



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

Fecha de Publicación			Identificación de publicación de encargo	Estado de la Convocatoria
Día	Mes	Año	Publicación No 35-2024-314-12- C4- CAPACITACION	"Abierto – Inicial" <input type="checkbox"/>
17	06	2024		"Abierto – Pruebas" <input type="checkbox"/>

Estudio de provisión de vacantes temporales y/o definitivas mediante la situación administrativa del encargo			
Descripción empleo a proveer mediante encargo			
Denominación	Técnico Operativo		
Código	314		
Grado	12		
Asignación básica vigente	\$ 3.461.208		
Dependencia en la cual se ejercerá las funciones del empleo	OFICINA CENTRO DE COMANDO, CONTROL, COMUNICACIONES Y CÓMPUTO -C4- NUSE 123		
Tipo de vacante	Cantidad de vacantes	Periodo de publicidad	
Temporal	3	2	

Propósito del empleo a encargar
Capacitar y mantener actualizado al personal en la operación y funcionamiento del Sistema Integrado de Seguridad y Emergencia Línea 123.
Funciones del empleo a encargar
<ol style="list-style-type: none"> Apoyar a la Oficina C4 en la realización de las capacitaciones, instrucciones y actualizaciones del personal operativo de la Sala Unificada de Recepción – S.U.R., y el de las agencias adscritas al sistema NUSE 123 de acuerdo con los temarios establecido para cada uno de los roles. Apoyar en el proceso de planeación e implementación de métodos y herramientas que permitan mejorar el Programa de Formación y Entrenamiento de la Oficina C4 y de las agencias adscritas al sistema NUSE 123, de acuerdo con las instrucciones impartidas



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

3. Contribuir al proceso de verificación de conocimientos y habilidades establecidos en el Programa de Formación y Entrenamiento de la Oficina C4 y de las agencias adscritas al sistema NUSE 123, de manera oportuna y adecuada.
4. Apoyar en la identificación y puesta en marcha de los recursos de capacitación que contribuyan al mejoramiento del Programa de Formación y Entrenamiento de la Oficina C4 y de las agencias adscritas al sistema NUSE 123
5. Proyectar documentos asignados y rendir los informes que le sean solicitados con la oportunidad requerida.
6. Proyectar las respuestas a los requerimientos de usuarios internos y/o externos presentados a la Dependencia de acuerdo con las asignaciones realizadas por el jefe inmediato de manera oportuna y eficaz.
7. 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.
8. Manejo de herramientas ofimáticas.
9. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

Requisitos de académicos y experiencia

Académicos	Experiencia
<p>Título de formación técnica profesional o tecnológica o terminación y aprobación del pensum académico de educación superior en formación profesional, en una de las disciplinas académicas de los siguientes Núcleos Básicos de Conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • DERECHO y AFINES. • ADMINISTRACIÓN. • INGENIERÍA DE SISTEMAS, TELEMÁTICA y AFINES. • SALUD PÚBLICA. (Salud Ocupacional, Seguridad y Salud en el Trabajo) • INGENIERÍA INDUSTRIAL y AFINES. • INGENIERÍA ELECTRÓNICA, TELECOMUNICACIONES Y AFINES • EDUCACIÓN 	<p>No requiere experiencia relacionada o laboral.</p>

Conocimientos básicos o esenciales

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. Procesos de formación y capacitación y evaluación de los mismos.
5. Metodologías de aprendizaje para adultos.
6. Diseño y gestión de entornos educativos
7. Redacción y ortografía



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

Competencias del empleo a encargar									
Competencias Comunes					Competencias del nivel jerárquico				
<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje continuo • Orientación a resultados • Orientación al usuario y al ciudadano • Compromiso con la Organización • Trabajo en equipo • Adaptación al cambio 					<ul style="list-style-type: none"> • Confiabilidad técnica • Disciplina • Responsabilidad 				
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	Sierra Casallas Andrés Felipe	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
2	Natera Contreras Marjoris del Pilar	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	99.50
	Barrera Otálora Alicia	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	
	Hernández Ballesteros Yenny Alexandra	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	
	Moreno Lizcano Jimmy Ysmael	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	
	Ordoñez Burbano Sandra Milena	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	
	Ríos Pineda Lizeth Geraldine	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	
	Segura Ramírez Jorge Enrique	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	
	Torres Pinilla Anderson Esteban	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	

OBSERVACIONES (si hay lugar a ello):

El orden de conformación de los candidatos del “estudio para acceder a un encargo”, se compone en primer término con ordenación alfabética por apellido, de acuerdo con la denominación del empleo, código y grado correspondiente, con los servidores que cumplen los requisitos del empleo dentro del nivel sobresaliente y de ser el caso posteriormente aquellos dentro del nivel satisfactorio.

Es de aclarar que, en esta 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, puede incluir a los servidores que, además del empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer mediante encargo, correspondan a empleos inferiores a este, 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.

El estudio “Abierto – Inicial” tuvo el propósito de que los servidores de carrera administrativa comunicaran, a través del formato F-GH-150, su manifestación de Interés para continuar con el procedimiento de Encargo en Vacantes Definitivas o Temporales, o quien considere su afectación con el resultado del estudio, pueda 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.

Para este proceso de encargo en el estudio “Abierto – inicial”, se recibieron dos (2) solicitudes de revisión del denominado proceso No. 35-2024-314-12 C4 CAPACITACION, correspondiente a dos servidores cuyo empleo con derechos de carrera es de auxiliar administrativo código 407 grado 18 las cuales fueron contestadas y no generaron afectación en la conformación de servidores con derecho preferencial sobre este estudio, toda vez que para el estudio en cuestión se analizaron los empleos correspondientes a técnico administrativo código 367 grado 12.

De los servidores listados en el estudio “Abierto – inicial”, dos (2) manifestaron su decisión de continuar en el proceso de provisión transitoria a través de encargo del empleo razón por la cual, de acuerdo con la Guía de PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DE ENCARGO - G-GH-04 V.5, se procedió a publicar el estudio con connotación “abierto-pruebas” para dar curso al proceso.

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.”

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. Publicación No 35-2024-314-12- C4-CAPACITACION, por lo anterior 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 así: “(...) 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 (...).”

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 (...). 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.

Los servidores públicos relacionados en las posiciones uno (1): Sierra Casallas Andrés Felipe y dos (2) Natera Contreras Marjoris Del Pilar, obtuvieron su ordenación debido a la aplicación del tercer criterio de desempate (Mayor puntaje en la última evaluación de desempeño definitiva).

Así lo expuesto, el orden de desempate entre servidores que manifestaron interés, para las vacantes a la fecha, se expone a continuación:

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	4. Mayor antigüedad en la SDSCJ			5. Sorteo por balotas
					Fecha de posesión sin solución de continuidad			
1	Sierra Casallas Andrés Felipe	No aplica educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo conforme a al núcleo básico de las disciplinas relacionadas en su expediente laboral para esta ficha técnica	No	100				
2	Natera Contreras Marjoris Del Pilar	No aplica No aplica educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo conforme a al núcleo básico de las disciplinas relacionadas en su	No	99.50				



		expediente laboral para esta ficha técnica					
--	--	---	--	--	--	--	--

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 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 o modificación No. 35-2024-314-12- C4-CAPACITACION, se suscribe el 17 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 JIMENEZ VALDERRAMA

Nombres y apellidos

Dirección de Gestión Humana (E)

MARTHA JANET GARCIA CLAVIJO

Nombres y apellidos

Profesional que elaboró