



SECRETARÍA DE
INTEGRACIÓN SOCIAL

SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2021

DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA

**SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
www.integracionsocial.gov.co
Buzón de radicación electrónica: radicación@sdis.gov.co
Código postal: 110311



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

CONTENIDO

1. Marco Jurídico
2. Definición y terminología aplicable
3. Objetivo
 - 3.1. Objetivos específicos
4. Alcance
5. Reseña histórica, evolución de vacantes
 - 5.1. Estado de las vacantes con corte a 31/12/2020
 - 5.2. Convocatoria 818-2018
 - 5.3. Proceso de Encargos
6. Oferta Pública de Empleos de Carrera
 - 6.1. Convocatoria Distrito IV
 - 6.2. Provisión temporal mediante la figura de encargos
 - 6.3. Provisión temporal mediante nombramiento provisional
 - 6.4. Estructura de planta
7. Rediseño Institucional

1. Marco Jurídico:

- Constitución Política de Colombia:

“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley”.

- Ley 909 de 2004:

Literal b) artículo 15 del Capítulo II, el cual prescribe Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de, la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”. (Función Pública, 2004) (<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php>)¹

Ley 909 de 2004, de conformidad con el artículo 11, literales c) e i).

“Corresponde a la CNSC, entre otras funciones, Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento” (...) y Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin.”

- Ley 909 de 2004 artículo 25

“Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera”.

- Decreto 1083 de 2015 ARTÍCULO 2.2.2.4.9

“Disciplinas académicas o profesiones. Para el ejercicio de los empleos que exijan como requisito el título o la aprobación de estudios en educación superior, las entidades y organismos identificarán en el manual específico de funciones y de competencias laborales, los Núcleos Básicos del Conocimiento –NBC- que contengan las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES”.²

- Decreto Distrital 101 de 2004

¹ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>, Ley 909 de 2004

² <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>, Decreto 1083 de 2015

Por el cual se establecen unas asignaciones en materia de personal a los organismos del sector central de la Administración Distrital.³

- Decreto 1227 de 2005 Artículo 110

"Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional". (<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php>)

- Ley 1960 del 2019 Artículo 1 que modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004

"En el evento en que no haya empleos de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades"

- Ley 1960 del 2019 Artículo 2 que modifica el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, el cual da los lineamientos para implementar el concurso de ascenso en la entidad.

- Ley 1955 de 2019 artículo 263

"REDUCCIÓN DE LA PROVISIONALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO. *Las entidades coordinarán con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa y su financiación; definidas las fechas del concurso las entidades asignarán los recursos presupuestales que le corresponden para la financiación, si el valor del recaudo es insuficiente para atender los costos que genere el proceso de selección, de acuerdo con lo señalado en el artículo [9](#) de la Ley 1033 de 2006.*

PARÁGRAFO SEGUNDO. *Los empleos vacantes en forma definitiva del sistema general de carrera, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional antes de diciembre de 2018 y cuyos titulares a la fecha de entrada en vigor de la presente Ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación, serán ofertados por la CNSC una vez el servidor cause su respectivo derecho pensional.*

Surtido lo anterior los empleos deberán proveerse siguiendo el procedimiento señalado en la Ley 909 de 2004 y en los decretos reglamentarios. Para el efecto, las listas de elegibles que se conformen en aplicación del presente artículo tendrán una vigencia de tres (3) años.

³ <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/listados/tematica2.jsp?subtema=19650> Decreto 101 de 2004

El jefe del organismo deberá reportar a la CNSC, dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de publicación de la presente Ley, los empleos que se encuentren en la situación antes señalada.

Para los demás servidores en condiciones especiales, madres, padres cabeza de familia y en situación de discapacidad que vayan a ser desvinculados como consecuencia de aplicación de una lista de elegibles, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible sean reubicados en otros empleos vacantes o sean los últimos en ser retirados, lo anterior sin perjuicio del derecho preferencial de la persona que está en la lista de ser nombrado en el respectivo empleo”.

2. Definición y terminología aplicable

CARRERA ADMINISTRATIVA: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.⁴

ENCARGO: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.⁵

Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 1960 de 2019 por la cual se modifica la Ley 909 de 2004 el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción. Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

PROVISIONALIDAD: Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia **temporal o definitiva de la misma.**

VACANTE DEFINITIVA: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

VACANTE TEMPORAL: Es aquella que se origina cuando su titular se encuentre en alguna situación administrativa diferente al servicio activo, tales como:

- Vacaciones.

⁴ <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/listados/tematica2.jsp?subtema=26744>, Concepto 900 de 1995

⁵ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=98371>, Circular 0117 de 2019

- Licencia.
- Permiso remunerado.
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Periodo de prueba en otro empleo de carrera.

EMPLEO PÚBLICO: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado.⁶

CONCURSO DE ASCENSO: Tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO GETH: El propósito de esta política es permitir que las entidades públicas cuenten con talento humano idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con su misión institucional y los fines del Estado, y lograr su propio desarrollo personal y laboral.⁷

PLANTA DE PERSONAL: es el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una organización, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecido mediante el Decreto Ley 785 de 2005 y Decreto 1083 de 2015.

PLANTA GLOBAL: Aquella que tiene como requisitos indispensables: el estudio previo de necesidades y la configuración de su organización. Es decir, que debe existir una relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de la entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

3. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

3.1. Objetivos Específicos

- Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar los requerimientos de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.

⁶ <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/informacion-interes/glosario/empleo-p%C3%BAblico>

⁷ <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestion-estrategica-del-talento-humano>

- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Proveer de forma definitiva los cargos vacantes.

4. ALCANCE

Este Plan permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo, en la Secretaría Distrital de Integración Social - SDIS, iniciando con la identificación del número de empleos necesarios para cumplir con la misionalidad de la entidad, como las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso y ascenso.

5. RESEÑA HISTÓRICA - EVOLUCIÓN DE VACANTES

La planta de personal de la Secretaria Distrital de Integración Social, modificada con el Decreto 797 del 20 de diciembre de 2019, cuenta con una total de mil novecientos setenta y siete (1977) empleos de carrera, en periodo de prueba, de libre nombramiento y remoción, y provisionales, distribuidos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, de la siguiente forma:

PLANTA SDIS

NIVEL	CARRERA	LIBRE N Y R	PERIODO PRUEBA	PERIODO FIJO	PROVISIO-	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL
					NALIDAD			
Directivo	4	34		1		2		41
Asesor	4	26				2		32
Profesional	536		38		28	23	32	657
Técnico	110		349		101	29	20	609
Asistencial	231				348	42	17	638
Total Empleos								1977

Para el año 2020, el porcentaje de vacantes definitivas logró disminuirse con la llegada de los 485 elegibles del concurso 818 de 2018 (se ofertaron en total 488 vacantes, pero la SDIS solicitó la exclusión de 3 elegibles por no reunir requisitos mínimos).

5.1 ESTADO DE LAS VACANTES CON CORTE A 31/12/2020 COMPARATIVO AÑO 2019.

Se presenta un cuadro que permite visualizar el estado de las vacantes de la Secretaria Distrital de Integración Social, con corte al 31 de diciembre de 2020, adicional el comparativo con el año inmediatamente anterior, para revisar la manera en que se ha logrado suplir las vacantes existentes, con la llegada de los elegibles de la convocatoria 818-2018.

Los datos se toman con fuente planta de personal de la SDIS, de diciembre de 2020 la cual se

anexa.

ESTADO DE LAS VACANTES CORTE 31/12/2019		ESTADO DE LAS VACANTES CORTE 31/12/2020		DIFERENCIA EN VALORES	PORCENTAJE DE DIFERENCIA
Vacantes definitivas provistas en provisionalidad	693	Vacantes definitivas provistas en provisionalidad	373	320	46%
Vacantes definitivas provistas mediante encargo	215	Vacantes definitivas provistas mediante encargo	164	51	24%
Vacantes definitivas	36	Vacantes definitivas	69	-33	-92%
TOTAL	944	TOTAL	606	338	36%
Porcentaje	47.74 % del total de la planta se encontraba en vacante definitiva	Porcentaje	30.6 % del total de la planta se encontraba en vacante definitiva		

VACANTES SIN OCUPAR CON CORTE 31/12/2020	
VACANTES DEFINITIVAS	98
VACANTES TEMPORALES	69
TOTAL	167

VACANTES SIN OCUPAR CORTE 31/12/2020 POR NIVEL	
NIVEL DIRECTIVO	2
NIVEL ASESOR	2
NIVEL PROFESIONAL	55
NIVEL TECNICO	49
NIVEL ASISTENCIAL	59
TOTAL	167

TOTAL DE VACANTES DETALLADAS

NIVEL	CODIGO	GRADO	TIPO VACANTE	NUMERO DE VACANTES
DIRECTOR TECNICO	9	8	DEFINITIVA	1
SUBDIRECTOR TECNICO	68	5	DEFINITIVA	1

JEFE OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	1156	6	DEFINITIVA	1
ASESOR	105	5	DEFINITIVA	2
COMISARIO DE FAMILIA	202	28	TEMPORAL	1
			DEFINITIVA	6
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	21	DEFINITIVA	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	17	TEMPORAL	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	16	TEMPORAL	8
			DEFINITIVA	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	TEMPORAL	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO			DEFINITIVA	5
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	TEMPORAL	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO			DEFINITIVA	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	TEMPORAL	5
PROFESIONAL UNIVERSITARIO			DEFINITIVA	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	9	TEMPORAL	9
PROFESIONAL UNIVERSITARIO			DEFINITIVA	3
INSTRUCTOR	313	14	TEMPORAL	6
			DEFINITIVA	8
INSTRUCTOR	313	11	TEMPORAL	2
			DEFINITIVA	2
INSTRUCTOR	313	8	TEMPORAL	2
			DEFINITIVA	1
INSTRUCTOR	313	5	TEMPORAL	3
			DEFINITIVA	15
TECNICO OPERATIVO	314	15	DEFINITIVA	1
TECNICO OPERATIVO	314	14	TEMPORAL	4
			DEFINITIVA	2
TECNICO OPERATIVO	314	11	TEMPORAL	2
SECRETARIO EJECUTIVO	425	27	TEMPORAL	1
SECRETARIO	440	23	TEMPORAL	2
			DEFINITIVA	1
SECRETARIO	440	15	TEMPORAL	2
			DEFINITIVA	1
SECRETARIO	440	13	TEMPORAL	1
			DEFINITIVA	1
SECRETARIO	440	9	DEFINITIVA	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	27	DEFINITIVA	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	24	DEFINITIVA	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	19	DEFINITIVA	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	15	TEMPORAL	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	13	TEMPORAL	2
			DEFINITIVA	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	11	DEFINITIVA	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	8	TEMPORAL	2
			DEFINITIVA	3

AUXILIAR AREA DE LA SALUD	412	13	DEFINITIVA	2
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	8	TEMPORAL	5
			DEFINITIVA	12
OPERARIO	487	13	DEFINITIVA	4

5.2 Convocatoria 818 de 2018

Siguiendo con el cumplimiento del artículo 125 de la Constitución Nacional, la SDIS realizó en el año 2020 el nombramiento en periodo de prueba de los elegibles, teniendo en cuenta que la firmeza de las listas se efectuó por parte de la CNSC en dos fechas:

- 5/10/2020
- 13/10/2020

A continuación, se presenta el cuadro de las 58 Opecs reportadas ante la CNSC que entraron a concurso y que luego conformaron las listas de elegibles:

OPEC	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	VACANTES	SOLICITUDES DE EXCLUSIÓN
65084	Profesional Especializado	222	28	1	
65086	Profesional Especializado	222	28	1	
65089	Profesional Especializado	222	23	1	
65090	Profesional Especializado	222	21	3	
65091	Profesional Especializado	222	21	7	
65093	Profesional Especializado	222	21	2	
65105	Médico General	211	17	3	
65114	Profesional Universitario	219	16	1	
65121	Profesional Universitario	219	11	1	
65186	Profesional Universitario	219	11	9	
65188	Profesional Universitario	219	9	1	
65196	Profesional Universitario	219	9	1	
65198	Profesional Universitario	219	9	1	
79524	Profesional Especializado	222	21	1	
79527	Profesional Universitario	219	15	1	
79528	Profesional Universitario	219	11	1	
79530	Profesional Universitario	219	9	5	

79533	Profesional Universitario	219	9	2	
79545	Profesional Universitario	219	12	1	
79546	Profesional Universitario	219	12	3	
85039	Profesional Universitario	219	11	1	
84554	Técnico Operativo	314	15	1	
84555	Técnico Operativo	314	15	1	
84556	Técnico Operativo	314	15	1	
84557	Técnico Operativo	314	14	4	
84559	Técnico Operativo	314	14	1	
84560	Técnico Operativo	314	14	1	
84561	Técnico Operativo	314	14	2	
84562	Técnico Operativo	314	14	13	
84563	Técnico Operativo	314	14	1	
84564	Técnico Operativo	314	14	1	
84565	Técnico Operativo	314	14	1	
84566	Instructor	313	14	27	
84567	Instructor	313	14	38	
84569	Instructor	313	14	70	1
84570	Técnico Operativo	314	13	1	
84571	Instructor	313	11	12	
84572	Técnico Operativo	314	11	2	
84573	Técnico Operativo	314	11	1	
84574	Técnico Operativo	314	11	2	
84575	Técnico Operativo	314	9	3	
84576	Técnico Operativo	314	9	1	
84577	Instructor	313	8	9	
84578	Instructor	313	8	11	
84579	Instructor	313	5	4	
84580	Instructor	313	5	130	1
84613	Instructor	313	5	51	1
84614	Instructor	313	5	41	
84646	Instructor	313	5	1	
85025	Profesional Universitario	219	16	1	
85026	Profesional Universitario	219	11	1	
85027	Profesional Universitario	219	15	1	
85028	Profesional Universitario	219	15	1	
85029	Profesional Universitario	219	15	1	
85030	Profesional Universitario	219	15	1	
85031	Profesional Especializado	222	22	1	

85032	Técnico Operativo	314	14	1	
85087	Profesional Universitario	219	15	2	
58				488	3

Es importante mencionar que, a 31 de diciembre de 2020, se habían posesionado 389 elegibles de los 485; los elegibles restantes hicieron uso del derecho de solicitud de prórroga y se encuentran pendientes para posesionarse entre enero y marzo del 2021.

5.3 Provisión temporal mediante la figura de encargos:

La entidad adelanto dos fases de proceso de encargos durante el año 2020; a continuación, se detallan cada una de estas:

Fase 1 Realizada en septiembre del 2020

NIVEL PROFESIONAL	VACANTES
DEFINITIVAS	15
TEMPORALES	16
TOTAL	31

*Solo se ofertaron las vacantes del nivel profesional teniendo en cuenta la llegada de los elegibles de la convocatoria 818 que implicaba detener los movimientos de personal para mejor control de los nombramientos y la caída de las escaleras (terminación de encargos y nombramientos provisionales)

Las vacantes definitivas que se adjudicaron durante la primera fase de encargos fueron en total 13:

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	No. Vacantes	UBICACIÓN DEL ENCARGO
COMISARIO DE FAMILIA	202	28	3	DIRECCIÓN POBLACIONAL - SUBDIRECCIÓN PARA LA FAMILIA – COMISARIAS DE FAMILIA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	23	3	TODAS LAS DEPENDENCIAS – ÁREA PLANEACIÓN (SIG) SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO, EVALUACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	21	1	DIRECCIÓN TERRITORIAL – SUBDIRECCIONES LOCALES Y SUBDIRECCIONES TÉCNICAS – ÁREA ADMINISTRATIVA SUBDIRECCIÓN LOCAL DE USME SUMAPAZ
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	16	2	DIRECCIÓN POBLACIONAL – SUBDIRECCIÓN PARA LA FAMILIA – COMISARIAS DE FAMILIA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	1	DIRECCIÓN TERRITORIAL – SUBDIRECCIONES LOCALES PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL - PROYECTOS SLIS CIUDAD BOLIVAR
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	3	DIRECCIÓN TERRITORIAL – SUBDIRECCIONES LOCALES PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL - PROYECTOS SLIS

				MARTIRES
--	--	--	--	----------

De las vacantes definitivas que se ofertaron en encargos, se tuvieron que declarar desiertas dos (2) de estas, que corresponden al cargo de Comisario de familia

DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO	No. Vacantes	UBICACIÓN DEL ENCARGO
COMISARIO DE FAMILIA	202	28	2	DIRECCIÓN POBLACIONAL - SUBDIRECCION PARA LA FAMILIA – COMISARIAS DE FAMILIA

En cuanto a las vacantes temporales adjudicadas en la primera fase de encargos, corresponde a un total de 15 vacantes

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	No. Vacantes	UBICACIÓN DEL ENCARGO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	21	1	DIRECCIÓN POBLACIONAL - SUBDIRECCIONES TÉCNICAS – SUBDIRECCIÓN PARA LA VEJEZ
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	16	2	DIRECCIÓN TERRITORIAL – SUBDIRECCIONES LOCALES PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL - ÁREA ADMINISTRATIVA- SLIS BARRIOS UNIDOS TEUSAQUILLO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	5	DIRECCIÓN TERRITORIAL – SUBDIRECCIONES LOCALES PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL – JARDINES SUBDIRECCIÓN LOCAL DE KENNEDY
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	09	7	DIRECCIÓN POBLACIONAL – SUBDIRECCIÓN PARA LA FAMILIA – COMISARIAS DE FAMILIA PSICOLOGO

Se declaró desierta una (1) vacante temporal en la primera fase de encargos, correspondiendo a un profesional universitario 219 -17

DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO	No. Vacantes	UBICACIÓN DEL ENCARGO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	17	1	DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA – SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA - SUBDIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN

Una vez adjudicados los encargos de las vacantes definitivas y temporales, se adelantaron los actos administrativos para la posesión de los ganadores de los encargos.

No. Resolución	Fecha	Observación
1467	24/9/2020	Encargos vacantes definitivas
1468	24/9/2020	Encargos vacantes temporales
1469	24/9/2020	Terminación encargos

Fase 2 proceso de encargos:

Dando cumplimiento a la planeación inicial de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del

Talento Humano, se dio inicio en el mes de diciembre de 2020 a la Fase II de encargos, con los siguientes cargos:

TOTAL VACANTES CORTE 30/11/2020	
PROFESIONALES	36
TÉCNICOS	23
TOTAL	59

El proceso de encargos tiene como plazo máximo para ejecutarse el 31 de enero del 2021, teniendo en cuenta que a partir del 1 de febrero del 2021 la evaluación de desempeño laboral, con la cual se hicieron los actuales estudios, pierde vigencia. Por consiguiente, ya se han adelantado las etapas de publicación, reclamaciones de los estudios preliminares del nivel profesional y técnico y publicación de estudios definitivos.

Se detallan los cargos ofertados para encargos durante la fase II.

NIVEL	TIPO DE VINCULACION	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	NUMERO DE CARGOS
PROFESIONAL	VACANTE DEFINITIVA	COMISARIO DE FAMILIA	202	28	4
PROFESIONAL	VACANTE DEFINITIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	23	1
PROFESIONAL	VACANTE DEFINITIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	16	1
PROFESIONAL	VACANTE DEFINITIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	2
PROFESIONAL	VACANTE DEFINITIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	1
PROFESIONAL	VACANTE DEFINITIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	9	3
TECNICO	VACANTE DEFINITIVA	INSTRUCTOR	313	14	1
TECNICO	VACANTE DEFINITIVA	INSTRUCTOR	313	11	1
TECNICO	VACANTE DEFINITIVA	INSTRUCTOR	313	8	1
TECNICO	VACANTE DEFINITIVA	INSTRUCTOR	313	5	4

PROFESIONAL	VACANTE TEMPORAL	COMISARIO DE FAMILIA	202	28	1
PROFESIONAL	VACANTE TEMPORAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	17	2
PROFESIONAL	VACANTE TEMPORAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	16	5
PROFESIONAL	VACANTE TEMPORAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	4
PROFESIONAL	VACANTE TEMPORAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	3
PROFESIONAL	VACANTE TEMPORAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	4
PROFESIONAL	VACANTE TEMPORAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	9	5
TECNICO	VACANTE TEMPORAL	INSTRUCTOR	313	14	7
TECNICO	VACANTE TEMPORAL	INSTRUCTOR	313	11	1
TECNICO	VACANTE TEMPORAL	INSTRUCTOR	313	5	2
TECNICO	VACANTE TEMPORAL	TECNICO OPERATIVO	314	14	4
TECNICO	VACANTE TEMPORAL	TECNICO OPERATIVO	314	11	2

Total

59

6. Plan año 2021

6.1 Oferta Pública de Empleos de Carrera

Contar con el listado de la oferta pública de empleos, permite a la Secretaria Distrital de Integración Social, proveer mediante el uso de lista de elegibles, las vacantes definitivas, que se encontraban ocupadas mediante la figura de encargo, nombramiento provisional o vacante, recalando que la lista de elegibles elaborada con ocasión a un concurso de méritos, tendrá una vigencia de dos (2) años, frente a la cual se cubrirán las vacantes definitivas para las cuales se efectuó el concurso en estricto orden de elegibilidad. (Ley 909 de 2004).

6.2 Convocatoria Distrito IV

Esta convocatoria corresponde a la tercera fase dentro del proceso del concurso abierto de

méritos para la SDIS, por directriz de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en febrero 13 de 2020 se ingresaron al SIMO todas las vacantes definitivas que harán parte de la **convocatoria Distrito IV**. Posterior a las vacantes inicialmente reportadas y por directriz de la CNSC se ingresaron nuevas vacantes definitivas con fecha 28 agosto de 2020, que harán parte de la **convocatoria Distrito IV**, precisando que para esta convocatoria se incluyen vacantes en ascenso que deben corresponder al 30% como máximo del total de las vacantes ofertadas, por lo que el total de vacantes ofertadas para la convocatoria Distrito IV corresponde a 479 vacantes, como se describe en el siguiente cuadro.

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS	CANTIDAD DE VACANTES ASCENSO	CANTIDAD DE VACANTES CONCURSO ABIERTO	TOTAL CANTIDAD DE VACANTES
Profesional	40	90	5	95
Técnico	13	15	12	27
Asistencial	33	38	319	357
Total	86	143	336	479

ESTADO COSTOS CONVOCATORIA DISTRITO IV

	VACANTES	VALOR VACANTE	COSTO INICIAL	ABONOS	RESOLUCION Y FECHA
No Vacantes inicial 22/10/2019	458	\$ 3.500.000	\$ 1.498.000.000	\$ 872.843.000	2539 del 26/12/2019
Ajuste vacantes 13/2/2020	31	\$ 3.500.000	\$ 108.500.000	\$ 467.544.000	2480 del 14/12/2020
Ajuste vacantes 28/8/2020	20	\$ 3.500.000	\$ 70.000.000		
Total	479		\$ 1.676.500.000		
Saldo Pendiente			\$ 336.113.000		

6.3 Provisión temporal mediante la figura de encargos

Este se adelanta de acuerdo con el Procedimiento Convocatoria a Encargos, Código PCD-TH-010, Circular 010 del 28/03/2019, de la Secretaria Distrital de Integración Social. ⁸

El proceso de encargos inició con la circular 018 del 21 de julio de 2020, “Reconocimiento al mérito 2020” y para la vigencia 2021 se expide la Circular 002 del 19 de enero de 2021 “Encargos – Concurso de Ascenso”, la cual es complementaria a la circular 018; para ésta vigencia 2021, la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano definió adelantar dos fases de proceso de encargos; la primera inicia en el mes de abril con el consolidado de la evaluación de desempeño anual (1/2/2020 al 31/1/2021), y el consolidado de las vacantes definitivas y temporales existentes en la planta de personal con fecha 31/03/2021; la segunda fase comienza en el mes de julio de 2021, con el consolidado de las vacantes definitivas y

⁸ <https://sig.sdis.gov.co/index.php/es/gestion-de-talento-humano-procedimientos> Procedimiento Convocatoria a encargos- Código: PCD.TH-010

temporales existentes en la planta de personal con fecha 30/06/2021; para las dos fases se aplica el consolidado de la evaluación de desempeño anual (1/2/2020 al 31/1/2021).

Cada una de las fases adelantadas, se hace siguiendo las actividades que se encuentran en el procedimiento convocatoria a encargos.

- Identificación de vacantes definitivas y temporales en la planta
- Distribución de las vacantes identificadas de acuerdo con las necesidades de personal enviada por los directivos, subdirectores y jefes de oficina
- Identificación de servidores de carrera administrativa que cumplan requisitos exigidos para la postulación al encargo
- Elaboración de estudios de cumplimiento de requisitos para el otorgamiento de encargos; esta es una de las etapas de mayor cuidado, el estudio de cumplimiento de requisitos se debe soportar en las bases de datos de planta, en la base de datos de encargos de carrera administrativa, verificación de información registrada en el Sideap y en la historia laboral; estos estudios se hacen para cada una de las vacantes ofertadas para encargo.
- Publicación de estudios de cumplimiento de requisitos para otorgamiento de encargos; el cual se hace a través del correo institucional.
- Recepción y análisis de las reclamaciones que presenten los servidores contra los estudios de verificación de requisitos para la provisión de encargos; las reclamaciones se deben presentar dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de la ficha de estudios de cumplimiento de requisitos para otorgamiento de encargos. Si la reclamación procede se realizan las modificaciones en los estudios, si no procede los estudios se mantienen; para los dos casos se da respuesta a cada una de las reclamaciones presentadas.
- Publicación de estudios definitivos de cumplimiento de requisitos para otorgamiento de encargos.
- Convocatoria para audiencia de encargos; esta actividad fue necesaria ajustarla debido a la emergencia sanitaria, por lo que se debe hacer a través de la creación de formularios de la app forms de Microsoft 365, los cuales son remitidos a la totalidad de los servidores que hagan parte de cada uno de los estudios y a través de los cuales se manifiesta el interés de acceder a un encargo. En los casos en los que para un cargo ofertado no se reciban formularios de aceptación, este se declara desierto y se procede a realizar el informe de las vacantes declaradas desiertas para remitir al equipo de nombramientos.
- La actividad que continúa es la firma de la constancia individual de aceptación de encargo; para el tiempo de emergencia sanitaria, la remisión del formulario de aceptación lo reemplaza.
- Proyección y aprobación de actos administrativos.
- Elaboración y firmas de actas de posesión.
- Comunicar al servidor ubicación y funciones a cumplir de acuerdo con el manual de funciones de la entidad, con copia al jefe inmediato.
- Actualización de bases de datos de planta de personal.
- Comunicación de actos administrativos de encargos a nómina y prestaciones.

Criterios de Desempate:

En caso de presentarse empate, se aplicarán los criterios de desempate establecidos en el procedimiento son los siguientes:

- a) Se tendrá en cuenta los estudios realizados afines con el perfil del cargo, relacionados en el manual de funciones, a los cuales se les asignará el siguiente puntaje

NIVEL	TÉCNICO PROFESIONAL O TECNÓLOGO	PROFESIONAL	ESPECIALIZACIÓN	MAESTRÍA	DOCTORADO
ASISTENCIAL	0.5	1	2	3	4
TECNICO	N/A	1	2	3	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADOS 09 AL 17	0.5	N/A	2	3	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	0.5	N/A	N/A	1	2

- b) Si aún persiste el empate, se asignará 0.5 puntos por cada año de experiencia laboral en la SDIS, experiencia relacionada con el cargo del encargo (profesional, técnica y asistencial)
- c) Si aún persiste el empate se asignará 0.5 puntos por cada año de experiencia laboral en otras entidades, experiencia relacionada con el cargo del encargo (profesional, técnica y asistencial)
- d) De persistir el empate, el mismo se resolverá mediante sorteo por balota.

Durante todo el proceso se hace a través del correo institucional la publicación de las etapas y los resultados finales para de esta manera garantizar la transparencia.

El cronograma detallado se encuentra en el anexo 1 Cronograma encargos 2021

6.4 Provisión Temporal Mediante Nombramiento Provisional

Los empleos auxiliar administrativo código 407 grado 08 y auxiliar de servicios generales código 470 grado 08, no son susceptibles de proceso de encargos, razón por la cual el nominador está en la potestad de nombrar directamente en provisionalidad estos empleos. Para los empleos declarados desiertos en las audiencias de encargos, se realizarán los respectivos nombramientos en provisionalidad respetando para cada uno de ellos la ubicación funcional, la cual corresponde a una necesidad del servicio.

6.5 Estructura de la Planta

Mediante Decreto 607 de 2007 “Por el cual se determina el objeto, la estructura Organizacional y Funciones de la Secretaria Distrital de Integración Social”, en su artículo 1° estableció como Objeto “La Secretaria Distrital de Integración Social, tiene por objeto orientar y liderar la formulación y el desarrollo de políticas de promoción, prevención, protección, restablecimiento

y garantía de los derechos de los distintos grupos poblacionales, familias y comunidades, con especial énfasis en la prestación de servicios sociales básicos para quienes enfrentan una mayor situación de pobreza y vulnerabilidad. Así como, prestar servicios sociales básicos de atención a aquellos grupos poblacionales que además de sus condiciones de pobreza se encuentran en riesgo social, vulneración manifiesta o en situación de exclusión social’.

Para cumplir con su misionalidad, la Secretaría Distrital de Integración Social tiene a su disposición una planta de personal de 1977 servidores para el cumplimiento de su misionalidad.

7. Rediseño institucional

En el marco del plan de desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” 2020-2024, nace el Proyecto de inversión **7748 - “Fortalecimiento de la gestión institucional y desarrollo integral del talento humano”**, pretendiendo abordar la problemática identificada relacionada con los diferentes factores que afectan la prestación de los servicios logísticos, de gestión ambiental, de gestión documental, y de gestión del talento humano.

Programa o proyecto estratégico del PDD

15 - Gestión pública efectiva, abierta y transparente

Objetivo general del proyecto de inversión

Fortalecer la capacidad técnica y operativa para la prestación y seguimiento de los servicios logísticos, de gestión documental, de gestión ambiental y la gestión y desarrollo integral del talento humano y sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

A través de este proyecto se pretende garantizar el funcionamiento de la SDIS brindando los servicios logísticos y de apoyo (transporte, vigilancia, mantenimiento, aseo y cafetería, manipulación de alimentos, entre otros) con estándares de calidad, además de los servicios asociados a la gestión ambiental, gestión documental, y demás normas técnicas que regulan cada proceso. Así mismo, proporcionar el Talento Humano idóneo y suficiente, acorde con las necesidades de la Entidad, y financiar la nómina que se cubre con recursos de inversión.

Dentro de la programación de actividades y tareas del Plan de Acción Institucional correspondiente a la Dirección Corporativa bajo la responsabilidad de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano para la vigencia 2020, se tiene establecido en la meta No. 5 **“Realizar 1 proceso de Rediseño Institucional para ajustar la estructura organizacional y la planta de personal a las necesidades de la SDIS”**, el cual establece la necesidad de realización de actividades tales como la de **“ESTRUCTURACION Y FORMULACION DEL ESTUDIO TECNICO PARA EL REDISEÑO INSTITUCIONAL DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL”** cuyo producto o entregable básico corresponde al Estudio Técnico de Rediseño Institucional que se debe adelantar para modificar la Estructura Organizacional, la Planta de Personal y Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad.

La importancia de llevar a cabo un rediseño institucional surge de las necesidades identificadas por la SDIS para atender los cambios que se generan en los diferentes entornos sociales, políticos, económicos y tecnológicos, en el marco del Plan de Desarrollo, del Plan Sectorial y del Plan Institucional.

Para la Vigencia 2021 este estudio lo realizará directamente la Entidad a costo cero y con las siguientes prioridades para desarrollar en el primer semestre de esta vigencia:

En el marco del proceso se encuentra la creación de la Subdirección de Discapacidad la cual se está trabajando para avanzar en el proceso, teniendo en cuenta que su creación se contempla realizar a Costo Cero. En ese sentido se inició el proceso de análisis del documento elaborado por la Dirección Poblacional en donde justifica la creación de la Subdirección de Discapacidad, con el fin de aplicar la metodología establecida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, de la siguiente manera:

- **Estructura del Documento**
 - Organizar el documento conforme la metodología de Rediseño del DACSD. (Actualmente)
 - Actualización información (Actualmente)
- **Definición de Funciones**
 - Definir Funciones de la nueva Subdirección
 - Funciones del empleo de Subdirector
 - Funciones del personal asignado
- **Análisis de personal**
 - Revisar empleos de planta que estarán a cargo de esta Subdirección
 - Análisis de perfiles
- **Análisis de Costos**
 - Proyección de costos
 - Análisis presupuesto de inversión
 - Impacto en gastos de funcionamiento
- **Proyección Actos Administrativos**
 - Modif. Estructura
 - Modif. Planta
 - Modif. Funciones
- **Viabilidad Técnica**
 - Realizar mesas de trabajo con el DASCD y SHD
 - Solicitar conceptos viabilidad

Así mismo, se tiene previsto hacer el análisis de los perfiles de los Gestores de Talento Humano para identificar, estandarizar y definir los empleos que por idoneidad se deben priorizar para realizar esta labor en la Entidad, teniendo en cuenta que se debe fortalecer y optimizar la gestión del talento humano en toda la entidad incluyendo las unidades operativas.

Frente al Manual de Funciones y Competencias, se iniciará un análisis en relación a las funciones que están ejerciendo los funcionarios actualmente y las funciones asignadas

mediante la Resolución 1498 del 2019 y las demás que la modifiquen o complementen, con el fin de proponer los ajustes requeridos al Manual de Funciones y Competencias de la Secretaría Distrital de Integración Social.

	Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre	<p>Dora Meneses Poveda <i>Dora Meneses Poveda</i></p> <p>Diego Andrés Díaz Rodríguez <i>Diego Andrés Díaz Rodríguez</i></p> <p>Luz Alba Riaño Estupiñán <i>Luz Alba Riaño Estupiñán</i> <small>Luz Alba Riaño Estupiñán (29 Jan. 2021 16:19 EST)</small></p>	<p>John Jairo Zúñiga Serna <i>John Jairo Zúñiga Serna</i></p> <p>Fabián Andrés Mafla Díaz <i>Fabián Andrés Mafla Díaz</i></p> <p>Ruby Elena Blanco Galindo <i>Ruby Elena Blanco Galindo</i> <small>Ruby Elena Blanco Galindo (29 Jan. 2021 15:31 EST)</small></p> <p>José Domingo Abella Barreto <i>José Domingo Abella Barreto</i> <small>José Domingo Abella Barreto (29 Jan. 2021 19:09 EST)</small></p> <p>Claudia Marcela Gutiérrez López <i>Claudia Marcela Gutiérrez López</i> <small>Claudia Marcela Gutierrez Lopez (29 Jan. 2021 18:19 EST)</small></p>	<p><i>María Mercedes Rodríguez Escobar</i></p> <p>María Mercedes Rodríguez Escobar</p>
Cargo/Rol	<p>Profesional Universitario Área Administración de Personal</p>	<p>Profesional de Planeación SGDTH Abogado Administración de personal SGDTH Profesional Especializado Administración de Personal SGDTH</p>	<p>Subdirectora de Gestión y Desarrollo del Talento Humano</p>










Acuerdo-PLAN ANUAL DE VACANTES 2021 VERSION FINAL.pdf















Informe de auditoría final

2021-01-30

Fecha de creación:	2021-01-29
Por:	AZDigital SDIS (azsdis@sdis.gov.co)
Estado:	Firmado
ID de transacción:	CBJCHBCAABAAbkiYrtTJdO0RhpFHNkvs46GuJkgmlnUn


Historial de “Acuerdo-PLAN ANUAL DE VACANTES 2021 VERSION FINAL.pdf”

-  AZDigital SDIS (azsdis@sdis.gov.co) ha creado el documento.
2021-01-29 - 22:27:16 GMT- Dirección IP: 190.27.214.3.
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a Dora Meneses Poveda (dmeneses@sdis.gov.co) para su firma.
2021-01-29 - 22:27:22 GMT
-  Dora Meneses Poveda (dmeneses@sdis.gov.co) ha visualizado el correo electrónico.
2021-01-29 - 22:39:09 GMT- Dirección IP: 200.118.60.159.
-  Dora Meneses Poveda (dmeneses@sdis.gov.co) ha firmado electrónicamente el documento.
Fecha de firma: 2021-01-29 - 22:40:19 GMT. Origen de hora: servidor.- Dirección IP: 200.118.60.159.
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a Diego Andres Diaz Rodriguez (ddiazr@sdis.gov.co) para su firma.
2021-01-29 - 22:40:20 GMT
-  El correo electrónico enviado a AZDigital SDIS (azsdis@sdis.gov.co) se ha rechazado y no se ha podido entregar.
2021-01-29 - 22:40:39 GMT
-  Diego Andres Diaz Rodriguez (ddiazr@sdis.gov.co) ha visualizado el correo electrónico.
2021-01-29 - 23:18:04 GMT- Dirección IP: 186.28.43.116.
-  Diego Andres Diaz Rodriguez (ddiazr@sdis.gov.co) ha firmado electrónicamente el documento.
Fecha de firma: 2021-01-29 - 23:18:36 GMT. Origen de hora: servidor.- Dirección IP: 186.28.43.116.
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a Luz Alba Riaño Estupiñán (Iriano@sdis.gov.co) para su firma.
2021-01-29 - 23:18:38 GMT

-  Luz Alba Riaño Estupiñán (Iriano@sdis.gov.co) ha visualizado el correo electrónico.
2021-01-29 - 23:18:45 GMT- Dirección IP: 201.245.252.179.
-  Luz Alba Riaño Estupiñán (Iriano@sdis.gov.co) ha firmado electrónicamente el documento.
Fecha de firma: 2021-01-29 - 23:19:01 GMT. Origen de hora: servidor.- Dirección IP: 201.245.252.179.
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a Claudia Marcela Gutierrez Lopez (cgutierrez@sdis.gov.co) para su firma.
2021-01-29 - 23:19:03 GMT
-  El correo electrónico enviado a AZDigital SDIS (azsdis@sdis.gov.co) se ha rechazado y no se ha podido entregar.
2021-01-29 - 23:19:14 GMT
-  Claudia Marcela Gutierrez Lopez (cgutierrez@sdis.gov.co) ha visualizado el correo electrónico.
2021-01-29 - 23:19:21 GMT- Dirección IP: 201.245.225.109.
-  Claudia Marcela Gutierrez Lopez (cgutierrez@sdis.gov.co) ha firmado electrónicamente el documento.
Fecha de firma: 2021-01-29 - 23:19:55 GMT. Origen de hora: servidor.- Dirección IP: 201.245.225.109.
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a JOSE DOMINGO ABELLA (jabellab@sdis.gov.co) para su firma.
2021-01-29 - 23:19:56 GMT
-  JOSE DOMINGO ABELLA (jabellab@sdis.gov.co) ha firmado electrónicamente el documento.
Fecha de firma: 2021-01-30 - 0:09:41 GMT. Origen de hora: servidor.- Dirección IP: 190.61.45.230.
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a Ruby Elena Blanco GALindo (rblanco@sdis.gov.co) para su firma.
2021-01-30 - 0:09:43 GMT
-  Ruby Elena Blanco GALindo (rblanco@sdis.gov.co) ha visualizado el correo electrónico.
2021-01-30 - 0:10:04 GMT- Dirección IP: 191.156.139.194.
-  Ruby Elena Blanco GALindo (rblanco@sdis.gov.co) ha firmado electrónicamente el documento.
Fecha de firma: 2021-01-30 - 0:11:38 GMT. Origen de hora: servidor.- Dirección IP: 191.156.139.194.
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a Fabián Andrés Mafla Díaz (fmaflad@sdis.gov.co) para su firma.
2021-01-30 - 0:11:39 GMT
-  El correo electrónico enviado a AZDigital SDIS (azsdis@sdis.gov.co) se ha rechazado y no se ha podido entregar.
2021-01-30 - 0:11:59 GMT
-  Fabián Andrés Mafla Díaz (fmaflad@sdis.gov.co) ha visualizado el correo electrónico.
2021-01-30 - 0:17:24 GMT- Dirección IP: 190.158.97.88.

 Fabián Andrés Mafla Díaz (fmaflad@sdis.gov.co) ha firmado electrónicamente el documento.

Fecha de firma: 2021-01-30 - 0:18:35 GMT. Origen de hora: servidor.- Dirección IP: 190.158.97.88.

 El documento se ha enviado por correo electrónico a John Jairo Zuniga Serna (jzunigas@sdis.gov.co) para su firma.


2021-01-30 - 0:18:37 GMT

 John Jairo Zuniga Serna (jzunigas@sdis.gov.co) ha visualizado el correo electrónico.


2021-01-30 - 0:20:18 GMT- Dirección IP: 186.84.235.85.

 John Jairo Zuniga Serna (jzunigas@sdis.gov.co) ha firmado electrónicamente el documento.

Fecha de firma: 2021-01-30 - 0:20:35 GMT. Origen de hora: servidor.- Dirección IP: 186.84.235.85.

 El documento se ha enviado por correo electrónico a Maria Mercedes Rodriguez Escobar (mmrodrigueze@sdis.gov.co) para su firma.


2021-01-30 - 0:20:37 GMT

 Maria Mercedes Rodriguez Escobar (mmrodrigueze@sdis.gov.co) ha visualizado el correo electrónico.

2021-01-30 - 1:58:58 GMT- Dirección IP: 186.86.33.174.

 Maria Mercedes Rodriguez Escobar (mmrodrigueze@sdis.gov.co) ha firmado electrónicamente el documento.

Fecha de firma: 2021-01-30 - 13:15:36 GMT. Origen de hora: servidor.- Dirección IP: 181.61.205.234.

 Acuerdo completado.

2021-01-30 - 13:15:36 GMT