

**AVISO DE PUBLICACIÓN****PROVISIÓN DE VACANTE EMPLEO DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DE ENCARGO  
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15 DIRECCIÓN CARCEL DISTRITAL**

(13 de mayo 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.

**¿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.

**Informe a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC**

De acuerdo con el párrafo segundo del artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, y la Circular 20191000000117 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública, previo a proveer las vacantes definitivas, mediante encargo, se informará la existencia de estas a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de la aplicación “SIMO”.

## **¿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 del estudio de los soportes documentales que reposan en los expedientes de la subserie de historias laborales 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 por no posibilidad de su práctica, por factores externos ajenos a la SDSCJ o de tipo presupuestal, 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 en el expediente de la subserie de historia laboral.

*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 evaluación de desempeño definitiva, la cual se valora con una parte entera y dos (2) decimales. 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 lo relacionado con la solución de continuidad, entendida como la interrupción o falta de relación laboral con la SDSCJ. 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. Si persiste empate entre servidores se acude al siguiente criterio.

*Quinto 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.

### **Informe posterior a la Comisión Nacional del Servicio Civil**

Una vez la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia haya culminado la provisión transitoria del empleo de carrera administrativa vacante de forma definitiva, en un término máximo de cinco días incorporará en la aplicación "SIMO" la información del servidor público encargado.

### **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 del mismo 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)