**ANEXO PROCESO ENCARGO NO. 2-2023**

**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 GOBIERNO  |  OFICINA DE INSPECCIONES Y COMISARÍAS  |  Profesional  |  Profesional Universitario  |  219 - 02  |  $4.351.086  |
|  VACANTE TEMPORAL  |  SECRETARÍA DISTRITAL DE CONTROL URBANO Y ESPACIO PÚBLICO  |  OFICINA DE GESTIÓN URBANÍSTICA  |  Profesional  |  Profesional Universitario  |  219 - 01  |  $4.176.858  |

1. **FACTORES PARA EVALUAR**

|  |
| --- |
| **ANÁLISIS FACTORES A EVALUAR** |
| **Profesional Universitario, código y grado 219 - 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** |
| • Título profesional en disciplina académica Psicología del Núcleo Básico de Conocimiento en: Psicología Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la Ley.  | Nueve (9) meses de experiencia profesional 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**Aporte técnico – profesional Comunicación efectiva Gestión de procedimientos Instrumentación de decisiones  | 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** |
| **Profesional Universitario, código y grado 219 - 01** |
| **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** |
| • Título profesional en disciplina académica Derecho del Núcleo Básico de Conocimiento en: Derecho y Afines • Título profesional en disciplina académica Arquitectura, del Núcleo Básico de Conocimiento en: Arquitectura Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la Ley.  | Seis (6) meses de experiencia profesional 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**Aporte técnico – profesional Comunicación efectiva Gestión de procedimientos Instrumentación de decisiones  | 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.  |