



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

Fecha de Publicación			Identificación de publicación de encargo	Estado de la Convocatoria		
Día	Mes	Año		"Abierto – Inicial"	"Abierto – Pruebas"	"Abierto – Finalizado"
22	05	2026	Publicación 19-2026-222-30 Dirección Gestión Humana	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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 ESPECIALIZADO		
Código	222		Grado	30	
Asignación básica vigente			\$ 8.442.184		
Dependencia en la cual se ejercerá las funciones del empleo			DIRECCIÓN GESTIÓN HUMANA		
Tipo de vacante		Cantidad de vacantes		Periodo de publicidad	
Temporal		1		Dos (2) días	

Propósito del empleo a encargar

Orientar la gestión jurídica y legal, así como la ejecución de los procesos y procedimientos asignados por la Dirección de Gestión Humana de manera eficiente de acuerdo con las políticas institucionales, Plan de Desarrollo del Distrito Capital y la normatividad vigente.

Funciones del empleo a encargar

1. Orientar a la Dirección en la definición del plan anual de vacantes, plan de provisión de necesidades de talento humano y actualización del manual de funciones y competencias laborales para el logro de la gestión institucional de acuerdo con los lineamientos y normatividad vigente.
2. Revisar y/o proyectar los actos administrativos que se le requieran de competencia de la dependencia de manera eficaz y oportuna.
3. Brindar asistencia legal al jefe inmediato sobre las acciones que de acuerdo con la legislación vigente deban adoptarse para el cumplimiento de los objetivos y la misión institucional.



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

4. Revisar y/o elaborar la proyección de documentos y conceptos jurídicos de competencia de la dependencia, cumpliendo los términos de ley.
5. Orientar los procesos de contratación a cargo de la Dirección de Gestión Humana, cumpliendo con la normatividad vigente y procedimientos institucionales.
6. Orientar en la planeación y ejecución de las convocatorias para la conformación de la Comisión de Personal, el Comité de Convivencia laboral y del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con la normatividad vigente.
7. Proponer, proyectar y revisar los planes, programas, proyectos, documentos y estudios de orden técnico y legal relacionados con los temas de gestión humana y requeridos por el Director de manera oportuna y eficiente.
8. Generar los documentos de orden técnico y legal para desarrollar el proceso de evaluación del desempeño en la Entidad, acorde con la normatividad vigente y los requerimientos institucionales.
9. Brindar acompañamiento profesional al equipo de la Dirección y a las demás dependencias, en los temas de gestión humana de manera clara y oportuna.
10. Formular y realizar seguimiento al Plan Estratégico de Gestión Humana de la Entidad, POA de la Dirección y procesos de contratación, acorde con los planes, programas y proyectos definidos en la dependencia de acuerdo con los lineamientos establecidos con oportunidad y eficiencia.
11. Participar en las reuniones que le sean asignadas por el jefe inmediato de manera oportuna.
12. Revisar y/o proyectar los proyectos de respuesta a los requerimientos de usuarios internos y/o externos presentados a la Dependencia de acuerdo con las asignaciones realizadas por el jefe inmediato de manera oportuna y eficaz.
13. 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 una de las siguientes disciplinas académicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Título profesional en las disciplinas académicas de Derecho, Jurisprudencia, Derecho y Ciencias Políticas del Núcleo Básico de Conocimiento DERECHO y AFINES. <p>Título de posgrado relacionado con el área de desempeño. Tarjeta o matrícula para las profesiones reglamentadas por ley.</p>	<p>Noventa (90) meses de experiencia profesional.</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 	<ul style="list-style-type: none"> • Aporte técnico-profesional • Comunicación efectiva • Gestión de procedimientos • Instrumentación de decisiones



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

- Adaptación al cambio

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 %
	Zambrano Camargo Efrain Armando	05-sep-21	Profesional Especializado	222	27	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	
	Acuña Gamba Eduardo José	03-oct-24	Profesional Especializado	222	24	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	
	Benavides Melo Martha Lucia	24-ene-25	Profesional Especializado	222	24	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	
	Bermeo Prieto Alex	15-jul-25	Profesional Especializado	222	24	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	
	Pardo Rodríguez Diana Paola	29-jul-25	Profesional Especializado	222	24	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	
	Rojas Tafur Ivon Cristina	04-mar-26	Profesional Especializado	222	24	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	
	Sarmiento León Martha Yanet	07-jul-24	Profesional Especializado	222	24	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	
	Urrea Pardo Martha Lucia	24-jun-22	Profesional Especializado	222	24	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	
	Ramírez Gómez Yolanda	27-mar-26	Profesional Especializado	222	19	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	
	Bernal Tonguino Yuri	12-jun-25	Profesional Universitario	219	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	
	Hernández Meza Brenda Alejandra	01-abr-25	Profesional Universitario	219	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	
	Nieto Soto Diana Jazmin	08-ago-23	Profesional Universitario	219	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	
	Rodríguez Escobar María Mercedes	27-feb-24	Profesional Universitario	219	18	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	

OBSERVACIONES (si hay lugar a ello):

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 incluye 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 27 y llega al empleo de profesional universitario código 219 grado 18.

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 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 en Vacantes Definitivas o Temporales, o quien considerara su afectación con el resultado del estudio, solicitara 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. Para el presente proceso de encargo se recibieron tres (3) solicitudes de revisión del estudio, prosperando dos (2) de éstas que hacen modificar el estudio inicial, incluyendo a dos servidores que cumplen requisitos.

Igualmente, en caso de quienes están listados no estén 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.

Recibidas las manifestaciones y transcurridos los días de publicación, se registraron cinco (5) 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:



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

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 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. Pertener a la misma dependencia	3. Mayor puntaje en la última evaluación de desempeño definitiva (0,00)	4. Mayor antigüedad en la SDSCJ			5. Sorteo por balotas
					Fecha de posesión sin solución de continuidad			
					DD	MM	AAAA	

OBSERVACIONES (si hay lugar a ello):

La normativa vigente sobre los encargos se puede consultar en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 de 2017, Ley 1960 de 2019, los Criterios Unificados de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, la guía G-GH-04 de Provisión de vacantes en empleos de carrera administrativa a través de encargo y la circular de lineamientos de provisión transitoria de vacantes a través de encargos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

F-GH-1041
V.5

El presente estudio corresponde a la Publicación 19-2026-222-30 de la DIRECCIÓN GESTIÓN HUMANA, se cierra el 22 de mayo de 2026 a las 16:53 horas, y se remite para que sea publicado en la página Web y la Intranet de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

Firman:

VILMA PATRICIA FERREIRA LUGO

Nombres y apellidos

Dirección de Gestión Humana

VIVIANA PAOLA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

Nombres y apellidos

Profesional que elaboró

XIMENA ALEXANDRA AGUILLÓN PACHÓN

Nombres y apellidos

Profesional que elaboró