



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

Fecha de Publicación			Identificación de publicación de encargo	Estado de la Convocatoria
Día	Mes	Año	Publicación 30-2024-222-19-SUB-AJ	<input type="checkbox"/> "Abierto – Inicial" <input type="checkbox"/> "Abierto – Pruebas" <input checked="" type="checkbox"/> "Abierto – Finalizado"
31	05	2024		

Estudio de provisión de vacantes temporales y/o definitivas mediante la situación administrativa del encargo		
Descripción empleo a proveer mediante encargo		
Denominación	Profesional especializado	
Código	222	
Grado	19	
Asignación básica vigente	\$ 5.466.775	
Dependencia en la cual se ejercerá las funciones del empleo	Subsecretaría de Acceso a la Justicia	
Tipo de vacante	Cantidad de vacantes	Periodo de publicidad
Temporal	1	Dos (2) días

Propósito del empleo a encargar

Prestar asistencia técnica y profesional en desarrollo en los planes, programas, proyectos y procedimientos que desarrolla la Subsecretaría, teniendo en cuenta lineamientos técnicos y normatividad aplicable, con el fin de contribuir al logro de los propósitos y cumplimiento de la misión institucional.

Funciones del empleo a encargar

1. Brindar asistencia técnica y/o asesoría para el diseño y desarrollo de la política institucional de la Subsecretaría, la formulación y el desarrollo de los planes, programas y proyectos propios de la Subsecretaría de acuerdo con protocolos institucionales y en los tiempos establecidos.
2. Participar en la implementación de programas, proyectos y actividades de la Subsecretaría, según los objetivos, necesidades institucionales y perfil profesional, de acuerdo con los lineamientos y tiempos establecidos.



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

3. Elaborar los informes y estudios que le sean solicitados, respecto a los temas de su competencia, en los términos de calidad y oportunidad requeridos.
4. Efectuar el seguimiento a la ejecución del plan de mejoramiento, plan operativo y mapa de riesgos de la Subsecretaría de manera oportuna.
5. Mantener actualizado el presupuesto de los planes, programas y proyectos asignados que sean responsabilidad de la Subsecretaría, teniendo en cuenta los procedimientos establecidos.
6. Estimar los costos involucrados en el desarrollo de los planes, programas y proyectos que sean responsabilidad de la Subsecretaría, siguiendo lineamientos institucionales.
7. Adelantar el trámite de los recursos para las necesidades de contratación de la Subsecretaría teniendo en cuenta las fuentes internas y externas disponibles y las prioridades institucionales.
8. Hacer el seguimiento a la contratación celebrada por parte de la Subsecretaría con el fin de verificar que se efectúe la correcta ejecución presupuestal de acuerdo con los lineamientos establecidos.
9. Implementar mecanismos e instrumentos que permitan el seguimiento y control a los procesos contractuales y actividades desarrolladas por la Subsecretaría de manera oportuna y eficiente.
10. Hacer seguimiento al pago oportuno de los contratos suscritos por las Subsecretarías y las áreas internas de trabajo de acuerdo con los lineamientos establecidos.
11. Verificar el cumplimiento de las metas propuestas para la Subsecretaría, de acuerdo con la ejecución presupuestal de manera oportuna y eficaz.
12. Elaborar reportes de ejecución presupuestal según requerimientos, en los medios establecidos de manera oportuna y eficaz.
13. Proyectar las respuestas 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.
14. 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. a oportuna y eficaz.

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 Administración, Administración Financiera, Administración Pública, Administración Pública Territorial, Administración de Empresas, Administración de Empresas y Finanzas, Administración y Dirección de Empresas del Núcleo Básico de Conocimiento ADMINISTRACIÓN. • Título profesional en las disciplinas académicas de Economía del Núcleo Básico de Conocimiento ECONOMÍA. • Título profesional en la disciplina académica de Contaduría Pública, del Núcleo Básico de Conocimiento de CONTADURÍA PÚBLICA. • Título profesional en las disciplinas académicas de Ingeniería Industrial, Ingeniería de Producción del Núcleo Básico de Conocimiento en INGENIERÍA INDUSTRIAL y AFINES. 	<p>Veintisiete (27) meses de experiencia profesional.</p>



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

<ul style="list-style-type: none"> • Título profesional en las disciplinas académicas de Ingeniería Comercial, Ingeniería Administrativa, Ingeniería Administrativa y de Finanzas, Ingeniería Financiera, Ingeniería Financiera y de Negocios del Núcleo Básico de Conocimiento INGENIERÍA ADMINISTRATIVA y AFINES • Título profesional en las disciplinas académicas de Derecho, Jurisprudencia, Derecho y Ciencias Políticas del Núcleo Básico de Conocimiento DERECHO y AFINES. • Título profesional en las disciplinas académicas de Ciencia Política, Gobierno y Relaciones Internacionales, Política y Relaciones Internacionales, Ciencia Política y Gobierno del Núcleo Básico de Conocimiento CIENCIA POLÍTICA, RELACIONES INTERNACIONALES. <p>Título de posgrado relacionado con el área de desempeño. Tarjeta o matrícula para las profesiones reglamentadas por ley.</p>	
Conocimientos básicos o esenciales	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura administrativa y funcional del Estado y el Distrito. 2. Plan de Desarrollo Distrital 3. Marco estratégico de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia. 4. Políticas públicas en materia de convivencia y seguridad ciudadana. 5. Formulación, gestión y seguimiento de proyectos. 6. Estructura operativa de las autoridades policivas de la ciudad. 7. Contratación Estatal. 8. Marco Fiscal de Mediano Plazo 9. Redacción y Ortografía 10. Manejo herramientas ofimáticas 11. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG 	
Competencias del empleo a encargar	
Competencias Comunes	Competencias del nivel jerárquico
<p>Aprendizaje continuo Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Compromiso con la organización Trabajo en equipo Adaptación al cambio</p>	<p>Aporte técnico-profesional Comunicación efectiva Gestión de procedimientos Instrumentación de decisiones</p>



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

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	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 %
1	Chaparro Enciso Luz Dary	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
2	Martínez Salgado Diana Marcela	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	99.80
3	Bermúdez Bohorquez Luz Maritza	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	97.76
4	Herrera Moncada Fraccidia	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
5*	González Daza Lydia Eugenia	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
5*	Layton Coy Ariel Hernán	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
7	Rojas Gutiérrez Alexander	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
8	López Martínez Monica Alejandra	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
9	Salamanca Burgos Andres Steven	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
	Baron Rojas Leidy Lorena	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	No aplica
	Barreto Ovalle Jose Alirio	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	No aplica
	Martínez Bonilla Mary Alexandra	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	No aplica
	Morales Rivera Sergio Andres	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	No aplica

ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

Ocampo Mora Margiette Tatiana	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	No aplica
Riaño Rodríguez Flower Adolfo	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	No aplica
Sarmiento Rodríguez Luz Angela	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	No aplica
Uribe Ortega Martha Yaneth	Profesional Universitario	219	16	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	No aplica

OBSERVACIONES (si hay lugar a ello):

El orden de conformación de los candidatos del “estudio para acceder a un encargo”, se compone en primer término con ordenación alfabética por apellido, de acuerdo con la denominación del empleo, código y grado correspondiente, 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 Humana acorde con los principios de economía, celeridad y eficacia administrativa, puede incluir 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.

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.

El estudio “Abierto – Inicial” tuvo el propósito de que los servidores de carrera administrativa comunicarán, a través del formato F-GH-150, su manifestación de Interés para continuar con el procedimiento de Encargo en Vacantes Definitivas o Temporales, o quienes consideraron su afectación con el resultado del estudio, solicitaran 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. Para este proceso de encargo no se recibieron solicitudes de revisión del estudio ni observaciones.

De los servidores listados en el estudio “Abierto – inicial”, nueve (9) manifestaron su decisión de continuar en el proceso de provisión transitoria a través de encargo del empleo referido, razón por la cual, de acuerdo con la Guía de PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DE ENCARGO - G-GH-04 V.5 se publicó el estudio con connotación “abierto-pruebas” para dar curso al proceso.

Teniendo en consideración que, al corte de la publicación, entre la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD no se ha formalizado el Acuerdo de Entendimiento para la realización de las pruebas comportamentales comunes y por nivel jerárquico para proveer empleos por medio de encargo, en



concordancia con la Circular Externa 02 de 12 de enero de 2024, la evaluación del componente se toma del consolidado de la última evaluación del desempeño laboral, tal como está establecido en la Guía de provisión de encargos G-GH-04 V.5 que establece: "(...) 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."

Al corte de la publicación, entre la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD no se ha formalizado el Acuerdo de Entendimiento para la realización de las pruebas comportamentales comunes y por nivel jerárquico para proveer empleos por medio de encargo, en concordancia con la Circular Externa 02 de 12 de enero de 2024, la evaluación del componente en cuestión se toma del consolidado de la última evaluación del desempeño laboral, tal como está establecido en la Guía de provisión de encargos G-GH-04 V.5 que señala: "(...) 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."

Una vez revisados los resultados de las Evaluaciones de Desempeño Laboral definitivas del período 2023-2024 y específicamente el aspecto relacionado con los compromisos comportamentales, se identificó que, se concertaron y evaluaron diferentes competencias a los servidores que manifestaron interés en el proceso No. **30-2024-222-19-SUB- AJ**, por lo anterior, al no existir uniformidad en el valorar se procede a realizar la aplicación de lo definido en la Guía de PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DE ENCARGO - G-GH-04 V.5, así: "(...) *Ahora bien, si en el contexto de la aplicación de pruebas se concluye que no hay 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. 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 (...)*" (negrilla y subrayas por fuera del texto original)

De acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, en continuidad del mismo, y toda vez que las competencias evaluadas no fueron las mismas entre todos los aspirantes, se hace necesario utilizar la aplicación de criterios de desempate definidos en la Guía de provisión de encargos G-GH-04 V.5 que refiere lo siguiente: "(...) *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 presente guía.*" (negrilla y subrayas por fuera del texto original)

En el anterior sentido, el mecanismo de provisión prevé en el numeral 7.3. CRITERIOS DE DESEMPATE ADOPTADOS EN LA PRESENTE GUÍA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DE ENCARGO que 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, a efecto de dirimir el empate, con fundamento en el Criterio Unificado de la CNSC en el tema, se aplicarán 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 la subserie de historia laboral de cada persona al momento de la primera publicación del encargo.** Lo anterior, toda vez que la información digital del SIDEAP corresponde a una herramienta tecnológica de respaldo que es administrada por una Entidad diferente a la SDSCJ, con lo cual esta no puede asegurar su contenido y/o acceso (...)" (negrilla por fuera del texto original) Si persiste empate entre servidores se acude a los siguientes criterios.

Segundo criterio: Pertener a la misma dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión en encargo en el momento de apertura. Si persiste empate entre servidores se acude al siguiente criterio.

Tercer criterio: Mayor puntaje en la última evaluación de desempeño definitiva, la cual se valorará con una parte entera y dos (2) decimales, conforme al resultado registrado en el aplicativo EDL de la CNSC. 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 la solución de continuidad entendida como la interrupción o falta de relación laboral en la Entidad. 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. En el anterior sentido, la incorporación de servidores públicos a la SDSCJ que por acto administrativo fueron vinculados desde la Secretaría Distrital de Gobierno o el Fondo de Seguridad y Vigilancia de Bogotá, hoy liquidado, se tomará en consideración de conformidad como lo establece el artículo 11 del Acuerdo Distrital 637 de 2016 y la Resolución 00024 de 1 de octubre de 2016. 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.

Los servidores públicos relacionados en las posiciones uno (1): Luz Dary Chaparro Enciso, dos (2) Diana Marcela Martínez Salgado, tres (3) Luz Maritza Bermúdez Bohórquez obtuvieron su ordenación debido a la aplicación de los siguientes criterios de desempate: primer criterio (**Educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo**), segundo criterio (**Pertener a la misma dependencia**) y tercer criterio (**Mayor puntaje última evaluación de desempeño – correspondiente al período 2023 - 2024**). Las demás posiciones no obtienen puntaje en ese criterio por cuanto no tienen acreditación de educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo, o la que tienen opera para el cumplimiento mínimo de requisito por ser del ámbito profesional especializado. Así entonces, en cuanto a la posición cuatro (4), Fraccidia Herrera Moncada, ocupa este lugar debido a la aplicación del cuarto criterio de desempate (**Fecha de posesión sin solución de continuidad**) aclarando que la citada servidora pública hizo parte de los servidores incorporados del Fondo de Vigilancia y Seguridad – hoy liquidado de acuerdo con la Resolución No. 0024 de 2016, por lo que le aplica ser sin solución de continuidad. Ahora bien, en cuanto a la posición (5*) se identificó que, persiste el empate para dos (2) servidores a saber: Lydia Eugenia González Daza y Ariel Hernán Layton Coy, quienes ingresaron a la entidad el día 03 de febrero de 2020, por lo anterior, en el momento de requerir ser utilizado el estudio No. 30-2024-222-19-SUB – AJ, a efecto de provisión de futuras vacantes temporales o definitivas se acudirá al quinto criterio de desempate entre estos servidores, en el cual se establece “(...) 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. (...)”, con lo cual se definirá el orden preferente a efecto de la provisión del pertinente empleo. Por tanto, la ordenación relacionada referida con el número cinco (5*) corresponde exclusivamente a una ordenación alfabética y por ende los dos servidores al momento de la publicación del estudio tienen la misma posición.

En cuanto a la posiciones No. 7, 8 y 9 se definieron aplicando el cuarto criterio de desempate (**Mayor antigüedad**).

Así lo expuesto, el orden de desempate entre servidores que manifestaron interés, para ocupar la vacante a la fecha mediante encargo, se expone a continuación previa aplicación de los criterios de desempate:



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

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	
1	Chaparro Enciso Luz Dary	Especialización en Pedagogía Grupal Fundación Universitaria Monserrate - octubre de 2011 (No aplica - Cumplimiento requisito mínimo del empleo) Especialista en Administración Financiera Universidad Católica de Colombia – abril 2015 10 puntos	No	100				
2	Martínez Salgado Diana Marcela	Especialista en Gestión Pública Escuela Superior de Administración Pública – abril 2014 (No aplica - Cumplimiento requisito mínimo del empleo) Especialista en Formulación y Evaluación Social y Económica de Proyectos Universidad Católica de Colombia – sept 2020 10 puntos	No	99.80				
3	Bermúdez Bohórquez Luz Maritza	Especialista en Derecho Administrativo: Universidad Nacional de Colombia – marzo de 2017 (No aplica - Cumplimiento requisito mínimo del empleo) Especialista en Contratación Estatal Corporación Universitaria Republicana – sep. 2022 10 puntos	No	97.76				
4	Herrera Moncada Fraccidia	0 puntos	No	100	01	03	2010	
5*	González Daza Lydia Eugenia	Especialista en Gestión Tributaria y Aduanera Universidad Cooperativa de Colombia – dic. 2002 (No aplica - Cumplimiento requisito mínimo del empleo) 0 puntos	No	100	03	02	2020	





ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

5*	Layton Coy Ariel Hernán	Especialista en Auditoría y Control Universidad Central – julio 2010 (No aplica - Cumplimiento requisito mínimo del empleo) 0 puntos	No	100	03	02	2020	
7	Rojas Gutiérrez Alexander	Especialización en Gerencia Financiera Universidad Libre – dic 2019 (No aplica - Cumplimiento requisito mínimo del empleo) 0 puntos	No	100	12	01	2021	
8	López Martínez Monica Alejandra	Especialista en Derecho Administrativo Universidad Santo Tomas – dic .2016 (No aplica - Cumplimiento requisito mínimo del empleo) 0 puntos	No	100	01	08	2022	
9	Salamanca Burgos Andres Steven	Especialista en Gobierno, Gerencia y Asuntos Públicos Universidad Externado de Colombia – oct. 2015 (No aplica - Cumplimiento requisito mínimo del empleo) 0 puntos	No	100	03	04	2023	

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. El presente estudio corresponde a la Publicación 30-2024-222-19-SUB-AJ se suscribe el 31 de mayo del año 2024 y se publica en la página Web y la Intranet de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.


SANDRA PATRICIA PINILLA MARTÍNEZ
Nombres y apellidos
Dirección de Gestión Humana


MARÍA FRANCY PINEDA MANCERA
Nombres y apellidos Profesional que elaboró