



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

Fecha de Publicación			Identificación de publicación de encargo	Estado de la Convocatoria
Día	Mes	Año	Publicación 32-2024-219-12-C4 VERSION 2	<input type="checkbox"/> "Abierto – Inicial" <input type="checkbox"/> "Abierto – Pruebas" <input checked="" type="checkbox"/> "Abierto – Finalizado"
04	06	2024		

Estudio de provisión de vacantes temporales y/o definitivas mediante la situación administrativa del encargo		
Descripción empleo a proveer mediante encargo		
Denominación	Profesional universitario	
Código	219	
Grado	12	
Asignación básica vigente	\$ 4.659.462	
Dependencia en la cual se ejercerá las funciones del empleo	Oficina Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Computo -C4	
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 los procesos administrativos de la Oficina, 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. Adelantar el diseño y desarrollo de la política institucional de la oficina, así como en la formulación y el desarrollo de los planes, programas y proyectos propios de la dependencia de acuerdo con protocolos institucionales y en los tiempos establecidos.
2. Elaborar los informes y estudios que le sean solicitados, respecto a los temas de su competencia, en los términos de calidad y oportunidad requeridos.
3. Estimar los costos involucrados en el desarrollo de los planes, programas y proyectos que sean responsabilidad de la Oficina, siguiendo lineamientos institucionales.
4. Tramitar los recursos para las necesidades de contratación de la Oficina teniendo en cuenta las fuentes internas y externas disponibles y las prioridades institucionales.



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

5. Hacer el seguimiento a la contratación celebrada por parte de la Oficina con el fin de verificar que se efectúe la correcta ejecución presupuestal de manera oportuna y eficiente.
6. Implementar mecanismos e instrumentos que permitan el seguimiento y control a los procesos contractuales y actividades desarrolladas por la Oficina.
7. Hacer seguimiento al pago oportuno de los contratos suscritos por la Oficina de manera oportuna y eficiente.
8. Adelantar el desarrollo de las actividades de administración del edificio donde se encuentra ubicada la Oficina Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Cómputo -C4 de acuerdo con los lineamientos establecidos.
9. 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.
10. 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"> • Administración, Administración Financiera, Administración Pública, Administración Pública Territorial, Administración de Empresas, Administración de Empresas y Finanzas, Administración y Dirección de Empresas, Administración de Negocios, Administración y Negocios Internacionales, Administración en Finanzas y Negocios Internacionales, Administración y Finanzas, Administración Policial, Finanzas y Relaciones Internacionales, del Núcleo Básico de Conocimiento ADMINISTRACIÓN. • Título profesional en las disciplinas académicas de Economía, Negocios Internacionales, Comercio Internacional, Comercio Exterior, Finanzas y Comercio Exterior, Comercio Internacional y Finanzas, Comercio y Negocios Internacionales, Relaciones Económicas Internacionales, Economía y Finanzas Internacionales, Negocios y Relaciones Internacionales, Finanzas y Comercio Internacional, Desarrollo Territorial del Núcleo Básico de Conocimiento ECONOMÍA. • Título profesional en las disciplinas académicas de Ingeniería Industrial, Ingeniería de Producción del Núcleo Básico de Conocimiento en INGENIERÍA INDUSTRIAL y AFINES. • 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 	<p>Treinta y tres (33) meses de experiencia profesional.</p>



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

Tarjeta o matrícula para las profesiones reglamentadas por ley.									
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. Formulación, gestión y seguimiento de proyectos. 5. Procesos administrativos. 6. Contratación estatal 7. Herramientas de monitoreo y seguimiento a la gestión. 8. Diseño y elaboración de indicadores de gestión. 9. Redacción y ortografía 10. Manejo de herramientas ofimáticas 11. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. 									
Competencias del empleo a encargar									
Competencias Comunes					Competencias del nivel jerárquico				
Aprendizaje continuo Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Compromiso con la organización Trabajo en equipo Adaptación al cambio					Aporte técnico-profesional Comunicación efectiva Gestión de procedimientos Instrumentación de decisiones				
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	Urrea Alfonso Nelson Jobanny	Técnico Operativo	314	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

2	Hernández Ballesteros Yenny Alexandra	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
3	Ordóñez Burbano Sandra Milena	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	98.17
4*	Segura Ramírez Jorge Enrique	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
4*	Sierra Casallas Andrés Felipe	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
	Berrio Suarez Lina Maria	Profesional Universitario	219	01	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.

Como lo señala la normativa vigente, precedentes legales y conceptos en la materia de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública, atendiendo el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, el empleo público es el núcleo básico de la función pública, e implica un conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a su titular con las competencias requeridas para llevarlas a cabo, a efectos de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado; para ello, los empleos se agrupan por niveles, correspondiendo igualmente una serie de responsabilidades y obligaciones de acuerdo a su nivel jerárquico, que como contraprestación el empleado recibirá una asignación básica mensual fijada previamente de acuerdo con las escalas de remuneración establecidas por el Gobierno Nacional.

Así las cosas, el empleo debe ser entendido como la denominación, el código y el grado que se asignan para su identificación, así como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo.

Conforme lo anterior, para el manejo del sistema de nomenclatura y clasificación, cada empleo se identifica así:

Denominación del empleo: Se refiere al nombre del cargo específico que debe realizar una determinada labor. Para cada nivel jerárquico la norma de nomenclatura y clasificación de empleos determina las diferentes denominaciones de empleo que son aplicables.

Código: Cada denominación de empleo se identifica con un código de varios dígitos de acuerdo con la norma vigente de nomenclatura y clasificación de empleos. Para el orden territorial es de tres (3) dígitos, el primero señala el nivel jerárquico y los dos siguientes indican la denominación del cargo. Este código deberá ser adicionado hasta con dos dígitos más que corresponderán a los grados de asignación básica que las asambleas y concejos les fijen a las diferentes denominaciones de empleos, en las gobernaciones y alcaldías respectivamente.

Grado Salarial: Es el número de orden que indica la asignación básica mensual para cada denominación de empleo dentro de una escala progresiva de salarios, según la complejidad y responsabilidad inherente al ejercicio de sus funciones.

Así el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos lo conforman el nivel jerárquico, la denominación de empleo, el código y el grado salarial, y en cada municipio se establece la escala salarial aplicable para sus empleados públicos siempre y cuando no sobre pase los límites salariales. La base de ordenación de los empleos está determinada por los Decretos de creación y/o modificación de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

Hecha esta claridad, se debe señalar que 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 se recibieron dos (2) solicitudes de revisión del denominado proceso No. 32-2024-219-12 C4 las cuales fueron contestadas y no generaron afectación en la conformación de servidores con derecho preferencial sobre este estudio.

De los servidores listados en el estudio “Abierto – inicial”, cinco (5) 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 procedió a publicar 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.”

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. **32-2024-219-12-C4**, por lo anterior se procede a realizar la aplicación de 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 por fuera del texto original)

De acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, 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 "(...) 7.3. CRITERIOS DE DESEMPATE ADOPTADOS EN LA PRESENTE GUÍA PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DE ENCARGO 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 y que posean una ponderación final con idéntico puntaje en el resultado definitivos de las pruebas realizadas de aptitudes y habilidades, 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: Pertenecer 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): Nelson Jobanny Urrea Alfonso, su posición obedece a que su empleo corresponde al inmediatamente inferior al que se pretende proveer mediante encargo pese a que no tiene educación formal adicional. La posición dos (2) la ocupa la servidora pública Ordóñez Burbano Sandra Milena definida al aplicar el primer criterio de desempate pues suma 10 puntos por educación formal relacionada adicional al requisito del empleo.

Para los servidores de la posición tres (3) hasta la identificada como cinco (5), persiste el empate inicial pues no suman puntos por criterio de educación formal relacionada adicional al requisito, debido a que las especializaciones acreditadas por los servidores fueron previamente consideradas aplicando equivalencia entre educación formal y experiencia laboral para el nivel profesional; al acudir al segundo criterio persiste el empate puesto ninguno de los servidores pertenecen a la Oficina Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Computo -C4, lo cual hace necesario acudir al tercer criterio de desempate, esto es mayor puntaje en la última evaluación de desempeño definitiva permaneciendo el empate, razón por la cual se acude al cuarto criterio relacionado con "...". 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 (...)" persiste el empate por tanto, la ordenación relacionada referida con el número tres (3*) corresponde exclusivamente a una ordenación alfabética y por ende los dos (2) servidores al momento tienen la misma posición a saber: Jorge Enrique Segura Ramírez y Andrés Felipe Sierra Casallas, quienes ingresaron a la entidad el día 03 de febrero de 2020, persistiendo el empate. Por lo que, en el momento de requerir ser utilizado el estudio No. 32-2024-219-12-C4, a efecto de provisión de la vacante temporal publicada en este estudio 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. En cuanto a la posición cinco (5) se definió aplicando el cuarto criterio de desempate **mayor antigüedad en la Secretaría Distrital de Seguridad**.

Se recuerda que la ordenación siempre estará ligada al requisito – condición de Ley que señala que el 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.

Durante el periodo de publicación se recibió una solicitud de revisión de estudio correspondiente al proceso abierto -finalizado de la referencia y publicado el pasado 31 de mayo de 2024, en el cual la servidora **Jenny Alexandra Hernández Ballesteros** solicitó verificar la existencia en expediente laboral de documentos relacionados con la experiencia laboral aportada posterior a su ingreso a la entidad, la cual se tipifica como experiencia profesional. Esto significa que, en su caso, no es necesario aplicar equivalencia de educación formal en modalidad postgrado por experiencia profesional. En consecuencia, la Dirección de Gestión Humana procedió a verificar la información correspondiente y constatar que la solicitud es procedente por cuanto se determinó la existencia de los registros documentales y la fecha en la que se produjo la solicitud de inclusión de tal información en su hoja de vida, por tanto, es válida la observación efectuada resultando entonces en el ajuste relacionado con la aplicación del primer criterio de desempate relacionado con **(Educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo)**. Generando una recomposición de las posiciones del estudio 32-2024-2019-12-C4 Versión 2 modificadas así: posición (2) Jenny Alexandra Hernández Ballesteros, posición tres (3) Sandra Milena Ordóñez Burbano, posición (4*) Jorge Enrique Segura Ramírez y Andrés Felipe Sierra Casallas, quienes en caso de requerir ser utilizado el estudio No. 32-2024-219-12-C4, a efecto de provisión de la vacante temporal publicada en este estudio 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.

Así lo expuesto, el orden de desempate entre servidores que manifestaron interés, para la vacante a la fecha, se expone a continuación:

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



ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

#	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	Urrea Alfonso Nelson Jobanny	0 puntos						
2	Hernández Ballesteros Yenny Alexandra	Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano Universidad Agustiniana – nov. 2022 10 puntos	No	100				
3	Ordóñez Burbano Sandra Milena	Especialista en Intervención y Gerencia Social Corporación Universitaria Republicana– mar. 2022 10 puntos	No	98.17				
4*	Segura Ramírez Jorge Enrique	Especialista en Gerencia Financiera Corporación Universitaria Minuto de Dios – ab. 2022 (No aplica - Cumplimiento requisito mínimo del empleo relacionado con experiencia profesional) 0 puntos	No	100	03	02	2020	
4*	Sierra Casallas Andrés Felipe	Especialista en Gestión del Desarrollo Humano y Bienestar Social Empresarial Universidad Externado – agos. 2022 (No aplica - Cumplimiento requisito mínimo del empleo relacionado con experiencia profesional) 0 puntos	No	100	03	02	2020	

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.4

El presente estudio corresponde a la Publicación 32-2024-219-12-C4 versión 2 se suscribe el 04 de junio 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