (relativo a programas tecnológicos)
- Nivel Profesional (relativo a programas profesionales universitarios)

La educación de posgrado comprende los siguientes niveles:

- Especializaciones (relativas a programas de Especialización Técnica Profesional, Especialización Tecnológica y Especializaciones Profesionales)
- Maestrías
- Doctorados

Pueden acceder a los programas formales de pregrado, quienes acrediten el título de bachiller y el Examen de Estado, que es la prueba oficial obligatoria que presentan quienes egresan de la educación media y aspiran a continuar estudios de educación superior.

En contraposición de la educación superior, los tipos de programas de formación que hacen parte de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano se encuentra definidos en el Decreto 1075 de 2015 en su artículo 2.6.4.1. y, entre otros, comprenden los siguientes:

- Programas de formación laboral: tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientas (600) horas. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de la duración del programa debe corresponder a formación práctica.

El mismo Decreto reglamentario establece que las instituciones que ofrezcan Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano solamente expedirán certificados de aptitud ocupacional a quienes culminen satisfactoriamente su proceso de formación, así: Certificado de técnico laboral por competencias. Se otorga a quien haya alcanzado satisfactoriamente las competencias establecidas en el programa de formación laboral.

Hecha esta precisión formal de carácter normativo, en los casos correspondientes se continúa con la aplicación del segundo criterio de desempate (**pertenecer a la misma dependencia**) En este caso todos los servidores aspirantes pertenecen a alguna de las dependencias en donde se ubica el empleo – como lo define el manual de funciones vigente – y claramente identificadas en el estudio. En tal caso no se resuelve el desempate. Aplicando el tercer criterio de desempate (**Resultado evaluación de desempeño ordinario periodo 2023-2024**) se decantaron las ubicaciones generales de las posiciones del presente estudio.

Así lo expuesto, el orden de desempate entre servidores que manifestaron interés, para ocupar la vacante a la fecha mediante encargo, se expone a continuación previa aplicación de los criterios de desempate:



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

Aplicación de criterios de desempate adoptados en la guía de provisión de vacantes en empleos de carrera administrativa a través de encargo – en caso de que sea necesario								
#	Apellidos y nombres	1. Educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo (puntos)	2. Pertenecer a la misma dependencia	3. Mayor puntaje en la última evaluación de desempeño definitiva (0,00)	4. Mayor antigüedad en la SDSCJ			5. Sorteo por balotas
					Fecha de posesión sin solución de continuidad			
					DD	MM	AAAA	
1	Muñoz Torres Soonyi Alejandra	Administradora de Empresas Fundación Universitaria del Área Andina – oct. 2020 <i>(No aplica – Nivel del empleo asistencial)</i> Especialización en Gerencia Universidad La Gran Colombia <i>(No aplica – Nivel del empleo asistencial)</i> Tecnólogo en Gestión Empresarial Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – jul. 2017 20 puntos	Si (de las vacantes publicadas)	100				
2	Martínez Ortiz Yina Paola	Tecnólogo en Gestión de Transportes Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD - jul. de 2018 20 puntos	Si (de las vacantes publicadas)	98.88				
3	Muñoz Vanegas Melissa Andrea	Tecnólogo en Gestión Empresarial Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – mayo 2013 Técnico en Programación de Software Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – nov. 2010 20 puntos	Si (de las vacantes publicadas)	97.64				
4	Manchego Macea Maira Milena	Técnica Profesional en Procesos Administrativos Fundación Universitaria del área Andina – abril 2024	Si (de las vacantes publicadas)	93.90				



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

		Tecnóloga en Gestión de Calidad Fundación Universitaria del área Andina – abril 2024 20 puntos						
5	Santamaría Urrea José Johnny	Tecnólogo en Ciencias Militares Escuela Militar de Suboficiales “Sargento Inocencio Chinca” – mar. 2006 20 puntos	Si (de las vacantes publicadas)	93.54				
6	Ferrucho Ramírez Elizabeth	Tecnólogo en Gestión Administrativa Servicio Nacional de Aprendizaje-Sena – sept. 2017 20 puntos	Si (de las vacantes publicadas)	93.41				
7	Peralta Aroca Jersey Farid	Administrador de Empresas Universidad Incca de Colombia – jun. 2020 (No aplica – Nivel del empleo asistencial) Técnico en Desarrollo de Eventos Recreo-Deportivos Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – nov. 2014 15 puntos	Si (de las vacantes publicadas)	93.91				
8	Morales Nieto Gilbert Román	Técnico Profesional en Ingeniería de Sistemas Fundación Centro de Investigación Docencia y Consultoría Administrativa CIDCA – Oct- 1999 15 puntos	Si (de las vacantes publicadas)	93.28				
9	Bedoya Ojeda Jorge Andres	Técnico en Mantenimiento de Equipos de Computo Servicio Nacional De Aprendizaje-Sena- 01 abril de 2016 15 puntos	Si (de las vacantes publicadas)	92.86				
10	Cruz Rosas Ross Mary	Técnico Profesional en Procesos Administrativos Corporación Instituto Superior De Educación Social- ISES - dic de 2012 15 puntos	Si (de las vacantes publicadas)	92.43				



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

11	Rodríguez Ayala Manuel Felipe	Derecho Universidad Nacional de Colombia (Sin concluir) Arquitectura Universidad La Gran Colombia (Sin concluir V semestre) 12,5 puntos	Si (de las vacantes publicadas)	100				
12	Gómez González Oscar Alexander	V Semestre de Administración y producción Agroindustrial Corporación Unificada Nacional De Educación Superior- CUN 22 de agosto de 2014 (valoración educación formal no finalizada o en curso) 12,5 puntos	Si (de las vacantes publicadas)	88.61				
13	Méndez Bonilla Jhoan Sebastián	0 puntos	Si (de las vacantes publicadas)	99.75				
14	Quiroga Ipus Heiner Gonzalo	0 puntos	Si (de las vacantes publicadas)	97.73				
15	Dussan Montoya Héctor Albeiro	Ingeniero Industrial Universidad Distrital Francisco José de Caldas – jun. 2017 (No aplica – Nivel del empleo asistencial) Especialista en Gerencia Financiera Universidad La Gran Colombia – dic 2019 (No aplica – Nivel del empleo asistencial) Magister en Contabilidad Universidad La Gran Colombia – dic 2021 (No aplica – Nivel del empleo asistencial) 0 puntos	Si (de las vacantes publicadas)	97.54				
16	Arteaga Varón Álvaro	Ingeniero Industrial Universidad Nacional de Colombia – ab. de 2016	Si (de las vacantes publicadas)	96.33				



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

		(No aplica – Nivel del empleo asistencial)						
		0 puntos						
17	Silva Garay Camilo Andrés	0 puntos	Si (de las vacantes publicadas)	95.66				
18	Soler Mónica Soraida	Técnico Laboral por Competencias en Fotografía y Video Academia Francesa de la Imagen – jun. 2016 (No aplica – Formaciones que no corresponden a Técnica profesional ni está relacionada con el empleo objeto del estudio) Técnico Laboral por Competencias en Asistente Administrativo – enero 2024 (No aplica – Formación no corresponde a Técnica profesional) 0 puntos	Si (de las vacantes publicadas)	94.98				
19	Blanco Sáenz Eliana	Técnico Laboral en Auxiliar de Enfermería Centro de Educación en Administración de Salud – dic 2006 (No aplica – Formación no corresponde a Técnica profesional ni está relacionada con el empleo a encargar) 0 puntos	Si (de las vacantes publicadas)	94.82				
20	Martinez Martínez Luz Janeth	0 puntos	Si (de las vacantes publicadas)	94.79				
21	Jimenez Bejarano Deify	Técnico Auxiliar de Enfermería Escuela de Salud San pedro Claver - 20 Julio 2002 (No aplica – Formación no se encuentra relacionada con el empleo objeto de encargo) Enfermería Fundación Universitaria Del Área Andina –enero 2019	Si (de las vacantes publicadas)	94.18				



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

		(No aplica – Formación no se encuentra relacionada con el empleo objeto de encargo)						
		0 puntos						
22	Montoya Monroy María Alejandra	0 puntos	Si (de las vacantes publicadas)	93.53				
23	Agudelo Pérez Juan Sebastián	0 puntos	Si (de las vacantes publicadas)	93.46				
24	Suárez Gordillo Diana Carolina	Comunicadora Social y Periodista Universidad Jorge Tadeo Lozano – agos. 2018 (No aplica – Nivel del empleo asistencial) Maestría en Educación Universidad libre – En curso (No aplica – Nivel del empleo asistencial) 0 puntos	Si (de las vacantes publicadas)	92.96				
25	Sanabria Rojas Diego Fernando	Abogado Universidad Católica de Colombia – ab. 2019 (No aplica – Nivel del empleo asistencial) En curso Especialización en Derecho Constitucional y Administrativo (No aplica – Nivel del empleo asistencial) 0 puntos	Si (de las vacantes publicadas)	92.84				
26	Amaya Amaya Omar Alejandro	Ingeniero de Sistemas Universidad Distrital Francisco José de Caldas – jul. 2012 Filosofo Universidad Nacional de Colombia - jun. 2015 (No aplica – Nivel del empleo asistencial) Magister en Filosofía	Si (de las vacantes publicadas)	91.50				

ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

F-GH-1041
V.4

		<p>Universidad Nacional de Colombia – nov. 2019 (No aplica – Nivel del empleo asistencial)</p> <p>Técnico Laboral por Competencias en Asistente Administrativo Instituto Técnico Sabernet S.A.S. – enero 2024 (No aplica – Formación no corresponde a Técnica profesional)</p> <p>0 puntos</p>						
27	Sánchez Mora Yurany	<p>Administración Pública y Territorial Escuela Superior de Administración de Empresas – (No aplica – Nivel del empleo asistencial)</p> <p>0 puntos</p>	<p>Si (de las vacantes publicadas)</p>	91.16				

OBSERVACIONES (si hay lugar a ello):

La normativa vigente sobre los encargos se puede consultar en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 de 2017, Ley 1960 de 2019, los Criterios Unificados de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, la guía G-GH-04 de Provisión de vacantes en empleos de carrera administrativa a través de encargo y la circular de lineamientos de provisión transitoria de vacantes a través de encargos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

El presente estudio corresponde a la publicación 29-2024-407-20-DESP-SUBS-DIREC-OFFIC se suscribe el 13 de junio del año 2024 y se publica en la página Web y la Intranet de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.



JAVIER ALBERTO JIMÉNEZ VALDERRAMA

Nombres y apellidos

Dirección de Gestión Humana (E)



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

F-GH-1041
V.4

Nombres y apellidos Profesionales que participaron en la elaboración del estudio

PIEDAD CONSTANZA PARDO RODRIGUEZ

Nombres y apellidos - Dirección de Gestión Humana

MARÍA FRANCY PINEDA MANCERA

Nombres y apellidos - Dirección de Gestión Humana

MARTHA JANET GARCIA CLAVIJO

Nombres y apellidos - Dirección de Gestión Humana