

TERCER PROCESO DE ENCARGO 2024

PRIMERA PUBLICACIÓN – Tercer Proceso de Encargos 2024, para funcionarios (as) de Carrera Administrativa

FECHA DE PUBLICACIÓN: 14 de noviembre de 2024

A través de la Ley 909 de 2004 se establecieron las normas que regulan el ingreso al empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, igualmente dicha norma previó disposiciones relacionadas con capacitación, evaluación del desempeño, causales de retiro del servicio, reformas a las plantas de personal, entre otros.

Por su parte, el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto Nacional 1083 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto Nacional 498 de 2020, previó el orden de provisión definitiva de los empleos de carrera, mientras se da lugar a la provisión definitiva atendiendo las causales establecidas en la norma, resulta procedente la provisión mediante encargo de servidores con derechos de carrera administrativa, y a falta de estos, la vinculación de nombramientos provisionales. Esta forma de provisión de empleos se realiza hasta tanto sea posesionada la persona que ganó el concurso de méritos o hasta tanto dure la situación administrativa del titular en caso que el empleo objeto de provisión se encuentre en vacancia temporal.

En consecuencia, el documento “GUÍA PARA LA PROVISIÓN DE EMPLEOS MEDIANTE ENCARGO” tiene como fin establecer los pasos a seguir para llevar a cabo la provisión de empleos mediante encargo, atendiendo las regulaciones previstas para el efecto, principalmente lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, el Decreto Nacional 1083 de 2015 y lineamientos expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.¹

El archivo denominado “ANÁLISIS DE PLANTA” que contiene los empleos objeto de provisión y los resultados de los análisis inicial de los(as) empleados(as) públicos(as) que cuentan con el derecho preferencial a ser encargados de acuerdo con los requisitos establecidos, en el cual se relacionan los empleados(as) públicos(as) que ocupen el grado inmediatamente inferior al de objeto de encargo y en caso de existir menos de tres (3) servidores(as) en esta condición, a los servidores(as) que ocupen el grado inferior subsiguiente, con base en los soportes de la hoja de vida cargados por los servidores/as públicos/as en el aplicativo SIDEAP.²

Los(as) servidores(as) que consideren que se deben realizar ajustes, deberán **radicar su observación a través del Sistema de Gestión Documental de la Entidad**³, dirigida a la Dirección de

¹ Importante, mencionar que la misma se encuentra en proceso de inclusión en el Sistema de Gestión con la Oficina Asesora de Planeación.

² En algunos casos, en el análisis de perfil se enlistaron más de tres servidores, teniendo en cuenta que están en varios perfiles y de acuerdo a los procesos anteriores los enlistados en del grado inmediatamente, no manifiestan interés.

³ SIGA, correo electrónico ventanillaelectronica@alcaldiabogota.gov.co, o ventanilla externa.

Talento Humano, debidamente justificada, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, es decir entre el 15 y el 19 de noviembre de 2024.

NOTA 1: Posterior a los tres (3) días para presentar observaciones, se realizará la segunda publicación con los ajustes a que haya lugar o confirmando el listado inicial y se citarán a reunión con los jefes de las áreas.

A continuación, se relacionan los perfiles de los empleos ofertados, los cuales podrá visualizar detalladamente en el archivo denominado “ANALISIS DE PLANTA”:

Proyectó: *Carlos Andrés Suarez M. – Profesional Universitario – Dirección de Talento Humano*

Luz Amalia Ahumada García – Contratista - Dirección de Talento Humano

Revisó: *Diana Carolina Veloza Correa - Dirección de Talento Humano*

Aprobó: *Sergio Felipe Galeano Gómez – Director de Talento Humano*