



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 08-2026-219-17 Subsecretaría de Seguridad y Convivencia	"Abierto – Inicial" <input type="checkbox"/>
27	04	2026		"Abierto – Pruebas" <input type="checkbox"/> "Abierto – Finalizado" <input checked="" type="checkbox"/>

Estudio de provisión de vacantes temporales y/o definitivas mediante la situación administrativa del encargo			
Descripción empleo a proveer mediante encargo			
Denominación del empleo objeto de encargo		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	
Código	219	Grado	17
Asignación básica vigente		\$ 5.870.029	
Dependencia en la cual se ejercerá las funciones del empleo		Subsecretaría de Seguridad y Convivencia	
Tipo de vacante	Cantidad de vacantes		Periodo de publicidad
Planta temporal de empleos SDSCJ vacante de tipo temporal	Una (1) vigencia 2025 y 2026		Dos (2) días

Propósito del empleo a encargar

Adelantar las acciones que se requieran para la correcta planeación, ejecución y evaluación del proceso de Gestión Humana.

Funciones del empleo a encargar



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

1. Desarrollar las acciones necesarias que promuevan el cumplimiento del Plan estratégico de Talento Humano y sus planes operativos.
2. Coadyuvar en los procesos de formación y capacitación acorde con las necesidades identificadas y los procedimientos internos.
3. Adelantar planes de trabajo orientados a la organización y operación del talento humano, acorde con los lineamientos del jefe de la dependencia.
4. Adelantar las articulaciones necesarias para la organización del talento humano, que garantice la disponibilidad y cumplimiento de la operación.
5. Validar, hacer seguimiento y registro de las novedades administrativas y nominales del personal de planta.
6. Apoyar la implementación y hacer seguimiento del proceso de medición de la gestión laboral de los servidores públicos.
7. Consolidar la información del registro y control relacionado con el cumplimiento del horario y las funciones propias del empleo, generando de manera oportuna los informes que se requieran.
8. Proyectar las comunicaciones, solicitudes o respuestas a peticiones de usuarios internos, externos u otras dependencias de la Entidad, relacionadas con el talento humano, acorde con la normatividad vigente y procedimientos internos.
9. Las demás funciones que le sean asignadas por su jefe inmediato y que estén acordes con la naturaleza del cargo y el área de desempeño.

Requisitos de académicos y experiencia

Académicos	Experiencia
<p>Título profesional en disciplinas académicas de los núcleos básicos de conocimiento en:</p> <p>Administración; Contaduría pública; economía; Ingeniería industrial y afines; Ingeniería administrativa y afines; Derecho y afines; Psicología.</p> <p>Tarjeta, matrícula, inscripción o registro profesional en los casos reglamentados por la Ley.</p>	<p>Cuarenta y ocho (48) meses de profesional relacionada.</p>

Competencias del empleo a encargar

Competencias Comunes	Competencias del nivel jerárquico
<p>Aprendizaje continuo Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Compromiso con la organización Trabajo en equipo Adaptación al cambio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aporte técnico-profesional • Comunicación efectiva • Gestión de procedimientos • Instrumentación de decisiones

Conocimientos básicos o esenciales

1. Estructura administrativa y funcional del Estado y el Distrito.
2. Plan de Desarrollo Distrital.
3. Marco estratégico de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
4. Normas sobre empleo público.
5. Régimen prestacional y salarial de los empleados públicos.



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

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”, específicamente lo establecido en el Propósito 5.1 “Bogotá avanza en seguridad”, a través del Grupo Interno de Trabajo – Gestores del Orden, 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.

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	Bohórquez Mosuca Andrés David	9/10/25	Profesional Universitario	219	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	15% - 100%
2	Peralta León Diana Catalina	18/07/25	Auxiliar Administrativo	407	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	14,9% - 99,78%
	León Bejarano Gisella Elvira	20/06/25	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	
	García Clavijo Martha Janet	20/05/25	Profesional Universitario	219	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	
	Pineda Mancera María Francy	27/05/25	Profesional Universitario	219	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

	Pinzón Moreno Diana Judith	10/04/25	Técnico Administrativo	367	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.



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

(...) *“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 totalidad de la planta de empleos de la entidad, inicialmente se identificó que seis (6) servidores públicos cumplen con la totalidad de los requisitos para acceder a este encargo, esto es Título profesional en disciplinas académicas de los núcleos básicos de conocimiento en: Administración; Contaduría pública; economía; Ingeniería industrial y afines; Ingeniería administrativa y afines; Derecho y afines; Psicología. Tarjeta, matrícula, inscripción o registro profesional en los casos reglamentados por la Ley, en adición Cuarenta y ocho (48) meses de profesional relacionada.

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 posteriormente aquellos dentro del nivel satisfactorio.

Es de aclarar que, en esta etapa para la conformación del listado definitivo de “Estudio de Provisión de Vacantes Mediante Encargo”, la Dirección de Gestión Humana incluyó a los servidores que se encuentran en los empleos inmediatamente inferiores 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.

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 prevé equivalencias entre estudios y experiencia.

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 considerara su afectación con el resultado del estudio, pudiera 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.

En el marco del presente estudio, no se presentaron en el tiempo de publicación del proceso reclamación alguna.

Recibidas las manifestaciones y transcurridos los días de publicación, se registraron dos (02) 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:

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. 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 decisivo 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.

Teniendo en cuenta que los dos (02) servidores que manifestaron interés son titulares de empleos de diferente grado y nivel, no hay lugar a aplicar criterios de desempate.

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

Aplicación de criterios de desempate adoptados en la guía de provisión de vacantes en empleos de carrera administrativa a través de encargo – en caso de que sea necesario									
#	Apellidos y nombres	1. Educación formal relacionada y adicional 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		
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Para efectos del proceso de encargo, los servidores públicos deberán someterse y aprobar las evaluaciones médicas ocupacionales por cambio de ocupación, en consecuencia, la posesión en el empleo en encargo estará supeditada a la aprobación integral de todas y cada una de las pruebas practicadas en dicha evaluación, en la medida en que estas permiten establecer que las condiciones de salud del servidor son acordes para el adecuado desempeño de las funciones del cargo a proveer, y que éstas últimas no representan un riesgo para la seguridad o la salud del servidor.



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 08-2026-219-17 Subsecretaría de Seguridad y Convivencia de la Planta Temporal, se cierra el 27 de abril de 2026 a las 7:14 horas, y se remite para que sea publicado en la página Web y la Intranet de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

JIMMY YSMAEL MORENO LIZCANO

Nombres y apellidos

Dirección de Gestión Humana (E)

XIMENA ALEXANDRA AGUILLÓN PACHÓN

Nombres y apellidos

Profesional que elaboró