



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

Fecha de Publicación			Identificación de publicación de encargo	Estado de la Convocatoria
Día	Mes	Año	Publicación 33-2025-438-18 Dirección Cárcel Distrital	"Abierto – Inicial" <input type="checkbox"/>
25	08	2025		"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		Sargento de Prisiones	
Código	438	Grado	18
Asignación básica vigente		\$ 3.312.867	
Dependencia en la cual se ejercerá las funciones del empleo		Dirección Cárcel Distrital	
Tipo de vacante		Cantidad de vacantes	Periodo de publicidad
Vacante definitiva		1	Dos (2) días
Vacante temporal		1	

### Propósito del empleo a encargar

Asumir los roles de Oficial de Servicios, Comandante de Guardia externa e interna y ejecutar las actividades señaladas en los protocolos y procedimientos definidos en los procesos misionales de la Cárcel Distrital para garantizar y preservar la seguridad, custodia, funcionalidad y el orden interno del establecimiento carcelario

### Funciones del empleo a encargar

#### ROL OFICIAL DE SERVICIOS

1. Aplicar los procedimientos y protocolos establecidos, encaminados a preservar la seguridad, custodia, funcionalidad y el orden interno y externo del establecimiento carcelario



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

2. Verificar en forma personal el cumplimiento de las funciones, disciplina, presentación personal y puntualidad, durante la prestación del servicio de los servidores de Custodia y Vigilancia (Cabos de Prisiones, Guardianes), tomando atenta nota en el libro de minuta dispuesto para tal fin reportando a su superior inmediato en forma oportuna cualquier novedad sucedida.
3. Recibir los suministros y elementos necesarios para el funcionamiento del establecimiento carcelario, implementando los protocolos y procedimientos de seguridad, verificando que las condiciones de los vehículos autorizados para este fin cumplan con las condiciones de seguridad e higiene y verificar que las áreas de suministros permanezcan aseadas y en condiciones higiénicas y óptimas.
4. Reportar oportunamente a su superior inmediato las novedades entorno al suministro de los servicios de alimentación, servicios públicos, funcionamiento de los equipos y estado en general de las instalaciones durante la prestación del servicio y las que pongan o no en riesgo la seguridad y orden interno del establecimiento carcelario, dejando constancia en la minuta del Oficial de servicios y si es del caso rindiendo el informe correspondiente para conocimiento de la Dirección.
5. Disponer y verificar el cumplimiento de las órdenes impartidas por el superior inmediato, respecto a las medidas especiales de seguridad para el personal de visitantes, personas privadas de la libertad y funcionarios, así mismo para las instalaciones de la Cárcel Distrital.
6. Acatar las órdenes directas del comandante de la compañía en caso de emergencia, sobre la organización y la reacción del personal custodia y vigilancia siguiendo las instrucciones de los planes de emergencia y evacuación.
7. Verificar mediante revistas diarias los pabellones, talleres, garitas, área de suministro de alimentos, pasillos, dormitorios, celdas, techos y en general todas las instalaciones del establecimiento carcelario para detectar cualquier situación anómala, informando al Comandante de Compañía.
8. Realizar acompañamiento a contratistas de mantenimiento para levantar las novedades y la verificación posterior de su arreglo.
9. Controlar el horario de régimen interno de la Cárcel, inspeccionando que no deambulen las personas privadas de la libertad sin la debida custodia por las instalaciones del establecimiento carcelario.
10. Asumir en forma temporal el rol de Comandante Guardia Externa e Interna, según lo disponga el Director o el superior inmediato.
11. Apoyar la implementación de los planes de emergencia y evacuación definidos para la Cárcel Distrital.
12. 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.

### ROL COMANDANTE DE GUARDIA EXTERNA

1. Aplicar los procedimientos y protocolos establecidos, encaminados a preservar la seguridad, custodia, funcionalidad y el orden interno y externo del establecimiento carcelario
2. Ejercer control sobre el ingreso de funcionarios y visitantes al centro carcelario, observando los horarios, procedimientos y protocolos establecidos y según las instrucciones impartidas por el Director de la Cárcel o superior inmediato.
3. Verificar en forma personal el cumplimiento de las funciones, disciplina, presentación personal y puntualidad, así como el estado de sobriedad durante la prestación del servicio de los funcionarios de Custodia y Vigilancia, tomando atenta nota en el libro de minuta dispuesto para tal fin reportando a su superior inmediato en forma oportuna cualquier novedad sucedida.
4. Ejecutar la orden del servicio, distribuyendo al personal de custodia y vigilancia (Cabos de Prisiones, Guardianes) del centro carcelario según lo disponga la misma, así mismo en coordinación con el Comandante de la Compañía realizar las modificaciones y reasignaciones en caso de necesidad del servicio manifiesta.
5. Asignar en coordinación con el Comandante de la Compañía y de acuerdo con la orden del día, los servicios de custodia y seguridad para los desplazamientos de las remisiones externas y traslados a otros centros carcelarios o servicios médicos, permaneciendo en constante comunicación por los medios dispuestos para tal fin.



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

6. Verificar la salida, ubicación y llegada de los servidores de custodia y vigilancia (Cabo de prisiones, Guardianes) asignados a las remisiones externas, constatando el cumplimiento de los horarios, la presentación personal y elementos del servicio (armamento) y articulando permanentemente con el área jurídica del establecimiento carcelario, las novedades presentadas durante el cumplimiento de las remisiones dejando la constancia respectiva en la minuta de guardia.
7. Verificar el registro permanente en forma ordenada y cronológica en relación con el servicio (entradas y salidas de todo el personal de la cárcel, notificadores y visitantes, remisiones), así como verificar y registrar las altas y bajas de hombres y mujeres privados de la libertad, realizando las anotaciones respectivas en los libros dispuestos para tal fin.
8. Verificar la documentación para el cumplimiento de las órdenes judiciales de libertad, remisiones y permisos especiales, autorizadas por la Dirección y el Coordinador de Seguridad.
9. Recibir al Comandante de Guardia saliente los elementos existentes para su servicio en óptimas condiciones, dejando la respectiva anotación en el libro de guardia e informando de manera oportuna al comandante de compañía sobre cualquier novedad.
10. Realizar el control, manejo y buen uso de las llaves de las instalaciones del establecimiento carcelario, de acuerdo con el instructivo establecido.
11. Controlar que los guardianes que prestan el servicio de ingreso realicen el procedimiento de requisa, identificación y sellos a todo el personal.
12. Verificar que el conteo de internos coincida con el número de altas y bajas del día.
13. Responder por el aseo, organización y presentación del recinto de la guardia, solicitando cuando corresponda el servicio de aseo. Apoyar la implementación de los planes de emergencia y evacuación definidos para la Cárcel Distrital.
14. 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.

### ROL COMANDANTE DE GUARDIA INTERNA

1. Aplicar los procedimientos y protocolos establecidos, encaminados a preservar la seguridad, custodia, funcionalidad y el orden interno y externo del establecimiento carcelario
2. Verificar en forma personal el cumplimiento de las funciones, disciplina, presentación personal y puntualidad, estado de sobriedad de los servidores del cuerpo de custodia y vigilancia, así como de las personas que prestan servicios a los privados de la libertad dentro del reclusorio, tomando atenta nota en el libro de minuta la novedad sucedida.
3. Verificar y controlar los servicios de custodia interna dentro del establecimiento carcelario de acuerdo con la programación de la orden de los servicios en los sectores de talleres, auditorio, aulas de clase, capilla, área de reseña y área médica, así como asignar los Cabos para efectuar revistas en las horas de la noche.
4. Ejercer el control de asistencia de las personas privadas de la libertad autorizadas a las actividades dentro del pabellón y al interior del establecimiento carcelario, exigiendo disciplina a través de los Guardianes, durante las actividades y en los desplazamientos.
5. Controlar la disciplina de las personas privadas de la libertad durante los desplazamientos y las actividades desarrolladas fuera de pabellones, tomando atenta nota en el libro de minuta dispuesto para tal fin de las novedades presentadas.
6. Ejercer el control del cuarto de herramientas, así como verificar en los diferentes sitios del establecimiento carcelario que no haya herramientas no autorizadas e inventariadas de acuerdo con el protocolo establecido.
7. Verificar el cumplimiento de las actividades de mantenimiento y de aseo a las instalaciones realizadas por las personas privadas de la libertad, observando la disciplina y custodia permanente.
8. Participar en las requisas colectivas y/o selectivas de las personas privadas de la libertad y las instalaciones con el comandante de la compañía acorde con los protocolos y procedimientos existentes.
9. Asumir en forma temporal el rol de Oficial de Servicios, según lo disponga el Director o el superior inmediato.
10. Apoyar la implementación de los planes de emergencia y evacuación definidos para la Cárcel Distrital.
11. 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



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

Académicos	Experiencia
Diploma de Bachiller en cualquier modalidad.	Treinta (30) meses de experiencia como Sargento de Prisiones y/o Inspector Jefe y/o Cabo de Prisiones y/o Suboficial de la Fuerza Pública y/o Inspector
Competencias del empleo a encargar	
Competencias Comunes	Competencias del nivel jerárquico
<ul style="list-style-type: none"><li>○ Aprendizaje continuo</li><li>○ Orientación a resultados</li><li>○ Orientación al usuario y al ciudadano</li><li>○ Compromiso con la Organización</li><li>○ Trabajo en equipo</li><li>○ Adaptación al cambio</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Manejo de la información</li><li>○ Relaciones interpersonales</li><li>○ Colaboración</li></ul>
Conocimientos básicos o esenciales	
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Estructura administrativa y funcional del Estado y el Distrito.</li><li>2. Plan de Desarrollo Distrital</li><li>3. Marco estratégico de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.</li><li>4. Servicio y atención al ciudadano</li><li>5. Régimen penitenciario y carcelario.</li><li>6. Derechos humanos con enfoque en personas privadas de la libertad.</li><li>7. Manejo y uso de armas de fuego de corto alcance</li><li>8. Capacidad de liderazgo, toma de decisiones bajo presión y manejo del stress</li><li>9. Redacción y ortografía.</li><li>10. Modelo integrado de planeación y gestión -MIPG</li></ol>	



## 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	Hurbey Chaparro Marín	18-jul-2025	CABO DE PRISIONES	428	17	SOBRESALIENTE	CUMPLE	CUMPLE	SI	15% - 100.00
2	Melina Cárdenas Valderrama	29-mar-2021	CABO DE PRISIONES	428	17	SOBRESALIENTE	CUMPLE	CUMPLE	SI	15% - 100.00
3	Luis Gabriel Castro Olaya	29-oct-2024	CABO DE PRISIONES	428	17	SOBRESALIENTE	CUMPLE	CUMPLE	SI	15% - 100.00
4	Miguel Fernando Sarmiento Romero	23-oct-2024	CABO DE PRISIONES	428	17	SOBRESALIENTE	CUMPLE	CUMPLE	SI	15% - 100.00
5	Vilma Rocío Cárdenas Camelo	01-ago-2025	CABO DE PRISIONES	428	17	SOBRESALIENTE	CUMPLE	CUMPLE	SI	15% - 100.00
6	Serafín Arenas Arenas	31-oct-2024	CABO DE PRISIONES	428	17	SOBRESALIENTE	CUMPLE	CUMPLE	SI	13 % 98.52

### OBSERVACIONES (si hay lugar a ello):

El empleo de sargento de prisiones código 438 grado 18 de la Dirección Cárcel Distrital, se encuentra sin provisión de titular. El orden descendente de conformación de los candidatos del “estudio para acceder a un encargo”, está compuesto en primer término de acuerdo con la denominación del empleo, código y grado correspondiente, y de manera alfabética por apellido, con los servidores que cumplen los requisitos del empleo dentro del nivel sobresaliente, y si fuera 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 incluyó a los servidores que se encuentran en el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer mediante encargo 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. Para este caso en particular se inicia con el empleo de cabo de prisiones código 428 grado 17 que cumplen con los requisitos establecidos en la norma.

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 y hasta agotarla.

El Criterio Unificado sobre Encargos expedido por la Sala Plena de Comisionados de la Comisión Nacional del Servicio Civil establece que, (...) “En tal orden, para 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 con calificación “Sobresaliente” en su última evaluación del desempeño laboral, el encargo recaerá en el servidor



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

*que en el mismo nivel jerárquico cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación "Satisfactoria", procedimiento que deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta de personal de la entidad. De no existir servidor de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores que acaban de superar el periodo de prueba que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación "Sobresaliente " en la evaluación de dicho periodo de prueba o, en su defecto, una calificación "Satisfactoria ".<sup>1</sup>*

La verificación de requisitos de cumplimiento se realiza sobre el contenido documental de la plataforma SIDEAP módulo de HOJAS DE VIDA, en la cual se deja constancia de la última actualización documental que cada servidor ha realizado, obligación legal que corresponde a todos los servidores del Estado. La fecha registrada de actualización se deja consignada junto al nombre de cada servidor al momento de la publicación.

La publicidad del estudio "Abierto – Inicial" tuvo el propósito de que el servidor de carrera administrativa comunique, a través del formato F-GH-150, su manifestación de Interés para continuar con el procedimiento de Encargo en Vacantes, 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. La respuesta será dada por parte de la Dirección de Gestión Humana dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes.

Igualmente, en caso de quienes están listados no estuvieran interesados en el proceso de encargo pudieron expresarlo a través de los medios antes definidos dentro del término otorgado (dos días). La ausencia de manifestación de interés será entendida como desistimiento tácito para continuar como candidato al encargo publicado.

Para el proceso en cita, se advirtió de la inclusión de un servidor que no corresponde a los titulares con derechos de carrera sino en encargo, razón por la que se corrige de oficio y se sustrae del listado de candidatos que cumple con los requisitos.

En igual sentido se recibieron seis (6) manifestaciones de servidores para continuar en el proceso, las cuales se verificaron y se registraron en el proceso. También se recibieron tres (3) solicitudes de servidores para ser incluidos en el proceso de la Publicación 33-2025-438-18 y una (1) general con preguntas sobre el proceso, las cuales fueron contestadas y remitidas a los solicitantes.

Se hace necesario recordar el compendio normativo en materia de encargos, sustentado en la ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019 y Criterio Unificado en encargo expedido por la Sala Plena de Comisionados de la CNSC, en el sentido en que el encargo está catalogado como un derecho de los empleados de carrera. Los servidores públicos que ostenten tal derecho y que reúnan los requisitos y condiciones fijados en la ley, serán designados en igualdad de condiciones para suplir las vacancias que se presenten en los empleos de carrera, de igual o superior nivel jerárquico.

---

<sup>1</sup> Criterio Unificado 13082019 de 2019 Comisión Nacional del Servicio Civil.



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

En el anterior sentido el encargo es una situación administrativa y una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los empleados públicos con derechos de carrera para que, si cumplen los requisitos, el nominador los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta ausencia temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.

Ahora bien, la acreditación para cualquier proceso de encargo se sustenta en el manual de funciones y el cumplimiento de todos los requisitos establecidos en la Ley, esto es:

- a) *Acreditar los requisitos exigidos para el ejercicio del empleo a proveer transitoriamente.*
- b) *Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer.*
- c) *No tener sanción disciplinaria en el último año.*
- d) *Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente o en su defecto, satisfactoria.*
- e) *El encargo debe recaer en el empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior al que se pretende proveer en la planta de personal de la entidad.*

Dado que dos de las peticiones de inclusión en adición registraron derechos de petición de empleados que solo en el año 2025 superaron el periodo de prueba, razón por la que se reiteraron las respuestas otorgadas frente a la inclusión dentro del proceso de encargo, en el sentido de que para la calificación del año inmediatamente anterior, 2024, los derechos de carrera administrativa se tenían en el cargo que corresponde al empleo de guardián código 485 grado 15, que no son del empleo inmediatamente anterior al que se pretende proveer por encargo, esto es, sargento de prisiones; pues los derechos de carrera sobre el empleo inmediatamente anterior como cabo de prisiones código 428 grado 17 se adquieren solamente en el año 2025. Dado que 2025 es la fecha de adquisición de derechos como cabo de prisiones y que la calificación ordinaria y definitiva en firme que se debe tomar es la del año 2024 los derechos corresponden a guardián, no es posible agregarle al estudio de encargo.

En adición, para el proceso de encargo para sargento de prisiones no es dable tomar a quienes acaban de superar su periodo de prueba, pues esa posibilidad se daría solo si no existiera en la planta servidores que cumplan esos requisitos.

A pesar de las respuestas, los mismos peticionarios presentaron sendas ACCIONES DE TUTELA impetradas contra la Secretaría Distrital de Seguridad y los servidores que desarrollan el estudio de provisión de encargo, las cuales fueron falladas como IMPROCEDENTES por parte de los juzgados que conocieron de estas.<sup>2</sup>

Frente a las solicitudes de inclusión, es menester acudir a lo dispuesto por la Sala Plena de Comisionados de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, que en relación con los requisitos, así:

d. Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente o en su defecto, satisfactoria: Se entiende por la calificación ordinaria y definitiva en firme, aquella obtenida en el año inmediatamente anterior en el empleo sobre el que se ostente derechos de carrera o en un empleo de carrera que desempeñe en encargo.

<sup>2</sup> Acción de tutela No. 110014071009202500218 Accionante: Yader Ricardo Inocencio Sepúlveda Accionada: Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y justicia de Bogotá  
Acción de tutela No. 1100140880362025022000 Accionante: Jennifer Xiomara Bello Arias Accionados: Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y justicia de Bogotá, Vilma Patricia Ferrerira Lugo, Germán A. Quiñonez Gómez.



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

e. El encargo recaerá en el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente: En tal orden, para 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 con calificación "Sobresaliente" en su última evaluación del desempeño laboral, el encargo recaerá en el servidor que en el mismo nivel jerárquico cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación "Satisfactoria", procedimiento que deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta de personal de la entidad. De no existir servidor de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores que acaban de superar el periodo de prueba que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación "Sobresaliente" en la evaluación de dicho período de prueba o, en su defecto, una calificación "Satisfactoria".

En igual sentido, esta Secretaría solicitó concepto a la CNSC sobre este tema, obteniendo respuesta de ese órgano mediante radicado 2025RS083508 de junio de 2025, informando que:

*En atención a su solicitud, es preciso tener claro que, al obtener derechos de carrera en los empleos en los cuales fueron nombrados en ascenso, los servidores pierden los derechos de carrera en los empleos que tenían antes, por lo cual no es dable interpretar que los servidores pueden acceder a un encargo por derechos de carrera que ya no poseen, es decir, los derechos de carrera los poseen en los empleos en los que superaron su periodo de prueba y no en los que antes eran titulares.*

*Bajo este orden de ideas, se tiene que, si la entidad decide proveer de manera transitoria los empleos vacantes, tendrá que realizar el respectivo análisis de las hojas de vida de sus servidores de carrera, en vista de encontrar al servidor que cumpla con los requisitos para ser encargado, así las cosas y teniendo en cuenta que uno de los requisitos es la última evaluación del desempeño laboral con sobresaliente, teniendo en cuenta que se entiende por calificación ordinaria y definitiva en firme aquella obtenida en el año inmediatamente anterior.*

*De ahí que, si al momento de realizar el proceso de provisión transitoria mediante encargo, la entidad verifica que en su planta de personal no cuenta con servidores de carrera, con evaluación anual ordinaria, que reúnan los requisitos, solo entonces podrá tomar en cuenta a aquellos servidores que acaban de superar el período de prueba con calificación sobresaliente o satisfactoria.*

Toda vez que las solicitudes no afectan el resultado del proceso de encargo, se dio continuidad al mismo y se procedió a valorar las competencias 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 realizará 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 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. En caso contrario, sin perjuicio de verificar el desarrollo comportamental basado en la evaluación, no se tendrá 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.*



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

Una vez analizadas las calificaciones de evaluación definitiva del año inmediatamente anterior, se pudo determinar, en relación con los compromisos comportamentales, que los seis servidores fueron objeto de valoración de las mismas competencias, así: Aprendizaje continuo - Decreto 815; Orientación al usuario y al ciudadano - Decreto 815; Compromiso con la organización - Decreto 815.

Esto significa que las competencias evaluadas fueron las mismas en todos los casos, con lo cual es posible acoger su puntuación como determinante para generar el orden preferencial. No obstante, de los seis servidores, cinco (5) tiene la misma evaluación superior y uno (1) de ellos mantiene una evaluación con menos puntaje, razón por la que no se incluye en los desempates, pues su puntaje es inferior al de los otros servidores y con ello ocupa la posición final.

Así lo dicho, es necesario acudir a los criterios de desempate para determinar el orden preferencial en las posiciones de la 1 a la 5 que se encuentran empatadas, dado que el servidor con menor calificación no tiene empate y su posición se decanta en el sexto lugar.

En todo caso, se analiza el resultado para todos los candidatos que manifestaron su voluntad de continuar en el proceso, a efecto de determinar el orden preferente para el encargo, o bien si alguno de los candidatos optará no aceptar el empleo o posteriormente renuncia a este o se generen nuevas vacantes del empleo durante la presente vigencia.

En consecuencia, se procede al análisis de los criterios de desempate para las posiciones de la 1 a la 5 que se enuncian y explican a continuación.

Conforme a lo dispuesto en la Guía de Provisión, 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:



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

Educación formal y relacionada no finalizada - empleos de los niveles técnico y asistencial		
Títulos	Puntaje por semestre aprobado <sup>3</sup>	Puntaje máximo obtenible <sup>4</sup>
Profesional	2,5	20
Tecnológica	3	18
Técnica profesional	2	10
Especialización Tecnológica	4	8
Especialización Técnica Profesional	2	4

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. Certificado última votación	6. Sorteo por balotas
					Fecha de posesión sin solución de continuidad				
					DD	MM	AAAA		
1	HURBEY CHAPARRO MARÍN	No registra Puntos: 0	Si	100.00	16	05	1995		
2	MELINA CÁRDENAS VALDERRAMA	No registra Puntos: 0	Si	100.00	06	12	1995		
3	LUIS GABRIEL CASTRO OLAYA	No registra Puntos: 0	Si	100.00	05	02	1996		
4	MIGUEL FERNANDO SARMIENTO ROMERO	No registra Puntos: 0	Si	100.00	05	02	1996		
5	VILMA ROCÍO CÁRDENAS CAMELO	No registra Puntos: 0	Si	100.00	19	12	2012		

Para el orden preferente de encargo se tiene que:

Frente al **primer criterio de desempate**, no es posible dar aplicabilidad, dado que ninguno de los candidatos tiene registro de Educación formal y relacionada. De acuerdo con la Ley 115 de 1994, Ley General de Educación, sobre educación formal, educación para el trabajo y el desarrollo humano, y educación informal: Artículo 10: "Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos."

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> La suma de los puntajes parciales no puede exceder 20 puntos.



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

En cuanto a la educación superior, reglamentada específicamente por la Ley 30 de 1992, la Ley 749 de 2002, la Ley 1188 de 2008 y diversos decretos reglamentarios, es preciso tener en cuenta que dentro de ella se encuentran los programas de pregrado y de postgrado. Los programas de pregrado se clasifican en el nivel técnico profesional, tecnológico y profesional universitario. A su vez, entre los programas de postgrado se encuentran las especializaciones, las maestrías, los doctorados y los post – doctorados.

Hecha esta claridad se tiene en cuenta el **segundo criterio de desempate**, en el cual todos los candidatos pertenecen a la misma dependencia, razón por la cual no se puede desempatar a ninguno de estos.

En el **tercer criterio de desempate** se acude al puntaje mayor de la evaluación de desempeño laboral, encontrando, como se advirtió antes que, cinco candidatos tienen calificación de 100 a diferencia de uno, por lo que entre estos cinco servidores se continúa el proceso de desempate.

En el **cuarto criterio de desempate** se acude a la mayor antigüedad, sobre la cual se toma en consideración la no solución de continuidad encontrando los registros que se detallan en el cuadro precedente y que generan en los dos (2) empleos que son objeto de provisión por vacancia, el orden de preferencia.

Con la anterior información se decanta y resuelven los desempates y con ello se genera el informe para su publicación y conocimiento de los servidores e interesados en el proceso.

**En el caso de que alguno de los servidores de las posiciones 1 y 2 no acepte el encargo, renuncie al mismo o que se genere una(s) nueva(s) vacancia(s) en este mismo empleo en la Dirección Cárcel Distrital dentro de la vigencia que finaliza el 31 de enero de 2026 con la fase de evaluaciones del desempeño, se acudirá a los desempates restantes para determinar el nuevo(s) servidor(es) que debe(n) ser encargados(as).**

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

### **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 33-2025-438-18 – Dirección Cárcel Distrital, se cierra el 25 de agosto de 2025 a las 11:30 a. m. 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

Firman:

**Vilma Patricia Ferreira Lugo**  
Directora Gestión Humana

  
**Germán Quiñonez Gómez**  
Profesional especializado DGH