



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

Fecha de Publicación			Identificación de publicación de encargo	Estado de la Convocatoria	
Día	Mes	Año		"Abierto – Inicial"	<input type="checkbox"/>
17	07	2025	Publicación 32-2025-222-19 DGH	"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					
Denominación del empleo objeto de encargo			Profesional Especializado		
Código	222		Grado	19	
Asignación básica vigente			\$ 5.843.983		
Dependencia en la cual se ejercerá las funciones del empleo			Dirección de Gestión Humana		
Tipo de vacante		Cantidad de vacantes		Periodo de publicidad	
Temporal		1		Dos (2) días	

Propósito del empleo a encargar

Orientar en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas, prácticas y herramientas de gestión humana que permitan consolidar el reconocimiento y liquidación de salarios, prestaciones sociales y demás conceptos asociados a la nómina de la planta de personal de la entidad, en cumplimiento de la normatividad vigente

Funciones del empleo a encargar



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

1. Verificar y aprobar en el respectivo sistema la liquidación de los salarios, prestaciones, aportes al Sistema General de Seguridad Social, aportes parafiscales, asuntos presupuestales, de conformidad con la normatividad vigente.
2. Realizar la revisión de la nómina y de la información de las planillas de seguridad social y componentes parafiscales, adelantando las acciones respectivas para su pago ante la dependencia correspondiente de acuerdo con los lineamientos establecidos.
3. Revisar y/o proyectar las respuestas a las solicitudes de los funcionarios o exfuncionarios relacionados con temas salariales y prestacionales, de acuerdo con la normatividad vigente.
4. Realizar el seguimiento y control a la ejecución presupuestal en relación con los rubros destinados a Servicios Personales directos e indirectos a cargo de la Dirección de Gestión Humana de manera oportuna y eficiente.
5. Realizar seguimiento y control a los recobros de las incapacidades ante las instancias respectivas de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos.
6. Verificar la liquidación de cesantías parciales y definitivas y de las indemnizaciones a que haya lugar cumpliendo con la normatividad vigente en la materia.
7. Participar en las reuniones que le sean asignadas por el jefe inmediato de manera oportuna.
8. Revisar y/o elaborar los proyectos de respuesta 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.
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
<p>Título profesional en una de las siguientes disciplinas académicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Título profesional en las disciplinas académicas de Administración, Administración Pública, Administración de Empresas, Administración de Empresas y Finanzas, Administración y Dirección de Empresas, Administración y Finanzas, del Núcleo Básico de Conocimiento ADMINISTRACIÓN. • Título profesional en las disciplinas académicas de Economía del Núcleo Básico de Conocimiento ECONOMÍA. • Título profesional en la disciplina académica de Contaduría Pública, del Núcleo Básico de Conocimiento de CONTADURÍA PÚBLICA. • Título profesional en las disciplinas académicas de Ingeniería Industrial, Ingeniería de Producción del Núcleo Básico de Conocimiento en INGENIERÍA INDUSTRIAL y AFINES. 	<p>Veintisiete (27) meses de experiencia profesional.</p>



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

<ul style="list-style-type: none"> • Título profesional en las disciplinas académicas de Ingeniería Administrativa, Ingeniería Administrativa y de Finanzas, Ingeniería Financiera del Núcleo Básico de Conocimiento INGENIERÍA ADMINISTRATIVA y AFINES • Título profesional en las disciplinas académicas de Ingeniería de Sistemas del Núcleo Básico de Conocimiento INGENIERÍA DE SISTEMAS, TELEMÁTICA y AFINES. <p>Título de posgrado relacionado con el área de desempeño.</p> <p>Tarjeta o matrícula para las profesiones reglamentadas por ley</p>	
Competencias del empleo a encargar	
Competencias Comunes	Competencias del nivel jerárquico
<p>Aprendizaje continuo Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Compromiso con la organización Trabajo en equipo Adaptación al cambio</p>	<p>Aporte técnico-profesional Comunicación efectiva Gestión de procedimientos Instrumentación de decisiones</p>
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. Normas sobre empleo público. 5. Régimen prestacional y salarial de los empleados públicos 6. Redacción y ortografía 7. Manejo de herramientas ofimáticas. 8. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 	



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

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	Fecha actualización HV SIDEAP	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	Martínez Salgado Diana Marcela	17/04/2024	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
2	García Rojas Jorge Eliecer	04/07/2025	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
3	Layton Coy Ariel Hernán	02/05/2025	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
4	Rivera Salamanca Juan Pablo	29/07/2021	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	97.88
	Triviño Abril José Antonio	9/6/2025	Profesional Universitario	219	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	No aplica
	Chaparro Enciso Luz Dary	21/7/2023	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	No aplica
	González Daza Lydia Eugenia	17/07/2022	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	No aplica
	Martínez Bonilla Mary Alexandra	09/07/2025	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	No aplica
	Ramírez Castellanos Diana Lucia	14/07/2022	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	No aplica
	Riaño Rodríguez Flower Adolfo	07/04/2025	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	No aplica
	Rojas Gutiérrez Alexander	20/12/2021	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	No aplica
	Salamanca Burgos Andrés Steven	07/06/2024	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	No aplica
	Uribe Ortega Martha Yaneth	19/06/2025	Profesional Universitario	219	16	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.



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

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 que el servidor de carrera administrativa comunicara, a través del formato F-GH-150, manifiesten su interés para continuar con el procedimiento de Encargo en Vacantes Definitivas o Temporales, o quien considerara su afectación con el resultado del estudio, solicitara 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.¹ La respuesta será dada por parte de la Dirección de Gestión Humana dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes. Para el presente proceso de encargo no se recibieron solicitudes de revisión del estudio.

Recibidas las manifestaciones y transcurridos los días de publicación, se registraron cuatro (4) manifestaciones de interés para continuar en el proceso de encargo. Con ello se analizarán los contenidos de la evaluación definitiva y los contenidos de compromisos comportamentales, sobre los cuales la guía de provisión adoptada indica, con base en el criterio unificado de la CNSC lo siguiente:

La metodología para identificar las aptitudes y habilidades de un candidato para desempeñar el empleo que se va a proveer mediante encargo se realizó con base en el nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la última Evaluación de Desempeño Laboral - EDL definitiva vigente, estableciendo con ello la ordenación de los servidores si se cumplen todos los demás requisitos. Bajo esta perspectiva, el orden preferente se determinó 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. En caso contrario, sin perjuicio de verificar el desarrollo comportamental basado en la evaluación, no se tuvo en cuenta la calificación de las competencias obtenida en la evaluación de desempeño como decisorio en una escala preferente, 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 entre los candidatos, se pueden presentar discrepancias de aptitudes y habilidades valoradas.

De acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, dado que no fueron evaluadas las mismas competencias para todos los aspirantes, se hace necesario utilizar la aplicación de criterios de desempate definidos en la Guía de provisión de encargos G-GH-04 V6 que refiere en el numeral correspondiente así: “(...) 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, conforme a lo expuesto en esta Guía, con fundamento en el Criterio Unificado de la CNSC en el tema, a efecto de dirimir el empate se aplicarán los siguientes criterios, en estricto orden, hasta que se produzca el desempate final, así:

¹ El lapso para recibir las comunicaciones por parte de los servidores relacionadas con “Manifestación de Interés para Continuar con el Procedimiento de Encargo en Vacantes Definitivas o Temporales” o “Solicitud de Revisión Estudios de Encargos” se darán por recibidas desde del día siguiente de la publicación y se contará este término a partir de las 00:00 horas del primer día y hasta las 23:59 del último día, tiempo que se constatará con la hora que registra la bandeja de entrada del correo encargosgh@scj.gov.co

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 debidamente diligenciada y cargada documentalmente por el servidor en el aplicativo denominado Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP, en el módulo de HOJA DE VIDA, en el cual se puede constatar electrónicamente la fecha de su última actualización.

Los puntajes se analizarán de acuerdo con el nivel ocupacional (profesional, técnico o asistencial). Solamente se tendrán en cuenta la *educación formal relacionada y adicional* que repose en la subserie de historia laboral con respecto al nivel del empleo a encargar, esto es, criterios para el encargo del nivel profesional, criterios para el encargo del nivel técnico y criterios para el encargo del nivel asistencial.

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

Tercer criterio: Mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral, 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.

El orden preferente para la provisión a partir de encargo correspondiente a este estudio se determina entre los servidores públicos del empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer, abordando la situación de los siguientes servidores:

Primera (1ra) posición: Martínez Salgado Diana Marcela, segunda (2da) posición: García Rojas Jorge Eliecer; tercera (3ra) posición: Layton Coy Ariel Hernán, cuarta (4ta) posición Rivera Salamanca Juan Pablo.

Para dar continuidad al proceso se gestiona el presente estudio para su publicación.

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			4. Mayor antigüedad en la SDSCJ	5. Certificado última votación	6. Sorteo por balotas



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

		al requisito mínimo (puntos)	2. Pertenecer a la misma dependencia	3. Mayor puntaje en la última evaluación de desempeño definitiva (0,00)	Fecha de posesión sin solución de continuidad				
					DD	MM	AAAA		
1	Martínez Salgado Diana Marcela	Especialización en Formulación y Evaluación Social y Económica de Proyectos Universidad Católica de Colombia - Sep. 23 de 2020 Puntos 10							
2	García Rojas Jorge Eliecer	Sin educación adicional al cumplimiento del requisito para ejercer el empleo. Puntos 0	Si						
3	Layton Coy Ariel Hernán	Sin educación adicional al cumplimiento del requisito para ejercer el empleo. Puntos 0	No	100					
4	Rivera Salamanca Juan Pablo	Sin educación adicional al cumplimiento del requisito para ejercer el empleo. Puntos 0	No	97.88					

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 32-2025-222-19 DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA se firma el día 17 de julio de 2025 y se remite para que sea publicado en la página Web y la Intranet 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.5

VILMA PATRICIA FERREIRA LUGO

Nombres y apellidos

Dirección de Gestión Humana

María Francy Pineda M.

MARÍA FRANCY PINEDA MANCERA

Nombres y apellidos

Profesional que elaboró

XIMENA ALEXANDRA AGUILLON PACHON

Nombres y apellidos

Profesional que elaboró