**ANEXO PROCESO ENCARGO NO. 1-2023**

**FECHA DE PUBLICACIÓN: FEBRERO 02 DE 2023**

* 1. **VACANTES OBJETO DEL PROCESO INTERNO**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ID**  |  **SECRETARÍA**  |  **OFICINA**  |  **NIVEL**  |  **CARGO**  |  **CODIGO Y GRADO**  |  **SALARIO**  |
|  VACANTE DEFINITIVA  |  SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD  |  OFICINA DE ASEGURAMIENTO  |  Asistencial  |  Auxiliar Administrativo  |  407 - 05  |  3.162.476  |
|  VACANTE DEFINITIVA  |  SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA  |  GERENCIA DE GESTIÓN CATASTRAL  |  Asistencial  |  Auxiliar Administrativo  |  407 - 05  |  3.162.476  |
|  VACANTE DEFINITIVA  |  SECRETARÍA DISTRITAL DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL  |  OFICINA DE REGISTROS DE TRÁNSITO  |  Asistencial  |  Auxiliar Administrativo  |  407 - 02  |  2.621.049  |

1. **FACTORES PARA EVALUAR**

|  |
| --- |
| **ANÁLISIS FACTORES A EVALUAR** |
| **Auxiliar Administrativo, código y grado 407 – 02**  |
| **CUMPLIMIENTO REQUISITOS****PARA EL EJERCICIO DEL EMPLEO****(REQUISITOS DE ESTUDIO Y****EXPERIENCIA)** | **APTITUDES Y HABILIDADES PARA EL DESEMPEÑO DEL EMPLEO PERFIL DE COMPETENCIAS PARA EL EMPLEO** | **SANCIONES****DISCIPLINARIAS EN** **EL ULTIMO AÑO** | **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO** | **DESEMPEÑO DE****EMPLEO****INMEDIATAMENTE****INFERIOR** |
| **REQUISITOS DE** **ESTUDIO** | **EXPERIENCIA** |
| Diploma de bachiller | Nueve (09) meses de experiencia relacionada con las funciones del cargo.  |
| **COMUNES**Aprendizaje continuo Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Compromiso con la Organización Trabajo en equipo Adaptación al cambio **POR NIVEL JERÁRQUICO**Manejo de la información Relaciones Interpersonales Colaboración | No tener sancionesdisciplinarias en elúltimo año. | El inciso segundo del artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, prevé que si al momento de realizar el proceso de provisión transitoria de empleos de carrera, la entidad no cuenta con servidores titulares de derechos de carrera con evaluación de desempeño sobresaliente, el encargo debe recaer en el servidor con derechos de carrera que tenga la más alta calificación"(...) descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio (...)", en consonancia con el sistema de evaluación de desempeño laboral propio adoptado por la entidad o por el sistema tipo definido por la CNSC.El encargo deberá darse por terminado cuando la evaluación del desempeño se tenga por no satisfactoria, lo cual implica que el servidor de carrera deberá volver al empleo del cual es titular.Cuando no exista servidor de carrera con derecho preferencial para ser encargado, por estricta necesidad del servicio las entidades podrán tener en cuenta a los servidores que acaban de superar el período de prueba, en cuyo caso el nivel sobresaliente se deberá predicar de la evaluación de este último. | El Servidor Público desempeña empleo inmediatamente inferior al cargo a proveer mediante Encargo.  |

|  |
| --- |
| **ANÁLISIS FACTORES A EVALUAR** |
| **Auxiliar Administrativo, código y grado 407 – 05** |
| **CUMPLIMIENTO REQUISITOS****PARA EL EJERCICIO DEL EMPLEO****(REQUISITOS DE ESTUDIO Y****EXPERIENCIA)** | **APTITUDES Y HABILIDADES PARA EL DESEMPEÑO DEL EMPLEO PERFIL DE COMPETENCIAS PARA EL EMPLEO** | **SANCIONES****DISCIPLINARIAS EN** **EL ULTIMO AÑO** | **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO** | **DESEMPEÑO DE****EMPLEO****INMEDIATAMENTE****INFERIOR** |
| **REQUISITOS DE** **ESTUDIO** | **EXPERIENCIA** |
|  Bachiller | Doce (12) meses de experiencia relacionada con las funciones del cargo.  |
| **COMUNES**Aprendizaje continuo Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Compromiso con la Organización Trabajo en equipo Adaptación al cambio **POR NIVEL JERÁRQUICO**Manejo de la información Relaciones Interpersonales Colaboración | No tener sancionesdisciplinarias en elúltimo año. | El inciso segundo del artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, prevé que si al momento de realizar el proceso de provisión transitoria de empleos de carrera, la entidad no cuenta con servidores titulares de derechos de carrera con evaluación de desempeño sobresaliente, el encargo debe recaer en el servidor con derechos de carrera que tenga la más alta calificación"(...) descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio (...)", en consonancia con el sistema de evaluación de desempeño laboral propio adoptado por la entidad o por el sistema tipo definido por la CNSC.El encargo deberá darse por terminado cuando la evaluación del desempeño se tenga por no satisfactoria, lo cual implica que el servidor de carrera deberá volver al empleo del cual es titular.Cuando no exista servidor de carrera con derecho preferencial para ser encargado, por estricta necesidad del servicio las entidades podrán tener en cuenta a los servidores que acaban de superar el período de prueba, en cuyo caso el nivel sobresaliente se deberá predicar de la evaluación de este último. | El Servidor Público desempeña empleo inmediatamente inferior al cargo a proveer mediante Encargo.  |