

ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

F-GH-1041
V.5

Fecha de Publicación			Identificación de publicación de encargo	Estado de la Convocatoria
Día	Mes	Año	Planta Temporal Publicación 47-2025-222-25 Enlace Zona Subsecretaría de Seguridad y Convivencia	“Abierto – Inicial” <input type="checkbox"/>
01	10	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		PROFESIONAL ESPECIALIZADO	
Código	222	Grado	25
Asignación básica vigente		\$6.525.259	
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	
Proyecto planta temporal de empleos SDSCJ vacante de tipo temporal	4 (vigencia 2025)	Dos (2) días	

Propósito del empleo a encargar

Actuar como articulador entre las diferentes entidades interinstitucionales que participan en la seguridad, convivencia y orden del Distrito Capital, de acuerdo con los lineamientos de la Subsecretaría de Seguridad y Convivencia, las políticas institucionales y legales y el Plan de Desarrollo del Distrito Capital.

Funciones del empleo a encargar

1. Articular acciones y canales de coordinación entre entidades distritales, locales y privadas, garantizando una respuesta integrada y oportuna ante situaciones que afecten la seguridad, convivencia y el orden en el territorio.

ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

F-GH-1041
V.5

2. Coordinar la implementación operativa de acciones interinstitucionales en territorio, activando la cooperación entre sectores y actores territoriales conforme a los lineamientos de la Subsecretaría de Seguridad y Convivencia.
3. Ejercer representación institucional en territorio ante autoridades locales, actores comunitarios y operativos, asegurando la articulación efectiva de la Subsecretaría de Seguridad y Convivencia en contextos de riesgo, conflicto o intervención focalizada.
4. Realizar seguimiento a acuerdos, proyectos o acciones específicas, asegurando que se cumplan los objetivos establecidos por la entidad.
5. Supervisar y evaluar al personal a cargo en el desarrollo de sus funciones, de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos.
6. Gestionar la operación de los drones tácticos dispuestos para la zona de su responsabilidad, garantizando su activación, seguimiento y uso conforme con los requerimientos operativos y protocolos establecidos.
7. Las demás funciones que sean asignadas por el jefe inmediato y que estén acordes con la naturaleza del cargo.

Requisitos de académicos y experiencia

Académicos	Experiencia
<p>Título profesional en disciplinas académicas de los núcleos básicos de conocimiento en:</p> <p>Administración; Antropología y artes liberales; Ciencia Política, Relaciones Internacionales; Derecho y Afines; Educación; Filosofía, Teología y Afines; Formación Relacionada con el Campo Militar o Policial; Geología, otros Programas de Ciencias Naturales; Ingeniería Administrativa y Afines; Psicología; Salud Pública; Sociología, Trabajo Social y Afines.</p> <p>Título de posgrado en áreas relacionadas con las funciones del cargo.</p> <p>Tarjeta, matrícula, inscripción o registro profesional en los casos reglamentados por la Ley.</p>	<p>Cinco (5) años de experiencia profesional relacionada.</p>

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"> • Aporte técnico-profesional • Comunicación efectiva • Gestión de procedimientos • Instrumentación de decisiones

Conocimientos básicos o esenciales

ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

F-GH-1041
V.5

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. Gerencia Pública y Social.
5. Políticas públicas en materia de convivencia y seguridad ciudadana.
6. Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.
7. 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.

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	Olmos Molares Alejandra Sofia	07-abr-2025	Profesional Especializado	222	24	Sobresaliente	Cumple	Cumple	SI	15% 100 TOTAL
2	Quiñonez Gomez German Antonio	07-abr-2025	Profesional Especializado	222	24	Sobresaliente	Cumple	Cumple	SI	15% 100 TOTAL
3	Cordoba Barbosa Maria Mercedes	17-abr-2022	Profesional Especializado	222	19	Sobresaliente	Cumple	Cumple	SI	15% 100 TOTAL
4	Bolivar Medina Raquel Sofia	12-ago-2025	Profesional Universitario	219	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	SI	10% 98.2 TOTAL
5	Martinez Arias Miguel Angel	07-jul-2025	Profesional Universitario	219	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	SI	15% 100 TOTAL
6	Rodriguez Escobar Maria Mercedes	27-feb-2024	Profesional Universitario	219	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	SI	12% 98.5 TOTAL
7	Rativa Martinez Johanna Andrea	22-sep-2025	Profesional Universitario	219	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	SI	15% 100 TOTAL
8	Rincon Rodriguez Gloria Esperanza	04-abr-2025	Profesional Universitario	219	15	Sobresaliente	Cumple	Cumple	SI	15% 100 TOTAL

ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

F-GH-1041
V.5

9	Pinto Guayazan Magda Janneth	17-mar-2025	Profesional Universitario	219	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	SI	15% 100 TOTAL
	Arevalo Garzón Carolina	16-jul-2025	Profesional Especializado	222	24	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Beltran Niño Margarita	29-mar-2021	Profesional Especializado	222	24	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Benavides Melo Martha Lucia	24-ene-2025	Profesional Especializado	222	24	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Burgos Olarte Isabel	19-jun-2024	Profesional Especializado	222	24	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Camelo Sanchez Jorge Mario	17-oct-2024	Profesional Especializado	222	24	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Ocampo Betancurt Claudia Isabel	29-jul-2025	Profesional Especializado	222	24	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Perea Jimenez Diana	29-oct-2024	Profesional Especializado	222	24	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Ricaurte Puentes Alberto	17-oct-2024	Profesional Especializado	222	24	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Rodriguez Diaz Maria Clara	03-nov-2023	Profesional Especializado	222	24	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Sarmiento Leon Martha Yanet	07-jul-2024	Profesional Especializado	222	24	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Urrea Pardo Martha Lucia	24-jun-2022	Profesional Especializado	222	24	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Verdugo Rodriguez Jorge Alfonso	08-abr-2024	Profesional Especializado	222	24	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Gonzalez Ospina Orlando Enrique	03/04/2025	Profesional Especializado	219	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Alvarado Mogollon Adriana Consuelo	11-ene-2023	Profesional Universitario	219	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Camacho Marquez Myriam Consuelo	17-jun-2024	Profesional Universitario	219	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Ruiz Guataqui Lida Janeth	11-jun-2025	Profesional Universitario	219	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Salazar Figueroa Alvaro Fernando	01-sep-2025	Profesional Universitario	219	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Triviño Abril Jose Antonio	16-jul-2025	Profesional Universitario	219	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Zarate Arcos Carolina	14-dic-2023	Profesional Universitario	219	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Sandoval Navas Adriana Marcela	21-jul-2025	Profesional Universitario	219	15	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Calderon Mora Viviana	31-ago-2025	Profesional Universitario	219	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Leon Perez Jaime Augusto	12-jul-2024	Profesional Universitario	219	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Quevedo Gutierrez Leila Marcela	22-jul-2024	Profesional Universitario	219	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	NO	
	Rojas Cruz Alison Andrea	28-jul-2024	Profesional Universitario	219	12	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:

- a) Empleos públicos de carrera;
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;
- c) 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 los mismos 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)*

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** establecida en el precitado Decreto, y en caso de no existir

servidores con derechos de carrera administrativa que puedan ser encargados, la **Secretaría 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, analizadas las solicitudes de revisión, se identificó que, treinta y tres (33) servidores públicos cumplen con la totalidad de los requisitos para acceder a este encargo.

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 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 inicia con el empleo de profesional especializado código 222 grado 24 y finaliza, en este caso, en el empleo de profesional universitario código 219 grado 12.

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.

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.

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 periodo 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.

La publicidad del precitado estudio “Abierto – Inicial”, en su VERSIÓN 2, 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, o quien considere su afectación con el resultado del estudio, pueda solicitar 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 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.

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” 47-2025-222-25 VERSIÓN 2 Enlace Zona - Subsecretaría de Seguridad y Convivencia - Planta Temporal.

Se presentaron en el tiempo de publicación del proceso unas comunicaciones por parte de seis servidores en el sentido de solicitar la revisión del estudio preliminar presentado por no incorporación ante el presunto cumplimiento de requisitos o inquietudes generales de la valoración. Las respuestas a las solicitudes se basaron en concordancia con la actualización del perfil que aprobó el DASCD, **CON MODIFICACIÓN EN EXPERIENCIA RELACIONADA DE CINCO AÑOS Y TÍTULO DE POSTGRADO RELACIONADO CON LAS FUNCIONES DEL EMPLEO.** Una vez consolidado este hecho, con lo dicho en el párrafo inmediatamente anterior, se procedió a contestar la solicitud a través de los canales frente a los cuales se ingresó la solicitud.

Se resalta que como consecuencia de las solicitudes de revisión que fueron validadas, se incorporan en este estudio los candidatos en el presente estudio de publicación en fase de pruebas con el propósito de dar continuidad al proceso.

Conforme lo dicho, se analizará el componente de competencias comportamentales de aquellos servidores que manifestaron durante el lapso previsto en el proceso su voluntad de continuar en el proceso de provisión en encargo de la planta temporal, incluidas las revisiones. En caso de que alguno de estos desee en cualquier momento manifestar su voluntad de desistir del proceso, lo podrá comunicar a través de los medios correspondientes.

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. Para el caso, verificado la EDL de los candidatos se hace evidente que las competencias comportamentales no fueron las mismas.

Para el último estudio en connotación abierto-finalizado, se determinó que un servidor manifestó su voluntad para que no fuese incluido y por consiguiente se excluyó del proceso, quedando en total nueve (9) servidores públicos para la fase final. Toda vez que se excede el número de las vacantes ofertadas en encargo para la vigencia, se determina la procedencia de gestionar los desempates de conformidad con los criterios del proceso y la guía de provisión, así:

Así lo dicho, se acude a los criterios de desempate, siempre teniendo en cuenta que el orden preferencial debe determinarse para la provisión en encargo conforme al empleo inmediatamente inferior. 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.

En consecuencia, se procede al análisis de los criterios de desempate que se enuncian y explican a continuación, en concordancia con los servidores que tienen derechos de carrera administrativa en los mismos empleos de base.

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. Para los empleos objeto de 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, así:

ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

Educación formal y relacionada - empleos del nivel profesional ¹	
Títulos	Puntaje
Doctorado	25
Maestría	20
Especialización	10
Profesional	15

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 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.

Quinto criterio: Se decidirá a la suerte por medio de sorteo, en presencia a voluntad de pluralidad de servidores de la entidad y, entre ellos, de la Oficina Asesora de Control Interno.

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	2. Pertener 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	Olmos Molares Alejandra Sofia PE 222-24	Especialista en resolución de conflictos – cumple el requisito 0 puntos Maestría en construcción de paz – adicional 20 puntos							
2	Quiñonez Gomez German Antonio PE 222-24	Especialista en derechos humanos y derecho internacional humanitario – cumple el requisito 0 puntos Especialista en administración gerencia recursos humanos– adicional 10 puntos							

ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

3	Cordoba Barbosa Maria Mercedes PE 222-19	No aplica porque no requiere desempate							
4	Bolivar Medina Raquel Sofia PU 219-18	Especialista en derechos humanos – cumple el requisito 0 puntos Maestría en cooperación internacional al desarrollo, dirección y gestión de proyectos – adicional 20 puntos							
5	Martinez Arias Miguel Angel PU 219-18	Especialización en gestión pública – cumple el requisito 0 puntos Especialización en pedagogía para la docencia universitaria – adicional 10 puntos	No	100 puntos					
6	Rodriguez Escobar Maria Mercedes PU 219-18	Especialista en gerencia social – cumple el requisito 0 puntos Especialista en derecho de policía – adicional 10 puntos	No	98.5 puntos					
7	Rativa Martinez Johanna Andrea PU 219-18	Maestría en antropología urbana – cumple el requisito 0 puntos							
8	Rincon Rodriguez Gloria Esperanza PU 219-15	No aplica porque no requiere desempate							
9	Pinto Guayazan Magda Janneth PU 219-12	No aplica porque no requiere desempate							

Las posiciones se decantan en correspondencia al empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer, por lo que el número uno (1) y dos (2), al ser del mismo empleo con derechos de carrera administrativa, desempatan en el criterio de educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo con el puntaje correspondiente. La posición tres (3) no tiene que desempatar al ser el único del empleo inferior. Las posiciones de la cuatro (4) a la siete (7), que ostentan el mismo empleo con derechos de carrera administrativa, se determinan conforme al criterio de educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo, generando el orden de la mayor puntuación en la posición cuatro (4) por obtener 20 puntos contra la cinco (5) y seis (6) que tienen en el mismo criterio 10 puntos, y por ello resuelven el desempate entre estas últimas en el ítem de mayor puntaje en la última evaluación de desempeño definitiva, en tanto que la posición siete (7) no registra estudios adicionales. Las posiciones ocho (8) y nueve (9) se clasifican conforme al empleo sobre el cual se tienen derechos de carrera administrativa sin requerir desempate. Así las cosas, se determina el orden preferencial del encargo.

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.

El presente estudio corresponde a la Publicación “abierto finalizado” 47-2025-222-25 Enlace Zona - Subsecretaría de Seguridad y Convivencia - Planta Temporal, se cierra el 01 de octubre de 2025 a la 8:50 p.m., y se remite para que sea 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



XIMENA ALEXANDRA AGUILLÓN PACHÓN

Nombres y apellidos

Profesional que elaboró



MIGUEL LEONARDO QUINCHE DURAN

Nombres y apellidos

Profesional que revisó