



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

Fecha de Publicación			Identificación de publicación de encargo	Estado de la Convocatoria
Día	Mes	Año	Planta Temporal Publicación 44-2025-407-15 Subsecretaría de Seguridad y Convivencia	“Abierto – Inicial” <input type="checkbox"/>
30	09	2025		

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		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	
Código	407	Grado	15
Asignación básica vigente		\$3.002.627	
Dependencia en la cual se ejercerá las funciones del empleo		Subsecretaría de Seguridad y Convivencia – donde se ubique el empleo	
Tipo de vacante	Cantidad de vacantes		Periodo de publicidad
Planta temporal de empleos SDSCJ vacante de tipo temporal	1		Dos (2) días

Propósito del empleo a encargar

Realizar labores de apoyo en los procesos de la Dependencia asignada con la oportunidad y confidencialidad requerida.

Funciones del empleo a encargar

1. Ejecutar las actividades administrativas que se le asignen de acuerdo con los requerimientos de planificación, organización, coordinación y control de los servicios, procesos, planes y programas a cargo de la dependencia o área de desempeño del empleo.
2. Tramitar la correspondencia y fotocopiar documentos de conformidad con los procedimientos establecidos.
3. Elaborar informes de acuerdo con los lineamientos del jefe inmediato de forma oportuna y eficaz.



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

<ol style="list-style-type: none"> 4. Atender a los usuarios de la dependencia de forma amable, efectiva y oportuna, según los lineamientos institucionales. 5. Efectuar el control periódico sobre los elementos de consumo con el fin de determinar su necesidad real y solicitar los elementos necesarios oportunamente. 6. Organizar y custodiar el archivo de gestión y depurar los documentos que deben ir con destino al archivo central de acuerdo con el procedimiento establecido. 7. Colaborar en la elaboración de respuestas de los requerimientos asignados por el jefe inmediato de manera oportuna y eficaz. 8. 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
Aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria.	Cincuenta y cuatro (54) meses de experiencia relacionada.
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"> • Manejo de la información • Relaciones interpersonales • Colaboración
Conocimientos básicos o esenciales	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura administrativa y funcional del Estado y el Distrito. 2. Plan de Desarrollo Distrital 3. Marco estratégico de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia. 4. Gestión Documental. 5. Redacción y ortografía 6. Manejo de herramientas ofimáticas. 7. Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG 8. Código de Integridad de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, (Resolución 125 del 17 de abril de 2018) o la norma vigente que le aplique. 	

En el marco de constitución de la planta temporal que da cumplimiento al Acuerdo 927 de 2024, por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”, artículo 241- Fortalecimiento del Cuerpo de Gestores, se hace claridad y publicita que este proyecto implica que, para el desarrollo de los empleos, se desplieguen actividades en territorio, con disponibilidad horaria y jornadas enmarcadas con organización del trabajo en modalidad de turnicidad que pueden incluir horario nocturno, fines de semana y días festivos.



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	González Moya Jhonatan Alejandro	5 de agosto de 2025	Auxiliar Administrativo	407	13	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	94.17
2	Díaz García Nubia	10 de julio de 2025	Auxiliar Administrativo	407	13	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
3	Montenegro Reyes Zulma Rocio	18 de abril de 2022	Auxiliar Administrativo	407	13	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
	Flórez Correa Erwing Fernando	22 de junio de 2022	Auxiliar Administrativo	407	13	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	
	Godoy Murillo Alberto	25 de mayo de 2022	Auxiliar Administrativo	407	13	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	
	Sánchez Polania Gina Lorena	23 de noviembre de 2021	Auxiliar Administrativo	407	13	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	
	Romero Alape Tito Mario	26 de octubre de 2021	Conductor	480	13	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	

OBSERVACIONES (si hay lugar a ello):

En relación con la creación de planta temporales la Ley 909 de 2004, consagra:

“ARTÍCULO 1. OBJETO DE LA LEY. (...)

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

- Empleos públicos de carrera;
- Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;
- Empleos de período fijo;



d) **Empleos temporales.**" (Negrilla intencional)

“ARTÍCULO 21. EMPLEOS DE CARÁCTER TEMPORAL.

1. De acuerdo con sus necesidades, los organismos y entidades a los cuales se les aplica la presente Ley podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio. Su creación deberá responder a una de las siguientes condiciones: a) Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración; b) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada; c) Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales; d) Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.
2. La justificación para la creación de empleos de carácter temporal deberá contener la motivación técnica para cada caso, así como la apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales.
3. El ingreso a estos empleos se efectuará con base en las listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos de carácter permanente, sin que dichos nombramientos ocasionen el retiro de dichas listas. **De no ser posible la utilización de las listas se realizará un proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos.**" (Negrilla intencional).

Por su parte el Decreto 1083 de 2015, en reglamentación del tema, señaló al respecto que:

“ARTÍCULO 2.2.1.1.1 Definición. Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. Los empleos temporales deberán sujetarse a la nomenclatura y clasificación de cargos vigentes para cada entidad y a las disposiciones relacionadas con la elaboración del plan de empleos, diseño y reforma de plantas de que trata la Ley 909 de 2004.

En la respectiva planta se deberán identificar los empleos que tengan la naturaleza de temporales.

(...) “ARTÍCULO 2.2.1.1.4 Nombramiento en el empleo temporal. El nombramiento deberá efectuarse mediante acto administrativo en el que se indicará el término de su duración, al vencimiento del cual quien lo ocupe quedará retirado del servicio automáticamente. El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal deberá sujetarse a la disponibilidad presupuestal.

PARÁGRAFO. A quienes ejerzan empleos de carácter temporal no podrá efectuárseles ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las que dieron lugar a la creación de estos de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004.”

*(...) “ARTÍCULO 2.2.5.3.5 Provisión de empleos temporales. Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de **Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.** (Negrilla intencional)*



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar. (Negrilla intencional)

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

De otra parte, el Acuerdo 927 de 2024, por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”, en su artículo 241 señala:

Artículo 241. Fortalecimiento del cuerpo de gestores. La Administración Distrital fortalecerá el cuerpo de gestores encargados de abordar aspectos relacionados con convivencia, diálogo social y resolución de conflictos, considerando la vinculación de personal con experiencia en mediación, seguridad, convivencia ciudadana y otras especialidades que sean necesarias.

Por su parte, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC expidió el Acuerdo 19 de 2024, por el cual se reglamenta la administración, conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el sistema general de carrera administrativa y sistemas específicos y especiales de origen legal, en lo que les aplique, determinando en su artículo 16 que, para proveer empleos de plantas temporales, las entidades públicas deberán solicitar a la CNSC a través de la Ventanilla Única, las listas de elegibles vigentes de su entidad que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo con igual denominación, código y asignación básica del que se va a proveer.

En relación con lo antes señalado, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia ofició a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC a efecto de que se valore las listas de elegibles vigentes de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia que hacen parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y determine si hay lugar a su uso para la provisión de los empleos temporales. En respuesta a este trámite, Con sustento en lo anterior, la CNSC procedió a verificar las listas de elegibles conformadas de manera exclusiva para la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, de conformidad con lo dispuesto en Circular Externa 2023RS005458 del 1º de febrero de 2023 proferido por la CNSC, y específicamente para empleos que cuenten con la misma denominación, código y grado salarial para los empleos temporales, concluyendo que no se encontraron listas de elegibles que puedan ser utilizadas para la provisión vacantes de carácter temporal para los empleos.

Conforme a lo expuesto, al comprobar esta Comisión Nacional que no existen listas de elegibles con las cuales se puedan proveer las vacantes del empleo temporal, la **Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia** deberá continuar con el orden establecido en el artículo Nro. 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015. De esta manera, los empleos temporales, deberán ser provistos con servidores de carrera administrativa de la respectiva Entidad, lo cual procederá mediante la figura del **encargo**



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

establecida en el precitado Decreto, y en caso de no existir servidores con derechos de carrera administrativa que puedan ser encargados, la **Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia**, deberá llevar a cabo una **convocatoria pública, transparente, y de libre concurrencia**, mediante la cual se realice un proceso de selección del personal idóneo para proveer las vacantes del empleo temporal referido.

En función de lo antes referido, se procede con lo reglamentado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, la guía de Provisión de Vacantes en Empleos de Carrera Administrativa a través de Encargo – G-GH-04 V6, frente a los requisitos para acceder a un encargo, aplicable para las calificaciones sobresalientes y satisfactorias que posean los servidores públicos de carrera administrativa de la planta global de la SDSCJ, los cuales son:

- 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.

En concordancia con lo anteriormente referido, una vez revisada la planta de empleos de la entidad con corte de esta publicación, se identifica que, siete (7) servidores públicos cumplen con la totalidad de los requisitos para acceder a este encargo. Se valida la información de los servidores públicos con derechos de carrera administrativa sobre el empleo denominado Auxiliar Administrativo código 407 grado 13 hasta el Conductor código 480 grado 05 de la planta de empleos de la Secretaría.

El orden descendente de conformación de los candidatos del “estudio para acceder a un encargo”, estuvo 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 cumplieron 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 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 inició con el empleo de auxiliar administrativo código 407 grado 13 y finaliza, en este caso, en el empleo de conductor código 480 grado 13.

Siempre se mantiene 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.



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

La verificación de requisitos de cumplimiento se realizó 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 realizó, 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.

Se aclara que esta Secretaría solicitó concepto a la CNSC sobre la inclusión de servidores de carrera administrativa que hayan superado en la vigencia su periodo de prueba por ascenso, obteniendo respuesta de ese órgano mediante radicado 2025RS083508 de junio de 2025, informando que:

(...) 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.***

El manual específico de funciones y requisitos de la planta temporal, sobre el cual se gestiona el proceso de provisión a través de encargo, no prevén equivalencias entre estudios y experiencia.

Se realizó la actualización del estudio publicado el pasado 1 de septiembre de 2025, debido a los ajustes que fueron efectuados por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil -DASCD, en el marco de su función legal contenida el Decreto 580 de 2017, de refrendar los manuales específicos de funciones y competencias de los empleos de las plantas de cargos de las entidades del sector central de la administración distrital, en los términos y condiciones previstos en las disposiciones legales. Por lo anterior, se publica la segunda (2da.) versión a efecto del conocimiento de los servidores y las partes interesadas frente al contenido del estudio de provisión encargos publicado con la connotación “abierto inicial” 44-2025-407-15 V2 Subsecretaría de Seguridad y Convivencia Subsecretaría de Seguridad y Convivencia - Planta Temporal.

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, su manifestación de interés para continuar con el procedimiento de Encargo, o quien considerará su afectación con el resultado del estudio, solicitará a través del correo encargosgh@scj.gov.co 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, a través del correo encargosgh@scj.gov.co. Transcurrido este tiempo no se recibieron solicitudes relacionadas con la revisión del estudio.

Recibidas las manifestaciones y transcurridos los días de publicación, se registraron tres (3) 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 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. Para dar continuidad al proceso se gestiona el presente estudio para su publicación.

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:

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.



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

Conforme a lo dispuesto en la Guía de Provisión, para los empleos en encargo del nivel profesional se verificarán los siguientes títulos académicos de educación formal relacionada y adicional, respecto de los cuales la sumatoria no podrá exceder de 25 puntos.

Educación formal y relacionada - empleos del nivel profesional ¹⁶	
Títulos	Puntaje
Doctorado	25
Maestría	20
Especialización	10
Profesional	15

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

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

Educación formal y relacionada no finalizada - empleos de los niveles técnico y asistencial		
Títulos	Puntaje por semestre aprobado ¹	Puntaje máximo obtenible ²
Profesional	2,5	20
Tecnológica	3	18
Técnica profesional	2	10
Especialización Tecnológica	4	8
Especialización Técnica Profesional	2	4

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

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



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

Aplicación de criterios de desempate adoptados en la guía de provisión de vacantes en empleos de carrera administrativa a través de encargo – en caso de que sea necesario									
#	Apellidos y nombres	1. Educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo (puntos)	2. Pertenecer a la misma dependencia	3. Mayor puntaje en la última evaluación de desempeño definitiva (0,00)	4. Mayor antigüedad en la SDSCJ			5. Certificado última votación	6. Sorteo por balotas
					Fecha de posesión sin solución de continuidad				
					DD	MM	AAAA		
	González Moya Jhonatan Alejandro	<p>TÉCNOLOGÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL Coruniversitec – jul. 2014</p> <p>Los estudios adicionales relacionados con título pregrado y especialización no generan puntuación debido a que el nivel del empleo objeto del encargo es asistencial.</p> <p>Puntos: 20</p>							
	Díaz García Nubia	<p>TÉCNICO PROFESIONAL EN SECRETARIADO Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – Dic 2002</p> <p>Puntos: 15</p>							
	Montenegro Reyes Zulma Rocio	<p>Puntos :0</p>							

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: González Moya Jhonatan Alejandro, segunda (2da) posición: Díaz García Nubia y tercera (3ra) posición: Montenegro Reyes Zulma Rocio estas posiciones se decantaron aplicando el primer criterio de desempate relacionado con educación formal relacionada y adicional al cumplimiento del requisito mínimo.

Resulta pertinente precisar que, de conformidad con la Guía para la Provisión de Vacantes en Empleos de Carrera Administrativa a través de Encargo – G-GH-04 V.6, se encuentra establecido que:

“La verificación del cumplimiento de los requisitos de formación académica y experiencia se efectuará con base en la documentación registrada y soportada en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP. Este instrumento integral permite la formulación de políticas orientadas a garantizar la planeación, el desarrollo y la gestión del talento humano en las entidades de la Administración Distrital, y dentro de sus funcionalidades contempla el registro y actualización de hojas de vida, responsabilidad que recae en cada servidor público, quien deberá mantener actualizada dicha información en el aplicativo SIDEAP.”

En este sentido, el estudio se validó con la información reportada por los servidores públicos en el SIDEAP con corte al **20 de septiembre de 2025**. En consecuencia, la información registrada con posterioridad a esta fecha no será tenida en cuenta para efectos de aplicar los criterios de desempate, en concordancia con lo dispuesto en la guía antes citada, según la cual:

*“La información de la hoja de vida registrada y actualizada en la plataforma SIDEAP podrá ser considerada en el **análisis que se realice al momento de apertura del mecanismo de provisión**, a fin de verificar el cumplimiento de los requisitos de formación académica y experiencia y, cuando corresponda, como sustento para la aplicación de los criterios de desempate (...).”*, (negrilla por fuera del texto original).

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

OBSERVACIONES (si hay lugar a ello):

En el marco de la constitución de una planta temporal, con sustento en los principios que rigen la Administración Pública, en especial al debido proceso, igualdad, eficacia, economía y celeridad, se gestiona este proceso de encargo que por sus características especiales de constitución están encaminadas a la conformación de una planta temporal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia – Fortalecimiento del Cuerpo de Gestores, en simultaneidad al trámite de los decretos y resoluciones de constitución, estructura y manual específico de funciones y requisitos.

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.5

El presente estudio corresponde a la Publicación 44-2025-407-15 Subsecretaría de Seguridad y Convivencia - Planta Temporal se cierra el 30 de septiembre de 2025, se remite para que sea firmado, publicado en la página Web y la Intranet de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

VILMA PATRICIA FERREIRA LUGO

Nombres y apellidos

Dirección de Gestión Humana

MARÍA FRANCY PINEDA MANCERA

Nombres y apellidos

Profesional que elaboró