



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

Fecha de Publicación			Identificación de publicación de encargo	Estado de la Convocatoria
Día	Mes	Año	Publicación 33-2024-219-12-DGH CAPACITACION	“Abierto – Inicial” <input type="checkbox"/>
31	05	2024		“Abierto – Pruebas” <input checked="" type="checkbox"/>
				“Abierto – Finalizado” <input type="checkbox"/>

Estudio de provisión de vacantes temporales y/o definitivas mediante la situación administrativa del encargo		
Descripción empleo a proveer mediante encargo		
<b>Denominación</b>	Profesional universitario	
<b>Código</b>	219	
<b>Grado</b>	12	
<b>Asignación básica vigente</b>	\$ 4.659.462	
<b>Dependencia en la cual se ejercerá las funciones del empleo</b>	Dirección Gestión Humana	
<b>Tipo de vacante</b>	<b>Cantidad de vacantes</b>	<b>Periodo de publicidad</b>
Temporal	1	Dos (2) días

### Propósito del empleo a encargar

Realizar acompañamiento a la Dirección de Gestión Humana para desarrollar las actividades contenidas en las políticas, planes y programas definidos para los servidores de la Entidad.

### Funciones del empleo a encargar

1. Adelantar los análisis técnicos y la aplicación de la metodología para la identificación de las
2. necesidades de los funcionarios relacionadas con capacitación, bienestar, Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, acorde con los lineamientos establecidos por la Dirección de Gestión Humana.
3. Participar en la implementación de las actividades relacionadas con la planeación, vinculación, movilidad y desvinculación de los servidores públicos, de acuerdo a los lineamientos institucionales y normatividad vigente.
4. Adelantar el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con los lineamientos emitidos por la Dirección de Gestión Humana.



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

5. Ejecutar los planes y programas establecidos por la Dirección de Gestión Humana de manera oportuna y eficiente.
6. Difundir las actividades adelantadas por la Dirección de Gestión Humana, a fin de promover la participación de manera clara y oportuna.
7. Adelantar la formulación e implementación del Plan Capacitación, Educación y Entrenamiento de la Entidad de manera eficiente y oportuna.
8. Brindar soporte técnico a las solicitudes de los trámites de situaciones administrativas que requiera el personal con la oportunidad requerida.
9. Adelantar lineamientos para el proceso y socialización de la evaluación del desempeño en la Entidad, acorde con la normatividad vigente y los requerimientos institucionales.
10. 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.
11. 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"> <li>• 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, 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• Título profesional en la disciplina académica de Contaduría Pública, del Núcleo Básico de Conocimiento de CONTADURÍA PÚBLICA.</li> </ul>	<p>Treinta y tres (33) meses de experiencia profesional.</p>



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

- 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.
- • 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, Relaciones Internacionales, Estudios Políticos y Resolución de Conflictos, Gobierno y Relaciones Internacionales, Política y Relaciones Internacionales, Ciencia Política y Gobierno del Núcleo Básico de Conocimiento CIENCIA POLÍTICA, RELACIONES INTERNACIONALES.
- Título profesional en la disciplina académica de Terapia Ocupacional, Fisioterapia del Núcleo Básico de Conocimiento TERAPIAS

Tarjeta o matrícula para las profesiones reglamentadas por ley.

### Conocimientos básicos o esenciales

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. Implementación y evaluación de planes y programas.
5. Normas sobre empleo público
6. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
7. Carrera administrativa
8. Redacción y ortografía



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

9. Manejo de herramientas ofimáticas.  
10. 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	Berrio Suarez Lina Maria	Profesional Universitario	219	01	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
2	Urrea Alfonso Nelson Jobanny	Técnico Operativo	314	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
3	Rodríguez Venegas Jenny Katherine	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
4	Ordóñez Burbano Sandra Milena	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	98.17
5	Sierra Casallas Andres Felipe	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
6	Hernández Ballesteros Yenny Alexandra	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

7	Segura Ramírez Jorge Enrique	Técnico Administrativo	367	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	Si	100
	Hernández Meza Brenda Alejandra	Profesional Universitario	219	01	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	No aplica
	López Osorio Mauricio Javier	Técnico Operativo	314	12	Sobresaliente	Cumple	Cumple	No	No aplica
	Moreno Lizcano Jimmy Ysmael	Técnico Administrativo	367	12	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:



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

**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 recibió una (1) solicitud de revisión del denominado proceso No. 33-2024-219-12 DGH CAPACITACION la cual fue contestada y no generó afectación en la conformación de servidores con derecho preferencial sobre este.

De los servidores listados en el estudio “Abierto – inicial”, siete (7) 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 procede 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. **33-2024-219-12-DGH CAPACITACION**, 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): Lina María Berrio Suárez, su posición obedece a que la servidora pública ostenta derechos de carrera administrativa en empleo inmediatamente inferior al objeto de provisión del presente estudio de encargo, posición (2): Nelson Jobanny Urrea Alfonso, su posición se define debido a que su empleo corresponde al subsiguiente empleo inferior al que se pretende proveer mediante encargo pese a que no tiene educación formal adicional.

La posición tres (3) y cuatro (4) se definieron aplicando hasta el tercer criterio de desempate, debido a que las dos servidoras suman 10 puntos por criterio de educación formal relacionada adicional al requisito, el segundo criterio de desempate permitió identificar que ninguna de las servidoras pertenecen a la Dirección de Gestión Humana, más la aplicación del tercer criterio de

## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

desempate (**Mayor puntaje en la última evaluación de desempeño definitiva**) permitió establecer la posición tres (3) Jenny Katherine Rodríguez Venegas y posición cuatro (4) Ordóñez Burbano Sandra Milena, en lo referente a las posiciones cinco (5) y seis (6) al acudir al segundo criterio de desempate se identifica que, Andrés Felipe Sierra Casallas y Yenny Alexandra Hernández Ballesteros pertenecen a la Dirección de Gestión Humana en la cual se ubica el empleo objeto del encargo por lo que, se acude al tercer criterio de desempate mayor puntaje en la última evaluación de desempeño persistiendo el empate, aplicando el cuarto criterio de desempate relacionado con “(...)”. El servidor con derechos de carrera con mayor antigüedad en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia se decanta la posición cinco (5) para Andrés Felipe Sierra Casallas, quien demuestra mayor antigüedad en la Secretaría iniciando su vinculación laboral el día 03 de febrero de 2020, posición seis (6) Yenny Alexandra Hernández Ballesteros. En lo relacionado a la posición siete (7) se definió aplicando hasta el cuarto criterio de desempate, teniendo en cuenta las consideraciones relacionadas anteriormente.

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.

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								
#	Apellidos y nombres	1. Educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo (puntos)	2. Pertenecer 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	Berio Suarez Lina Maria	Especialización en Finanzas Públicas Escuela Superior de Administración Pública oct. 2018 (empleo inmediatamente inferior al objeto del estudio de encargo) <b>10 puntos</b>						
2	Urrea Alfonso Nelson Jobanny	0 puntos						
3	Rodríguez Venegas Jenny Katherine	Especialista en Gerencia Financiera Universidad la Gran Colombia – dic. 2016 <b>10 puntos</b>	No	100				
4	Ordóñez Burbano Sandra Milena	Especialista en Intervención y Gerencia Social Corporación Universitaria Republicana– marzo 2022 <b>10 puntos</b>	No	98.17				
5	Sierra Casallas Andrés Felipe	Especialista en Gestión del Desarrollo Humano y Bienestar Social Empresarial Universidad Externado – agos. 2022	si	100	03	02	2020	



## ESTUDIO DE PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE ENCARGO

		(No aplica - Cumplimiento requisito mínimo del empleo relacionado con experiencia profesional) <b>0 puntos</b>						
6	Hernández Ballesteros Yenny Alexandra	Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano Universidad Agustiniana – nov. 2022 (No aplica - Cumplimiento requisito mínimo del empleo relacionado con experiencia profesional) <b>0 puntos</b>	si	100	03	04	2020	
7	Segura Ramírez Jorge Enrique	Especialista en Gerencia Financiera Corporación Universitaria Minuto de Dios – abril 2022 (No aplica - Cumplimiento requisito mínimo del empleo relacionado con experiencia profesional) <b>0 puntos</b>	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.

El presente estudio corresponde a la Publicación 33-2024-219-12-DGH CAPACITACION 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