

**AVISO DE PUBLICACIÓN**

**PLANTA TEMPORAL**

**PROVISIÓN DE VACANTE A TRAVÉS DE ENCARGO  
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 17 – TRASVERSAL GESTIÓN HUMANA  
SUBSECRETARÍA DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA**

(18 de marzo 2026)

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, modificada por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, las directrices indicadas por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en la Circular Conjunta 093 del 30 de diciembre de 2016, el Criterio Unificado 13082019 de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil en relación con la provisión de empleos públicos mediante encargo, la Circular 20191000000117 por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y Departamento Administrativo de la Función Pública, la Circular Externa 011 de 2021 sobre el reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) y salvaguardando el derecho preferencial que otorga la carrera administrativa a sus titulares, se procede a continuación a comunicar los lineamientos adoptados por la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia – SDSCJ para gestionar la provisión de los empleos en vacancia a través de la modalidad de encargo conforme fueron adoptados por la Circular 00017 de 1° de noviembre de 2023.

En relación con la creación de las plantas 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 Secretaria 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 **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 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 busca fortalecer las capacidades operativas en materia de seguridad y convivencia en Bogotá, fomentando la confianza de la ciudadanía en la actuación de las entidades distritales y los organismos de seguridad y justicia; mediante este modelo de servicio se busca promover la recuperación y mantenimiento del espacio público, la disuasión de acciones delictivas o contrarias a la convivencia, así como la articulación interinstitucional y adecuado direccionamiento a la oferta de servicios del distrito.**

**Dicho esto, se informa que, el ejercicio de los empleos que conforman la presente convocatoria obedece a la naturaleza operativa del Grupo Interno de Trabajo – GIT Gestores del Orden, lo cual implica el desarrollo de actividades operativas en territorio mediante un sistema de turnos, por lo que se requerirá de la prestación del servicio en diferentes horarios y días de la semana incluidos domingos y festivos según la programación que para el efecto se establezca para la correcta operación. Lo anterior, atendiendo además la Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos de la población de Gestores del Orden.**

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 de constitución, estructura y manual específico de funciones y requisitos.

### **¿Qué es el encargo?**

El encargo ha sido concebido como: (i) instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo; (ii) situación administrativa; (iii) forma de provisión transitoria de un empleo y (iv) derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa. El encargo se utiliza para designar temporalmente a un servidor público a efecto de que asuma total o parcialmente las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

Corresponde a la Dirección de Gestión Humana, antes que se efectúe el nombramiento en encargo, verificar y certificar que el aspirante cumple con todos los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo, tanto por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales.

### **¿Cuáles son los requisitos para que proceda el derecho preferencial de encargo de un servidor de carrera?**

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, define que el encargo es un derecho para los servidores de carrera administrativa, siempre que acrediten la totalidad de los requisitos allí definidos, como son: a) Cumplir 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.

Acorde con los principios de economía, celeridad y eficacia administrativa, se podrá incluir en el estudio inicial a los servidores que, además del empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer mediante encargo, correspondan a empleos inferiores a este, de acuerdo con el establecimiento, conformación y ordenamiento de la planta de personal creada a través del Decreto 414 de 2016, Decreto 590 de 2022, o aquel que lo modifique. Lo anterior con el propósito de obviar cierres y aperturas de procesos, en caso de que quien(es) tenga(n) derecho preferencial en el empleo objeto de encargo decida voluntariamente no participar en el proceso, aceptar el empleo o renunciar con posterioridad al mismo.

En este entendido, el encargo recae en derecho en el empleado de carrera que se encuentra desempeñando el cargo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente; es de aclarar que es obligatorio analizar toda la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia sin distinción por dependencia y/o ubicación atendiendo en orden descendente la posición jerárquica de quienes ostentan derechos de carrera administrativa.

En todo caso, siempre prevalecerá el derecho preferente del servidor público que ostente derechos de carrera administrativa y cumpla con los requisitos del empleo inmediatamente inferior que es objeto de encargo.

### **Estudio de verificación de cumplimiento de requisitos**

La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia determinará los servidores públicos de carrera administrativa que cumplen los requisitos para ser encargados en los diferentes empleos en vacancia - definitiva o temporal - a partir de la documentación registrada y soportada en el aplicativo denominado Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP, módulo denominado HOJA DE VIDA, instrumento integral que permite la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la Gestión del Talento Humano en las entidades de la Administración Distrital y que cuenta dentro de sus funcionalidades el registro y actualización de la información contenida en el módulo hoja de vida y la consulta de las bases de información de antecedentes del Estado colombiano.

La verificación de cada uno de los requisitos, para que proceda el derecho preferencial de encargo de un servidor de carrera, se comprobará por parte de la Dirección de Gestión Humana de acuerdo con lo detallado en la Guía G-GH-04- Provisión de vacantes en empleos de carrera administrativa a través de encargo.

Para determinar el cumplimiento del requisito de aptitud y habilidad, que corresponde a la idoneidad y capacidad que ostenta un servidor para obtener y ejercer un cargo, el análisis y valoración se deberá evaluar de forma objetiva y soportado en evidencias, por lo que, con fundamento en las directrices en la materia emitidas por la CNSC, 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 las Competencias Comportamentales, la cual tienen como finalidad apreciar las capacidad, idoneidad y adecuación del aspirante respecto de las competencias y calidades requeridas para desempeñar con eficacia y eficiencia las funciones y responsabilidades del empleo objeto de encargo como lo describe la precitada guía de encargos. Los resultados obtenidos permitirán clasificar en orden de mérito a los servidores públicos según las aptitudes y habilidades evaluadas.

Para su implementación la SDSCJ se registrará la valoración de las competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico que debe acreditar todo servidor, independiente de la función, jerarquía y modalidad laboral, dando cumplimiento al Decreto 815 de 2018 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

En el contexto de la aplicación de pruebas, las aptitudes y habilidades se entenderán verificadas con base en el nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la última Evaluación de Desempeño Laboral definitiva vigente, estableciendo con ello la ordenación de los servidores si se cumplen todos los demás requisitos. Lo anterior con fundamento en el criterio unificado de la CNSC y la Guía de Provisión de empleos a través de encargos de la SDSCJ. 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 no se tendrá en cuenta la calificación de las competencias obtenida en la evaluación de desempeño, 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, se puede presentar disparidad de aptitudes y habilidades valoradas. Si la situación antes descrita se presenta en el marco del mecanismo de provisión entre los candidatos del empleo de la misma denominación, código y grado, para determinar el orden preferente se acudirá a los criterios de desempate adoptados en la precitada guía.

En el caso de que un único servidor(a) sea quien integre el estudio de provisión y cumpla además con la totalidad de requisitos, la evaluación de competencias comportamentales se obviará y se acudirá en consecuencia al resultado obtenido en su última Evaluación de Desempeño Laboral EDL en firme de la vigencia anterior. Ello en consideración a que no hay otro servidor(a) contra quien comparar los resultados que determinen el orden preferencial de provisión.

### **Publicaciones y comunicaciones**

Una vez se inicie el mecanismo de provisión transitorio de empleos en vacancia definitiva o temporal, se informará a todos los servidores de la publicación en la página Web y la Intranet de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia a través del correo electrónico institucional [encargosgh@scj.gov.co](mailto:encargosgh@scj.gov.co)

Las publicaciones se surtirán en los formatos correspondientes, tal como está indicado en la Guía G-

GH-04 - Provisión de vacantes en empleos de carrera administrativa a través de encargo.

### **Necesidad y aplicación de criterios de desempate**

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, manifiesten oportunamente su interés en el empleo objeto de encargo, y que posean una ponderación final con idéntico puntaje en el resultado definitivo de las pruebas realizadas de aptitudes y habilidades, se dirimirá el empate con fundamento en el Criterio Unificado de la CNSC en la materia, dando aplicación a los siguientes criterios en estricto orden hasta que se produzca el desempate, así:

*Primer criterio:* El servidor con derechos de carrera que obtenga mayor puntuación a partir de la acreditación de la educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo exigido para el cargo objeto de provisión a través de encargo, para lo cual se verificará la información que se encuentre 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.

*Segundo criterio:* Pertener a la misma dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión en encargo en el momento de apertura del mecanismo de provisión. 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:* El servidor de carrera que hubiere sufragado en las elecciones inmediatamente anteriores, para lo cual deberá aportar el certificado de votación de acuerdo con lo establecido en el artículo 5° de la Ley 403 de 1997. Este certificado se solicitará solo a los servidores involucrados en el desempate, cuando corresponda. Si persiste empate entre servidores se acude al siguiente criterio.

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

Realizado el desempate, en la publicación del estudio correspondiente se indicará en estricto orden de mérito, el nombre del servidor público que asumirá el encargo procediendo a gestionar el acto administrativo correspondiente.

Previo a la posesión en el empleo objeto del encargo se deberá realizar el trámite relacionado con la entrega de los asuntos a cargo con el jefe inmediato mediante el diligenciamiento del formato F-GH-1062 – TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO – el cual permite la adecuada y oportuna transferencia del conocimiento cuando un servidor público se separa del cargo por retiro del servicio, movimiento en la planta de empleos o alguna situación administrativa que genera la vacancia temporal del empleo superior a 30 días. Copia de este documento deberá ser remitida a la Dirección de Gestión Humana para que conste dentro de la subserie historia laboral.

Lo anterior, sin perjuicio de los trámites relacionados con inventarios y equipos de trabajo conforme a las disposiciones de la Dirección de Recursos Físicos y Gestión Documental.

Lo relacionado con la entrega efectiva del puesto de trabajo deberá ser gestionado en un término no superior a tres (3) días hábiles, previos a la fecha de la posesión.

### **Presunto acto lesivo**

De conformidad con la Circular de la Comisión Nacional del Servicio Civil 20191000000127 del 24 de septiembre de 2019, el objeto de reclamación laboral no puede ser otro que el desconocimiento del derecho preferencial a encargo, entendido como acto lesivo, la decisión de provisión del empleo de carrera (nombramiento provisional o encargo), o acto de terminación de encargo, siempre que con estos se haya conculcado la prerrogativa reconocida en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004.

En tal sentido, ningún acto administrativo de trámite (publicaciones, comunicaciones, estudio de verificación, respuestas a peticiones de encargo, etc.) que profiera la administración antes de la expedición del presunto acto lesivo, será susceptible de reclamación en primera instancia ante la Comisión de Personal, o de impugnación ante la CNSC.

### **Terminación del encargo**

El nominador, a través de resolución motivada, podrá dar por terminado el encargo con sujeción a las normas que rigen la materia, entre otras, por las siguientes razones:


- I. La provisión definitiva del empleo a través del concurso de méritos respectivo.
- II. Por la imposición de sanción disciplinaria consistente en suspensión o destitución.
- III. La calificación definitiva no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral del encargado.
- IV. Por la pérdida de los derechos de carrera.
- V. Por renuncia al encargo.


- VI. Cuando el servidor de carrera encargado tome posesión para el ejercicio de otro empleo.
- VII. Por decisión del nominador debidamente motivada conforme al artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015.
- VIII. Por las demás causales previstas en la normatividad vigente.

El presente AVISO se fija en el vínculo “PROCESO\_ENCARGOS” ubicado en la Intranet y la páginaWeb a partir de la fecha de publicación de este y las publicaciones posteriores derivadas del proceso también serán comunicadas a través del canal oficial en el correo institucional [encargosgh@scj.gov.co](mailto:encargosgh@scj.gov.co)

**VILMA PATRICIA FERREIRA LUGO**

Directora de Gestión Humana

Preparó: Ximena Alexandra Aguillón Pachón   
Contratista DGH

Viviana Paola Rodríguez Rodríguez   
Profesional Especializado 222-24 DGH (E)