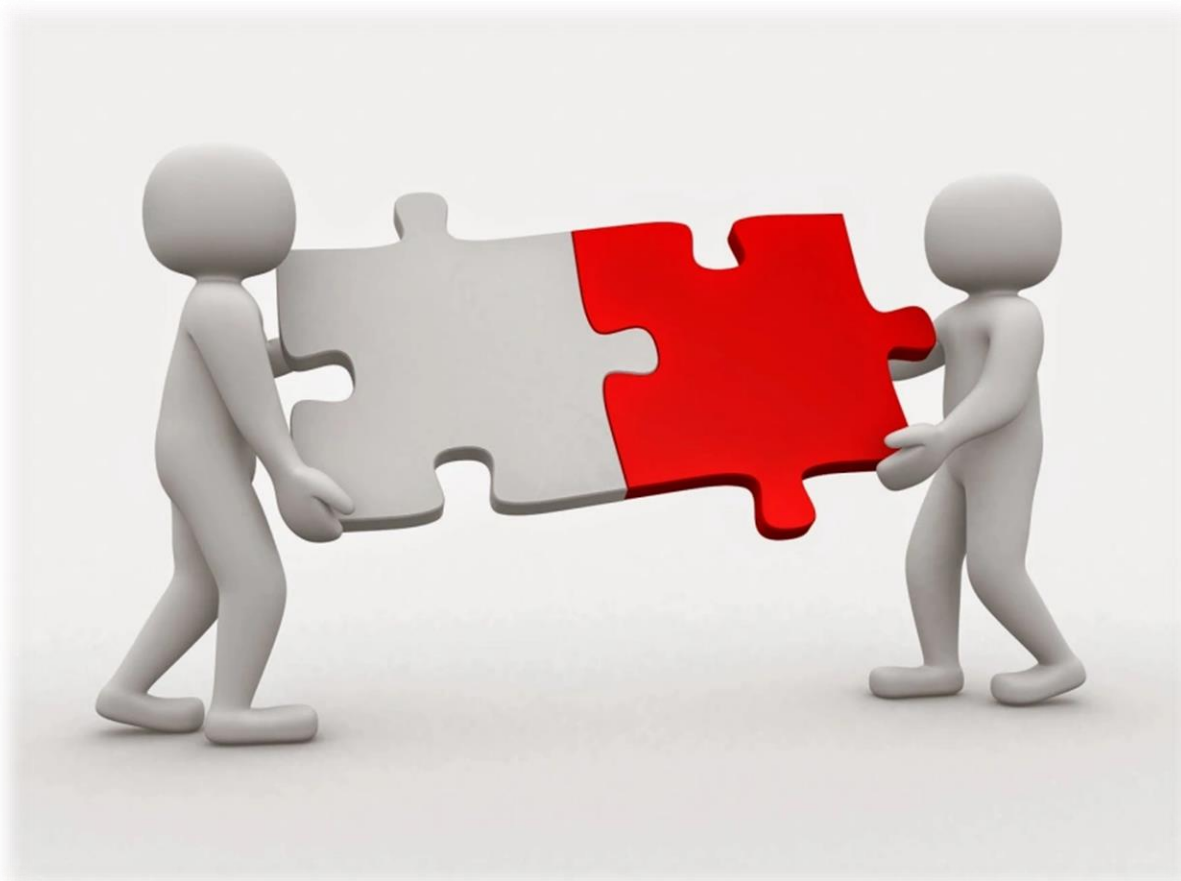


PLAN CONFLICTO DE INTERESES 2023

Versión 2



SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO 2023



INTRODUCCIÓN

Para la formulación del Plan Conflicto de Intereses, se tomó en cuenta lo establecido en la normatividad vigente, los resultados del Autodiagnóstico para la Gestión de Conflicto de Intereses, así como lo descrito en el Lineamiento de Conflicto de Intereses (LIN-TH-001).

En el proceso de implementación del Plan Conflicto de Intereses se proyecta el planteamiento de acciones que contribuyan a las sensibilización, socialización y divulgación de información clave en la conceptualización de un conflicto de interés, su tipología, importancia de estos y qué hacer cuando se presentan. Así mismo, reconocer la importancia de diligenciar la Declaración de Conflicto de Intereses, o reportar oportunamente si se presenta algún impedimento en el marco de las funciones realizadas, por parte de los y las funcionarias de la Secretaría Distrital de Integración Social, para b cual se cuenta con el apoyo del Equipo de Gestores de Integridad, quienes se encargan de llevar a cabo las socializaciones y sensibilizaciones en Unidades Operativas y Dependencias.

Por otra parte, la Secretaría Distrital de Integración Social generará espacios informativos sobre el conflicto de intereses, para el fortalecimiento de la confianza, honestidad y compromiso de los y las funcionarias públicas.



OBJETIVO

Implementar acciones generales que contribuyan a la prevención, identificación, declaración y gestión de los conflictos de intereses que pudieran presentarse por parte de servidores(as), exservidores(as), contratistas y excontratistas de la Secretaría Distrital de Integración Social.

ALCANCE

El presente Plan Conflicto de Intereses está dirigido a las y los servidores públicos y contratistas de la Secretaría Distrital de Integración Social.

PRESUPUESTO

No se requiere presupuesto para financiar las actividades propuestas en el presente plan, su desarrollo se realizará a través de los recursos humanos y físicos de los que dispone la Secretaría Distrital de Integración Social.

RESULTADO AUTODIAGNÓSTICO

Para la vigencia 2022 se realizó el primer Autodiagnóstico para la gestión de conflicto de intereses, obteniendo una calificación total del 84% y evidenciando la necesidad de fortalecer aspectos relacionados con las condiciones institucionales, la pedagogía, seguimiento y evaluación.

CANAL DE COMUNICACIÓN

La Secretaría Distrital de Integración Social ha dispuesto el correo electrónico integridad@sdis.gov.co como canal de denuncias para situaciones que puedan considerarse como generadoras de Conflicto de Intereses de conformidad con la normativa vigente.

Por otra parte, a través de los boletines internos de comunicación interna, se realizan divulgaciones de interés general a todos los colaboradores de la entidad relacionadas con Conflictos de Intereses.

IMPLEMENTACIÓN

La implementación del Plan Conflicto de intereses se realiza a través de los Gestores de Integridad, equipo conformado por colaboradores de la entidad pertenecientes a todas las unidades operativas, los cuales reciben por parte de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano, sensibilizaciones a cerca de la Política de Integridad, Código de Integridad y Buen Gobierno y Lineamiento



Conflicto de Intereses y como comunicarlos y apropiarlos, con el fin que se conviertan en multiplicadores del conocimiento en sus respectivas dependencias.

SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Conflicto de Intereses se realiza a través del Plan de Acción Institucional Integrado y del Plan de Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, esta última cuenta además de la revisión de la Dirección de Análisis y Diseño Estratégico, con la revisión por parte de la Oficina de Control Interno de la entidad.

MARCO NORMATIVO

- Directiva No. 001 del 3 de marzo de 2021 “Directrices para la atención y gestión de denuncias por posibles actos de corrupción,y/o existencia de inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses y protección de identidad del denunciante.”
- Decreto Distrital 189 de 2020: "Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones".
- Decreto Distrital 159 de 2021 “Por medio del cual se modifica y corrige un error formal en el Decreto Distrital 189 de 21 de agosto de 2020”.
- Ley 2013 de 2019, “por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”
- Ley 1952 de 2019, “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposicionesde la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.
- Decreto Distrital 118 de 2018, “Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, “por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017”.
- Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital, expedido por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor deBogotá. 2018.



- A Decreto Nacional 1499 de 2017, “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
- Acuerdo Distrital 645 de 2016 del Concejo de Bogotá D.C., “Por el cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas para Bogotá D.C. 2016 – 2020 “Bogotá Mejor para Todos”.
- Decreto Nacional 124 de 2016, “Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”.
- Ley 1712 de 2014, “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1474 de 2011, “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- Ley 1437 de 2011, “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo” Capítulo II Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones.
- Decreto Distrital 489 de 2009, “Por la cual se crea la Comisión Intersectorial de la Gestión ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”.
- Acuerdo Distrital 489 de 2006, “Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital”.
- Ley 489 del 29 de diciembre de 1998, “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.



EJES TEMÁTICOS PLAN CONFLICTO DE INTERESES

¿Qué es un conflicto de intereses?

El conflicto de Intereses se presenta cuando una o un servidor público, está siendo influenciado(a) por consideraciones personales al llevar a cabo sus obligaciones o funciones y a razón de las cuales su actuar es equivocado.

Según el Departamento Administrativo de la Función Pública, *“el conflicto de intereses es una institución de transparencia democrática que se produce en todo acto o negociación entre el Estado y un tercero, cuando entre este último y quien realiza o decide dicho acto y/o participa posteriormente en la administración, supervisión o control de los procesos derivados del mismo, existen relaciones de negocio, parentesco o afectividad, que hagan presumir la falta de independencia o imparcialidad, todo lo cual potencia la posibilidad de beneficiar directa o indirectamente, indebida e indistintamente a cualquiera de las partes relacionadas.”*¹

De igual manera, se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario – Ley 734 de 2002– y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), los cuales señalan que *“el conflicto surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”*.

Por tanto, puede decirse que existe una situación de “conflicto de intereses” cuando el interés personal de quien ejerce una función pública colisiona con los deberes y obligaciones del cargo que desempeña.

Adicionalmente, se ha clasificado el conflicto de intereses, en tres tipos así:

- Real: cuando la o el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.
- Potencial: cuando la o el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.

¹https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1525712072_3a81e8f4a6052bcbff4f90ca61f6de90.pdf



- Aparente: cuando la o el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Una forma práctica de identificar si existe un conflicto de intereses aparente es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.

Características y elementos del conflicto de intereses

1. Conlleva una situación de confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor público, es decir, esta persona podría estar expuesta a decisiones individuales que podrían influenciar de manera negativa tanto su desempeño como sus responsabilidades al interior de la Entidad.
2. El conflicto de intereses es inevitable y no está sujeto a ninguna prohibición, ya que los servidores y contratistas públicos en su mayoría cuentan con redes familiares y amigos que podrían tener vínculos con decisiones y/o acciones propias de su desempeño y lugar de trabajo.
3. La existencia de un conflicto de intereses puede generar actuaciones fraudulentas o corruptas que afectan el normal funcionamiento de la administración pública. Genera desconfianza en el quehacer público, en el rol del servidor, y en la entidad donde se presente.
4. Puede involucrar a cualquier servidora o servidor público o a los particulares que desempeñen funciones públicas, no obstante, generalmente las mayores implicaciones ocurren con los cargos de más alto nivel que tiene toma de decisiones, ejercen jurisdicción o manejo de presupuesto.
5. Puede generar actuaciones en términos de corrupción y fraude.
6. Genera desconfianza en el desarrollo de la función pública y afecta la imagen de transparencia de la entidad.

Ahora bien, para entender el conflicto de intereses desde todos sus contextos, es importante conocer sus elementos:

- Contar con un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión el asunto.
- Que este interés, sea por parte de alguna de las personas que intervienen o actúan en su condición de servidor público conforme a lo que se representa en las leyes vigentes.



- Que no exista o no sea posible presentar una declaración de impedimento para actuar en el mismo hecho o situación por parte del servidor público.
- Debe estar contemplado desde un marco normativo.

Como identificar un conflicto de intereses

El conflicto de interés es un fenómeno complejo, difícil de medir y de interpretar, estas características hacen que su regulación sea un reto para las entidades públicas. La manera más económica y sostenible para vigilar el comportamiento de las y los servidores públicos y contratistas con respecto al conflicto de interés es articular una serie de medidas y acciones que atiendan el problema desde una perspectiva de educación, prevención y considerando sus dimensiones colectivas e individuales.

Prácticas que deben evitarse para la prevención de los conflictos de interés

Además de lo señalado anteriormente, la Secretaría Distrital de Integración Social, su equipo directivo, así como todos las y los servidores y contratistas de la Entidad rechazan, condenan y prohíben entre otras, las siguientes prácticas:

- Dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos en desarrollo de los servicios y funciones que les compete que puedan influir en sus decisiones para facilitar contratos, nombramientos u operaciones en beneficio propio o de terceros.
- Otorgar compensaciones no autorizadas por las normas pertinentes.
- Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales propios o de terceros.
- Realizar proselitismo político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con la entidad, no pudiendo comprometer recursos económicos para financiar campañas políticas; tampoco generar burocracia a favor de políticos o cualquier otra persona natural o jurídica.
- Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión de la Secretaría Distrital de Integración Social y contra el buen uso de los recursos públicos.
- Todo tráfico de influencias para privilegiar trámites.
- Guardar confidencialidad y proteger aquella información de la cual tengan acceso con ocasión de sus funciones o labores y que sea de carácter reservado.
- Abstenerse de alterar o distorsionar la información de la Secretaría, de sus usuarios y proveedores, también de ofrecer información inexacta o que no corresponda a la realidad.



- Utilizar los recursos de la entidad para labores distintas de las relacionadas con su actividad, ni para obtener un beneficio personal o de terceros.

¿Qué hacer en caso de Conflicto de Intereses?

El procedimiento establecido para ello será el consignado en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 que establece:

En caso de impedimento el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al superior, o si no lo tuviere, a la cabeza del respectivo sector administrativo. A falta de todos los anteriores, al Procurador General de la Nación cuando se trate de autoridades nacionales o del Alcalde Mayor del Distrito Capital, o al procurador regional en el caso de las autoridades territoriales.

La autoridad competente decidirá de plano sobre el impedimento dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo. Si acepta el impedimento, determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso, designar un funcionario ad hoc. En el mismo acto ordenará la entrega del expediente.

Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación. Vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior.

La actuación administrativa se suspenderá desde la manifestación del impedimento o desde la presentación de la recusación, hasta cuando se decida. Sin embargo, el cómputo de los términos para que proceda el silencio administrativo se reiniciará una vez vencidos los plazos a que hace referencia el inciso 1 de este artículo.”

Es importante señalar que, sin importar, si el conflicto de intereses identificado es real, potencial o aparente, el servidor deberá declararse impedido o informar que se encuentra en esa situación, siguiendo los parámetros establecidos para tal fin en el presente lineamiento y la normativa vigente.

Deberes relacionados con los conflictos de interés y procedimiento a seguir sin perjuicio de lo señalado anteriormente o en otras disposiciones, en el marco del Código Disciplinario Único y el Estatuto Anticorrupción.

Son deberes relacionados con los conflictos de interés y se materializan a través del siguiente procedimiento:



Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 2023-1013-102343-129250-64012365
2023-10-13T16:49:06-05:00 - Pagina 9 de 16

- Abstenerse de intervenir directa o indirectamente, en las actividades y decisiones que tengan relación con las determinaciones sociales referentes al conflicto o cesar toda actuación cuando tenga conocimiento de la situación de conflicto de interés.
- Informar a tiempo y por escrito a sus superiores inmediatos a través de correo electrónico o utilizando el buzón destinado para tal fin.
- El superior inmediato deberá pronunciarse sobre la efectiva existencia del conflicto de interés y dará respuesta informando la decisión tomada utilizando el mismo canal y enviando copia al Subdirector (a) de Gestión y Desarrollo de Talento Humano en su calidad de líder de la mesa técnica.
- Si el conflicto de interés es compartido con su superior inmediato, éste debe poner en conocimiento el conflicto de interés a su superior, quien procederá de la forma descrita anteriormente.
- Contribuir a que se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a los órganos de control interno y externo de la entidad.



Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 2023-1013-102343-125250-64012365
2023-10-13T16:49:06-05:00 - Página 10 de 16



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN		EVIDENCIA
			Inicio	Fin	
Divulgar a todos los colaboradores de la entidad, información relacionada con el Conflicto de Intereses, a través una campaña de sensibilización con piezas comunicativas divulgadas de forma masiva a través de los medios de comunicación interna de la SDIS	Cinco (5) piezas comunicativas con información relacionada con el Conflicto de Intereses (Periodicidad Bimestral)	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Abril de 2023	Diciembre de 2023	Cinco (5) correos electrónicos masivos / Piezas Comunicativas
Divulgar a todos los colaboradores de la entidad, el canal de denuncias de conflicto de intereses integridad@sdis.gov.co , a través de piezas comunicativas, en los medios de comunicación interna de la Entidad	Seis (6) comunicaciones internas con información relacionada con el canal de denuncias de casos de conflicto de intereses.	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Febrero de 2023	Diciembre de 2023	Seis (6) correos electrónicos masivos / Piezas Comunicativas
Presentar una vez al mes al Comité Institucional de Gestión y Desempeño la implementación de la estrategia de gestión en los casos de Conflicto de Intereses allegados a la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Una (1) presentación mensual al Comité Institucional de Gestión y Desempeño sobre la implementación de la estrategia de gestión en los casos de Conflicto de Intereses allegados a la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Febrero de 2023	Diciembre de 2023	Acta de reunión y/o listado de asistencia y/o presentación

ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN		EVIDENCIA
			Inicio	Fin	
Realizar seguimiento trimestral de los/las directivos/as, servidores/as y contratistas que terminaron el <i>Curso de Integridad, Transparencia o Lucha contra la Corrupción</i> y calcular el porcentaje respectivo, estableciendo una estrategia comunicativa para promover su realización.	<p>Cuatro (4) Informes de Seguimiento Trimestral que contenga la estrategia de implementación para la promoción del <i>Curso de Integridad, Transparencia o Lucha contra la Corrupción</i> validando el porcentaje de gerentes públicos, servidores(as) y contratistas que lo terminaron.</p> <p>Cuatro (4) Piezas comunicativas divulgadas masivamente para promover la participación de las y los directivos, servidores(as) y contratistas de la SDIS en el <i>Curso de Integridad, Transparencia o Lucha contra la Corrupción</i></p>	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Marzo de 2023	Diciembre de 2023	<p>Cuatro (4) Informes de Seguimiento Trimestral</p> <p>Cuatro (4) correos electrónicos masivos / Piezas Comunicativas</p>
Realizar seguimiento trimestral de los/as directivos/as obligados por la Ley 2013 de 2019 que deben publicar la Declaración de Bienes, Rentas y Conflicto de Intereses	Cuatro (4) Informes de Seguimiento Trimestral de las y los directivos que deben publicar la Declaración de Bienes, Rentas y Conflicto de Intereses según lo establecidos en la Ley 2013 de 2019.	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Marzo de 2023	Diciembre de 2023	Cuatro (4) Informes de Seguimiento Trimestral
Socialización /Divulgación Documento "Lineamiento Conflicto de Intereses" al Equipo de Gestores de Integridad y Buen Gobierno 2023	Cuatro (4) jornadas de socialización / divulgación del documento Lineamiento Conflicto de Intereses	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Mayo de 2023	Diciembre de 2023	Listados de asistencia Presentaciones

ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN		EVIDENCIA
			Inicio	Fin	
Implementación de acciones sobre el "Lineamiento Conflicto de Intereses" en Unidades Operativas y Dependencias SDIS, por parte de los Gestores y Gestoras de Integridad 2023	Un (1) Informe de Gestión sobre las acciones implementadas en el marco del Lineamiento de Conflicto de Intereses por parte de los Gestores y Gestoras de integridad 2023.	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Octubre de 2023	Diciembre de 2023	(1) Un Informe de Gestión sobre Implementación del Lineamiento Conflicto de Intereses
Realizar seguimiento semestral aleatorio de las y los directivos según el Decreto 1083 de 2015, en la cual deben publicar la Declaración de Bienes y Rentas y Conflicto de Intereses en el Sistema Sideap.y su veracidad	(1) Un Informe de Seguimiento a la veracidad y al cumplimiento de la publicación de Bienes y Rentas y Declaraciones de Conflicto de Intereses de las y los directivos (elegidos aleatoriamente) de la SDIS en el aplicativo SIDEAP	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Octubre de 2023	Diciembre de 2023	(1) Un Informe de Seguimiento al cumplimiento y veracidad de la publicación de Bienes y Rentas y Declaraciones de Conflicto de Intereses de las y los directivos de la SDIS en el aplicativo SIDEAP

Aprobación del documento

	Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre	María Fernanda Serrano R.	Fabián Andrés Mafla Díaz Viviana Pulido López John Jairo Zúñiga Serna	Martha Clemencia Díaz Téllez
Cargo/Rol	Contratista Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Contratista Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano Contratista Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano Contratista Gestor SG Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Subdirectora de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

20230929 Plan Conflicto de Intereses V2

SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

gestionado por: azsign.com.co

Id Acuerdo: 20231013-102343-129250-64012365

Creación: 2023-10-13 10:23:43

Estado: Finalizado

Finalización: 2023-10-13 16:49:04



Escanee el código
para verificación

Revisión: Fabián Andrés Mafla Díaz

Fabián Andrés Mafla Díaz
14624765
fmaflad@sdis.gov.co

Revisión: John Jairo Zuñiga Serna

John Jairo Zuñiga Serna
94376036
jjunigas@sdis.gov.co
Contración
SDIS

Revisión: Viviana Pulido López

Viviana Pulido Lopez
52813197
vpulido@sdis.gov.co
Profesional de Planeación
Secretaría Distrital de Integración Social

Elaboración: María Fernanda Serrano Rodriguez

María Fernanda Serrano Rodriguez
63550554
mserrano@sdis.gov.co



Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20231013-102343-129250-64012365
2023-10-13T16:49:05-05:00 - Pagina 14 de 16



REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

20230929 Plan Conflicto de Intereses V2

SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

gestionado por: azsign.com.co

Id Acuerdo: 20231013-102343-129250-64012365

Creación: 2023-10-13 10:23:43

Estado: Finalizado

Finalización: 2023-10-13 16:49:04



Escanee el código
para verificación

Firma: Martha Clemencia Díaz Téllez

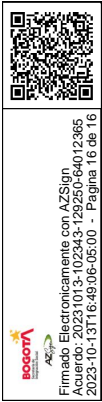
MARTHA CLEMENCIA DIAZ TELLEZ

51967645

mcdiazt@sdis.gov.co

Subdirectora de Gestion y Desarrollo del Talento Humano





Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 2023-10-13-102343-129250-64012365
2023-10-13T16:49:05:00 - Pagina 16 de 16

REPORTE DE TRAZABILIDAD

20230929 Plan Conflicto de Intereses V2

SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

gestionado por: azsign.com.co



Escanee el código
para verificación

Id Acuerdo:20231013-102343-129250-64012365

Creación:2023-10-13 10:23:43

Estado:Finalizado

Finalización:2023-10-13 16:49:04

TRAMITE	PARTICIPANTE	ESTADO	ENVIO, LECTURA Y RESPUESTA
Elaboración	Maria Fernanda Serrano Rodriguez mserrano@sdis.gov.co	Aprobado	Env.: 2023-10-13 10:23:43 Lec.: 2023-10-13 10:24:37 Res.: 2023-10-13 10:24:52 IP Res.: 190.27.225.68
Revisión	Viviana Pulido Lopez vpulido@sdis.gov.co Profesional de Planeación Secretaría Distrital de Integración Soci	Aprobado	Env.: 2023-10-13 10:24:52 Lec.: 2023-10-13 10:28:01 Res.: 2023-10-13 10:28:43 IP Res.: 45.172.222.41
Revisión	John Jairo Zuñiga Serna jzunigas@sdis.gov.co Contración SDIS	Aprobado	Env.: 2023-10-13 10:28:43 Lec.: 2023-10-13 10:34:14 Res.: 2023-10-13 10:34:31 IP Res.: 191.156.55.116
Revisión	Fabián Andrés Mafla Díaz fmaflad@sdis.gov.co	Aprobado	Env.: 2023-10-13 10:34:31 Lec.: 2023-10-13 15:41:00 Res.: 2023-10-13 15:43:50 IP Res.: 190.27.225.68
Firma	MARTHA CLEMENCIA DIAZ TELLEZ mcdiaz@sdis.gov.co Subdirectora de Gestion y Desarrollo del	Aprobado	Env.: 2023-10-13 15:43:50 Lec.: 2023-10-13 16:48:55 Res.: 2023-10-13 16:49:04 IP Res.: 190.27.225.68