



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

Fecha de Publicación			Identificación de publicación de encargo	Estado de la Convocatoria
Día	Mes	Año	Publicación 21-2024-219-01-DAJ – DOPF-V2	“Abierto – Inicial” <input type="checkbox"/>
22	04	2024		“Abierto – Pruebas” <input type="checkbox"/>
				“Abierto – Finalizado” <input checked="" type="checkbox"/>

Estudio de provisión de vacantes temporales y/o definitivas mediante la situación administrativa del encargo		
Descripción empleo a proveer mediante encargo		
<b>Denominación</b>	Profesional Universitario	
<b>Código</b>	219	
<b>Grado</b>	01	
<b>Asignación básica vigente</b>	\$ 3.484.609	
<b>Dependencia en la cual se ejercerá las funciones del empleo</b>	Dirección Acceso a la Justicia – Vacante definitiva Dirección de Operaciones para el Fortalecimiento – Vacante temporal	
<b>Tipo de vacante</b>	<b>Cantidad de vacantes</b>	<b>Periodo de publicidad</b>
Temporal	1	Dos (2) días
Definitiva	1	

### Propósito del empleo a encargar

Realizar actividades de apoyo profesional y complementario que contribuya adecuado y correcto cumplimiento de las funciones de la dependencia, de manera eficiente y oportuna de acuerdo con las directrices, las políticas institucionales y el plan de desarrollo del distrito capital.

### Funciones del empleo a encargar

1. Realizar acompañamiento en la elaboración los informes de gestión y aquellos que sean requeridos por el superior inmediato o por cualquier ente de control de manera oportuna y eficiente.
2. Adelantar la actualización del sistema de información institucional en lo que al área de trabajo le compete de manera eficiente.
3. Promover el cumplimiento de la política de mejoramiento continuo en la dependencia, efectuando su seguimiento, evaluación y ajustes en el cumplimiento de la misión institucional.



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

4. Contribuir a la generación de estrategias institucionales para aumentar la eficiencia en la gestión, que permitan el cumplimiento de las metas de la dependencia.
5. 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.
6. 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
<p>Título profesional en una de las siguientes disciplinas académicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Título profesional en las disciplinas académicas de Administración, Administración Financiera, Administración Pública, Administración Pública Territorial, Administración de Empresas, Administración de Empresas y Finanzas, Administración y Dirección de Empresas, Administración de Negocios, Administración y Negocios Internacionales, Administración en Finanzas y Negocios internacionales, Administración y Finanzas, Finanzas y Relaciones Internacionales, del Núcleo Básico de Conocimiento ADMINISTRACIÓN.</li> <li>• Título profesional en las disciplinas académicas de Economía, Negocios Internacionales, Comercio Internacional, Comercio Exterior, Finanzas y Comercio Exterior, Comercio Internacional y Finanzas, Comercio y Negocios Internacionales, Relaciones Económicas Internacionales, Economía y Finanzas Internacionales, Negocios y Relaciones Internacionales, Finanzas y Comercio Internacional, Desarrollo Territorial del Núcleo Básico de Conocimiento ECONOMÍA.</li> <li>• Título profesional en la disciplina académica de Contaduría Pública, del Núcleo Básico de Conocimiento de CONTADURÍA PÚBLICA.</li> <li>• Título profesional en las disciplinas académicas de Ingeniería Industrial, Ingeniería de Producción del Núcleo Básico de Conocimiento en INGENIERÍA INDUSTRIAL y AFINES.</li> <li>• Título profesional en las disciplinas académicas de Ingeniería Comercial, Ingeniería Administrativa, Ingeniería Administrativa y de Finanzas, Ingeniería Financiera, Ingeniería Financiera y de Negocios del Núcleo Básico de Conocimiento INGENIERÍA ADMINISTRATIVA y AFINES</li> <li>• Título profesional en las disciplinas académicas de Ciencia Política, Gobierno y Relaciones Internacionales, Relaciones Internacionales, Estudios Políticos y Resolución de Conflictos, Gobierno y Relaciones Internacionales, Política y Relaciones Internacionales, Ciencia Política y Gobierno del Núcleo Básico de Conocimiento CIENCIA POLÍTICA, RELACIONES INTERNACIONALES.</li> <li>• Título profesional en las disciplinas académicas de Derecho, Jurisprudencia, Derecho y Ciencias Políticas del Núcleo Básico de Conocimiento DERECHO y AFINES.</li> </ul>	<p>No requiere experiencia profesional.</p>



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

<ul style="list-style-type: none"> <li>Título profesional en las disciplinas académicas de Estadística, Matemáticas del Núcleo Básico de Conocimiento MATEMÁTICAS, ESTADÍSTICA y AFINES.</li> </ul> <p>Tarjeta o matrícula para las profesiones reglamentadas por ley.</p>	
--	--

### Conocimientos básicos o esenciales

<ol style="list-style-type: none"> <li>Estructura administrativa y funcional del Estado y el Distrito.</li> <li>Plan de Desarrollo Distrital</li> <li>Marco estratégico de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.</li> <li>Herramientas de monitoreo y seguimiento a la gestión.</li> <li>Redacción y ortografía</li> <li>Manejo de herramientas ofimáticas.</li> <li>Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG</li> </ol>
---

### 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 Trabajo en equipo Adaptación al cambio	Aporte técnico-profesional Comunicación efectiva Gestión de procedimientos Instrumentación de decisiones

**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	Mora Baquero Kely Johanna	Técnico Operativo	314	14	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si procesos:	100



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

								DAJ y DOPF	
2	Cely Medina William Andrés	Técnico Operativo	314	14	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si procesos: DAJ y DOPF	100
3	Urrea Alfonso Nelson Jobanny	Técnico Operativo	314	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si Proceso: DAJ	100
4	Ordóñez Burbano Sandra Milena	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si proceso: DAJ	98.17
5	Prieto Mancera Luz Stella	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si procesos: DAJ y DOPF	100
6*	Rodríguez Venegas Jenny Katherine	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si procesos: DAJ y DOPF	100
6*	Segura Ramírez Jorge Enrique	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si procesos: DAJ y DOPF	100
6*	Sierra Casallas Andrés Felipe	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si procesos: DAJ y DOPF	100
9	Torres Pinilla Anderson Esteban	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si proceso: DAJ	100
10	Hernández Ballesteros Yenny Alexandra	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si procesos: DAJ y DOPF	100
11	Natera Contreras Marjoris del Pilar	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si procesos: DAJ y DOPF	99.50
12	Ordóñez Burbano Sandra Milena	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si Proceso: DOPF	98.17
13	Ríos Pineda Lizeth Geraldine	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si procesos: DAJ y DOPF	100
	Díaz Díaz Karla Alejandra	Técnico Operativo	314	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	No aplica



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

	López Osorio Mauricio Javier	Técnico Operativo	314	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	No aplica
	Moreno Lizcano Jimmy Ysmael	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	No aplica

### 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.

Como lo señala la normativa vigente, precedentes legales y conceptos en la materia de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública, atendiendo el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, el empleo público es el núcleo básico de la función pública, e implica un conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a su titular con las competencias requeridas para llevarlas a cabo, a efectos de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado; para ello, los empleos se agrupan por niveles, correspondiendo igualmente una serie de responsabilidades y obligaciones de acuerdo a su nivel jerárquico, que como contraprestación el empleado recibirá una asignación básica mensual fijada previamente de acuerdo con las escalas de remuneración establecidas por el Gobierno Nacional.

Así las cosas, el empleo debe ser entendido como la denominación, el código y el grado que se asignan para su identificación, así como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo.

Conforme lo anterior, para el manejo del sistema de nomenclatura y clasificación, cada empleo se identifica así:

**Denominación del empleo:** Se refiere al nombre del cargo específico que debe realizar una determinada labor. Para cada nivel jerárquico la norma de nomenclatura y clasificación de empleos determina las diferentes denominaciones de empleo que son aplicables.

**Código:** Cada denominación de empleo se identifica con un código de varios dígitos de acuerdo con la norma vigente de nomenclatura y clasificación de empleos. Para el orden territorial es de tres (3) dígitos, el primero señala el nivel jerárquico y los dos siguientes indican la denominación del cargo. Este código deberá ser adicionado hasta con dos dígitos más que corresponderán a los grados de asignación básica que las asambleas y concejos les fijen a las diferentes denominaciones de empleos, en las gobernaciones y alcaldías respectivamente.

**Grado Salarial:** Es el número de orden que indica la asignación básica mensual para cada denominación de empleo dentro de una escala progresiva de salarios, según la complejidad y responsabilidad inherente al ejercicio de sus funciones.

Así el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos lo conforman el nivel jerárquico, la denominación de empleo, el código y el grado salarial, y en cada municipio se establece la escala salarial aplicable para sus empleados públicos siempre y cuando no sobre pase los límites salariales. La base de ordenación de los empleos está determinada por los Decretos de creación y/o modificación de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

Hecha esta claridad, se debe señalar que el estudio “Abierto – Inicial” tuvo el propósito de que los servidores de carrera administrativa comunicarán, a través del formato F-GH-150, su manifestación de Interés para continuar con el procedimiento de Encargo en Vacantes Definitivas o Temporales, o quienes consideraron su afectación con el resultado del estudio, solicitaran 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 no se recibieron solicitudes de revisión del estudio ni observaciones.

De los servidores listados en el estudio “Abierto – inicial”, doce (12) manifestaron su decisión de continuar en el proceso de provisión transitoria a través de encargo del empleo referido, de estas manifestaciones de interés diez (10) se recibieron para participar en los dos (2) encargos ofertados en las siguientes dependencias: Dirección de Acceso a la Justicia y Dirección de Operaciones para el Fortalecimiento y dos (2) servidores expresaron su interés por participar exclusivamente en el proceso de encargo correspondiente a la Dirección de Acceso a la Justicia, 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. **21-2024-219-01-DAJ – DOPF**, por lo anterior se procede a realizar la aplicación de 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** (...)” (negrilla por fuera del texto original)

De acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, y toda vez que las competencias evaluadas no fueron las mismas entre todos los aspirantes, 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 “(...) 7.3. CRITERIOS DE DESEMPATE ADOPTADOS EN LA PRESENTE GUÍA PROVISIÓN

DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DE ENCARGO 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 y que posean una ponderación final con idéntico puntaje en el resultado definitivos de las pruebas realizadas de aptitudes y habilidades, 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:** Pertener 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): Kely Johanna Mora Baquero y dos (2) William Andrés Cely Medina, obtuvieron su ordenación debido a la aplicación del primer criterio de desempate (educación adicional formal), en cuanto a la posición No. 3, Nelson Jobanny Urrea Alfonso, obedece a que su empleo corresponde al inmediatamente inferior al que se pretende proveer mediante encargo pese a que no tiene educación formal adicional.

Desde la posición No. 4 hasta la posición No. 13, por tratarse de servidores públicos con derechos de carrera administrativa sobre el empleo denominado TÉCNICO ADMINISTRATIVO CÓDIGO 367 GRADO 12 se aplicaron los criterios de desempate desde el primer criterio hasta el cuarto, según lo referenciado en la GUÍA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DE ENCARGO.

En la posición No. 4 se ubica la servidora pública Sandra Milena Ordóñez Burbano, dado que se aplicó el segundo criterio de desempate relacionado con pertenecer a la misma dependencia, aclarando que, esta posición **exclusivamente** corresponde a la vacante actual o futura de tipo definitiva o temporal que se presente al interior de la Dirección de Acceso a la Justicia, dado que, la precitada servidora manifestó interés en los procesos relacionados con las Direcciones de Acceso a la Justicia y Dirección de Operaciones para el Fortalecimiento y para el momento

de la elaboración de este estudio pertenece a la Dirección de Acceso a la Justicia. Así mismo, se aclara que, cuanto a la vacante temporal ubicada en la Dirección de Operaciones para el Fortalecimiento se ubica en la posición No. 11 según aplicación de los criterios de desempate.

Para los servidores de la posición 5 y la identificada como 6, persiste el empate inicial pues suman 10 puntos por criterio de educación formal relacionada adicional al requisito; al acudir al tercer criterio de desempate, esto es mayor puntaje en la última evaluación de desempeño definitiva permanece el empate, razón por la cual se hace necesario acudir al cuarto criterio relacionado con "(...). 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 (...)" Tomando la fecha de ingreso a la Secretaría se resuelve el empate que decanta la posición No. 5 para Luz Stella Prieto Mancera quien demuestra mayor antigüedad en la Secretaría, 20 de enero de 2020, mientras que persiste el empate para tres servidores a saber: Jenny Katherine Rodríguez Venegas, Jorge Enrique Segura Ramírez y Andrés Felipe Sierra Casallas quienes ingresaron a la entidad el día 03 de febrero de 2020, persistiendo el empate entre estos servidores, por lo anterior, en el momento de requerir ser utilizado el estudio No. 21-2024-219-01-DAJ – DOPF, a efecto de provisión de futuras vacantes temporales o definitivas se acudirá al quinto criterio de desempate entre estos servidores, en el cual se establece "(...) 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. (...)", con lo cual se definirá el orden preferente a efecto de la provisión del pertinente empleo. En cuanto a la posiciones No. 12 y 13 se aplicaron los criterios de desempate hasta el resultado de la evaluación ordinaria de desempeño laboral correspondiente al período 2023-2024. Por tanto, la ordenación relacionada referida con el número seis (6\*) corresponde exclusivamente a una ordenación alfabética y por ende todos al momento tienen la misma posición.

Las siguientes posiciones, 9, 10 11, 12 y 13 han sido determinadas bajo la utilización de los criterios expuestos, acorde con la necesidad de acudir a criterios de desempate como se detalla más adelante en el cuadro correspondiente.

Se recuerda que la ordenación siempre estará ligada al requisito – condición de Ley que señala que el 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.

Ahora bien, como nota de observación se establece que de los doce (12) servidores públicos incluidos en el estudio dos (2) manifestaron tener interés únicamente en el empleo ubicado en la Dirección de Acceso a la Justicia, por lo que, Nelson Jobanny Urrea Alfonso y Anderson Esteban Torres Pinilla, en caso de ser necesario, se tendrán en cuenta exclusivamente en caso de presentarse una vacante temporal o definitiva en esta Dirección específicamente, respetando el orden preferente presentado en los cuadros del estudio con ordenación alfabética en principio y orden con derecho preferencial al finalizar y aplicación criterios de desempate, y por supuesto no serán considerados para la Dirección de Operaciones para el Fortalecimiento, si se llega a presentar la vacancia, por haber hecho tácita su falta de interés conforme sus comunicaciones. Sumado a lo dicho, se precisa, como lo evidencia el resultado obtenido que hay más servidores con interés que existe un mayor número de servidores con interés en el proceso de encargo que vacantes a proveer. Esto es que con las primeras posiciones se cubren las vacantes.

Mediante correo electrónico remitido el día 22 de abril de 2024 al buzón [encargosgh@scj.gov.co](mailto:encargosgh@scj.gov.co), remitido a las 14:41 horas, la servidora pública Marjoris del Pilar Natera Contreras, formalizó solicitud de revisión del estudio "abierto – finalizado" 21-2024-219-01-DAJ – DOPF, en lo referente a la inclusión de educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo: Especialización en Gestión pública finalizada en agosto de 2023. Consultando el buzón electrónico [gestionhumana@scj.gov.co](mailto:gestionhumana@scj.gov.co) se verificó que dicho documento fue remitido por la servidora el martes 12 de septiembre de 2024 a las 18:50 horas, lo cual genera ajuste en las posiciones 11, 12 y 13 respectivamente, expidiendo así la versión dos (2) del estudio 21-2024-219-01-DAJ – DOPF-V2 publicado bajo la connotación de "Abierto – finalizado".

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



## 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. Pertener 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			
					DD	MM	AAAA	
1	Mora Baquero Kely Johanna	Título adicional pregrado Administradora de Empresas Corporación Universitaria Minuto de Dios – dic. 2022 Especialista en Gestión Pública Universidad Nacional Abierta a Distancia – dic. 2019 <b>25 puntos</b>						
2	Cely Medina William Andres	Especialista en Gestión Pública Universidad Nacional Abierta a Distancia – dic. 2022 <b>10 puntos</b>						
3	Urrea Alfonso Nelson Jobanny	No aplica						
4	Ordóñez Burbano Sandra Milena	Especialista en Intervención y Gerencia Social Corporación Universitaria Republicana– marzo 2022 <b>10 puntos</b>	Si Aplica <b>únicamente</b> para la (s) vacante (s) ubicada (s) en la Dirección Acceso a la Justicia.					
5	Prieto Mancera Luz Stella	Especialista en Gestión Cultural Corporación Universitaria Minuto de Dios – feb. 2024 <b>10 puntos</b>	No	100	20	01	2020	



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

6	Rodríguez Venegas Jenny Katherine	Especialista en Gerencia Financiera Universidad la Gran Colombia – dic. 2016 <b>10 puntos</b>	No	100	03	02	2020	
6	Segura Ramírez Jorge Enrique	Especialista en Gerencia Financiera Corporación Universitaria Minuto de Dios – abril 2022 <b>10 puntos</b>	No	100	03	02	2020	
6	Sierra Casallas Andrés Felipe	Especialista en Gestión del Desarrollo Humano y Bienestar Social Empresarial Universidad Externado – agos. 2022 <b>10 puntos</b>	No	100	03	02	2020	
9	Torres Pinilla Anderson Esteban	Especialista en Gestión Pública Escuela Superior de Administración Pública – sep. 2021 <b>10 puntos</b>	No	100	12	03	2020	
10	Hernández Ballesteros Yenny Alexandra	Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano Universidad Agustiniana – nov. 2022 <b>10 puntos</b>	No	100	03	04	2020	
11	Natera Contreras Marjoris Del Pilar	Especialista en Gestión Pública Escuela Superior de Administración Pública – 25 ag. 2023 <b>10 puntos</b>	No	99.50				
12	Ordóñez Burbano Sandra Milena	Especialista en Intervención y Gerencia Social Corporación Universitaria Republicana– marzo 2022 <b>10 puntos</b>	No	98.17				
13	Ríos Pineda Lizeth Geraldine	No aplica	No	100				

### 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.



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

## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

F-GH-1041  
V.4

El presente estudio corresponde a la Publicación 21-2024-219-01-DAJ – DOPF-V2 se suscribe el 22 de abril del año 2024 y se publica en la página Web y la Intranet de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

SANDRA PATRICIA PINILLA MARTÍNEZ  
**Nombres y apellidos**

Dirección de Gestión Humana

MARÍA FRANCY PINEDA MANCERA

**Nombres y apellidos** Profesional que elaboró