
 <b>VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.</b>	 <b>PDA</b> <small>PARA DESARROLLO INTEGRAL DEL VALLE DEL CAUCA</small>	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b> SGC-MECI		Código: FO-JUR.2.1-1
		<b>RESOLUCIÓN No. 4000.37.010-2019</b> (Enero 10 de 2019)		Versión: 2
				Fecha de Vigencia: 22/04/2014
				Página: 1 de 2

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019 DE VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.”**

El Representante Legal de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., en uso de sus atribuciones Estatutarias, en especial las Conferidas por el Decreto 1227 de 2005, modificado parcialmente por el Decreto 4661 de 2005 y,

**CONSIDERANDO**

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, define los Programas de Bienestar social como “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el Desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en el cual labora”.

Por otra parte el Decreto 1227 de 2005 estableció frente al tema de sistema de estímulos, que las entidades deberán organizar programas de estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

La Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección social estableció las disposiciones y definió las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

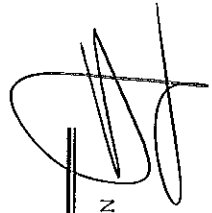
El Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Título 10 “Sistema de Estímulos”

La Ley 734 de 2002, Artículo 33, estableció como derechos de todo servidor público en su numeral 4 “Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales”, y en su numeral 5 “Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes”.

Que Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., tiene como fundamento el reconocimiento el reconocimiento del servidor público como ser integral, con necesidades de insole material, social, familiar, afectivo, moral, laboral y cultural, que requiere de la creatividad, actitud recursiva para buscar respuesta a esas necesidades, de manera que ello revierta en un mejor desempeño.

En ese orden de ideas Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., en su interés de mantener una administración integrada por servidores públicos motivados y comprometidos con la misión de la entidad; debe adoptar y ejecutar un Programa de Bienestar Social y Plan de Incentivos para la vigencia 2018.

En mérito de lo expuesto,



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
SGC-MECI  
**RESOLUCIÓN No. 4000.37.010-2019**  
(Enero 10 de 2019)

Código: FO-JUR.2.1-1  
Versión: 2  
Fecha de Vigencia:  
22/04/2014  
Página: 2 de 2

**RESUELVE**

**ARTICULO 1º.** Adoptar el Programa de Bienestar Social y Plan de Incentivos para los Servidores Públicos de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., a que hace referencia la parte motiva de esta Resolución, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

**ARTICULO 2º.** La ejecución del programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2019, estará a cargo de la Dirección Administrativa de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P.

**ARTICULO 3º.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

**PUBLIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Santiago de Cali, diez (10) de Enero de dos mil diecinueve (2019).

**MOISES CEPEDA RESTREPO**  
Gerente Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P.  
Gestor del PAP – PDA del Valle del Cauca

Elaboró: Dra. Mariisol Piedrahita Correa – CPESP Talento Humano.  
Revisó: Dr. Dr. Andres Felipe Solórzano Gómez – Director Jurídico.  
Aprobó: Dr. Luis Eduardo Pineda Aizate – Director Administrativo.  
Folios: (01)  
Copia: Archivo.

**VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.**  
ENTIDAD GESTORA DEL PROGRAMA AGUA Y SANEAMIENTO PARA  
LA PROSPERIDAD - PLAN DEPARTAMENTAL DE AGUA  
PAP-PDA DEL VALLE DEL CAUCA

**PLAN DE BIENESTAR  
VIGENCIA 2019**





## 1. INTRODUCCION

De acuerdo a la normatividad vigente para la implementación de los Planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades públicas, enmarcado específicamente en el Decreto 1567 de 1998, el cual contiene las normas para la implementación de los planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público y teniendo en cuenta el diagnóstico generado a partir de la percepción de los servidores públicos, se desarrollan planes y procesos que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo se establecen los planes que permitan elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y garanticen un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

La implementación y desarrollo de los planes de Bienestar, deben propiciar espacios y condiciones que favorezcan el nivel de vida laboral y personal, generando en los servidores mayor sentido de pertenencia, compromiso, participación y seguridad laboral, además de contribuir al desarrollo de habilidades y a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de su función social.

Las actividades planteadas contienen las características específicas que demanda el decreto, referente al tipo de actividades deportivas, recreativas, culturales, artísticas, de promoción y prevención de la salud, entre otros. De esta manera se construye la propuesta y basado en los resultados del diagnóstico se elabora el plan de la vigencia 2019.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

El Departamento Administrativo de la Función Pública define en su documento "Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012" los contenidos del programa de bienestar de la siguiente manera: Manifestando que "el desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral, es decir elaborar el "Programa de Bienestar Social", con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención.

1. **La Protección y Servicios Sociales:** se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Los programas que deben ser atendidos a través de los siguientes componentes:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en artes o artesanías • Promoción de programas de vivienda
- Educación formal

2. **La calidad de vida laboral:** se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales".

Los campos de intervención atendidos son los siguientes:

- ✓ Medición del Clima Laboral.
- ✓ Adaptación al Cambio Organizacional.
- ✓ Desvinculación Asistida.
- ✓ Recompensa y reconocimiento.
- ✓ Relaciones entre los servidores públicos.
- ✓ Cultura Organizacional.



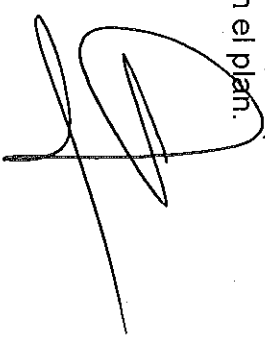
- ✓ Trabajo en equipo.
- ✓ Liderazgo.

Teniendo en cuenta los elementos mencionados anteriormente se evalúa y revisa cuál es el clima que se vive en la entidad, cómo se da la comunicación, qué motiva al empleado y cómo se están satisfaciendo sus necesidades. Cómo a través de todos estos elementos se están logrando los objetivos y cómo se percibe la cultura de la entidad.

El plan se diseña a partir del diagnóstico de Riesgo Psicosocial de acuerdo a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, con el fin de generar acciones de intervención que permitan el mejoramiento de las condiciones de salud y de trabajo asociadas.

Así mismo, el plan busca estar alineado con la misión, visión y a los objetivos planteados por la Entidad y con las expectativas de los servidores y el vínculo de las familias a las actividades planteadas; vale la pena revisar y tener en cuenta todos los insumos que permitan escuchar y entender de primera mano las necesidades de los servidores públicos de la entidad, teniendo presente no solo los resultados del diagnóstico aquí referenciado y las manifestaciones verbales ante la Gerencia y los Directivos, entre otros medios en que los servidores hayan expresado alternativas y/o actividades tendientes a elevar el bienestar y la calidad de vida de los servidores.

Dentro del plan se vinculan actividades que tienen en cuenta los componentes requeridos por la ley y evaluados en la Bateria del Riesgo Psicosocial, aplicada a los servidores, en la que respondieron todos los Servidores Públicos de la Entidad, Plan que una vez aprobado, es adoptado mediante acto administrativo, para ser posteriormente socializado a través de la página web y de forma interna. Así mismo se remitirá a aliados estratégicos como la Caja de Compensación, el Fondo Nacional del Ahorro y la Administradora de Riesgos Laborales, entre otros, a quienes se solicita apoyo de manera directa en algunas actividades incluidas en el plan.

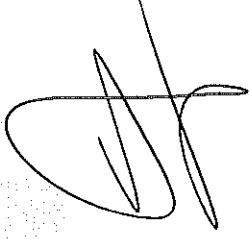


## DOCUMENTOS DE APOYO PARA EL DIAGNÓSTICO

De acuerdo a lo establecido y a la normatividad que rige los planes de bienestar en las entidades públicas, se realiza el diagnóstico a través de la aplicación de la Bateria del Riesgo Psicosocial, entre otros.

Así mismo, se presentó a la Gerencia General para su aprobación y posterior publicación del acto administrativo. Así las cosas, y conforme a los insumos ya señalados, el plan para la vigencia 2019 contempla la ejecución de diversas actividades, conforme a las estrategias indicadas a continuación:

ACTIVIDADES DEPORTIVAS	• Promoción de las actividades Deportivas de la Caja de Compensación Familiar.
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	• Actividades enmercadas ferias de vivienda, de salud y educación
ACTIVIDADES CULTURALES DE INTEGRACIÓN	• Se incluyen las fechas especiales a celebrar en la Entidad
PLAN DE INCENTIVOS	• Actividades de reconocimiento por desempeño : No Pecuniario
CALIDAD DE VIDA LABORAL	• Actividades direccionadas a mejorar las condiciones del ambiente laboral





### 3. MARCO NORMATIVO

#### NORMAS

#### DESCRIPCION

Decreto 1227 de 2005

Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social e Incentivos.

Decreto 1567 de 1998, artículo 22

Los programas de bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales: Atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su grupo familiar, con el fin de mejorar, su salud, vivienda, recreación, cultura y educación y el Componente de Calidad de Vida Laboral: Se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.

Departamento de la Función Pública DAFP. Autor Manfred Max Neeff. Modelo de Bienestar Social Laboral (Julio de 2002).

Ley 909 de 2004

Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social

"Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional"

Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015

"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". Título 10 "Sistema de Estímulos"

Ley 734 de 2002, artículo 33

Establece como derechos de todo servidor público en su numeral 4 "Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales", y en su numeral 5 "Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes



### 3. OBJETIVO GENERAL

Generar espacios y condiciones que fomenten el equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores a través de programas y actividades detectadas en el diagnóstico y que contribuyan en la calidad de vida de los servidores y también generando acciones de intervención que permitan el mejoramiento de las condiciones de salud y de trabajo asociadas cuyo enfoque es mantener un buen clima laboral, donde los servidores se sientan motivados y reflejen sentido de pertenencia y compromiso en el quehacer de sus funciones.

### 4. COBERTURA POBLACIONAL

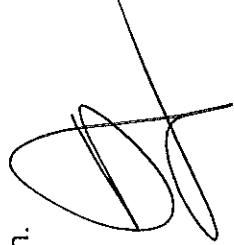
El Programa de Bienestar Social e Incentivos es aplicable a los Servidores Públicos de la Empresa Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P.

GERENTE GENERAL	01
DIRECTORES DE AREA	04
PROFESIONALES	04
UNIVERSITARIOS	
SECRETARIA EJECUTIVA DE	01
GERENCIA	
TOTAL	10

### 5. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Programa de Bienestar Social e Incentivos tiene cuatro etapas:

- Diagnóstico;
- Diseño;
- Ejecución; y
- Evaluación.



## 6. DIAGNÓSTICO

El Programa de Bienestar e Incentivos de 2019 de Vallecaucana de Aguas, está fundamentado en las oportunidades de mejora identificadas en el Informe de diagnóstico aplicación a los Servidores Públicos de la Entidad de la Bateria de Riesgo Psicosocial Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.

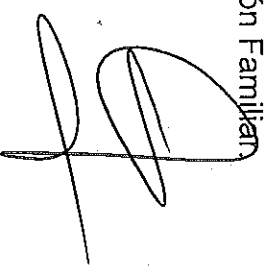
## 7. DISEÑO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 de Vallecaucana de Aguas, está enfocado en el desarrollo profesional, personal, familiar y social de los Servidores Públicos de la Entidad y de reconocimiento de la siguiente manera:

### Actividades recreativas/sociales

- a. Celebración de cumpleaños de los Servidores Públicos.
- b. Celebración o acompañamiento en momentos especiales a los Servidores como nacimiento de un hijo, matrimonio, grado, fallecimiento un familiar, enfermedad de más de 30 días de incapacidad del Servidor.
- c. Celebración día de la mujer.
- d. Celebración día de la madre.
- e. Celebración día del padre.
- f. Celebración día del Servidor Público.
- g. Celebración día de amor y amistad.
- h. Novenas de Navidad.
- i. Celebración fin de año.

Y la promoción de las actividades ofrecidas por la Caja de Compensación Familiar



## 8. EJECUCIÓN

La ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos será liderada por la Dirección Administrativa con apoyo del Proceso de Talento Humano de la Entidad.

## 9. AREAS DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA

### AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

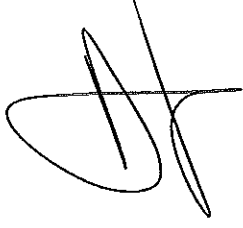
Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del Servidor, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales. La intervención se hará en los siguientes campos:

### INTERVENCIÓN EN EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional de Vallecaucana de Aguas, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para una cultura del Servicio Público.

Actividades a desarrollar:

- ✓ Actividades orientadas a la Gestión del Cambio.
- ✓ Jornadas pedagógicas para promover Valores del Código de Ética.



## 10. SALARIO EMOCIONAL EN VALLECAUCANA DE AGUAS

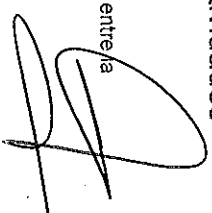
Este nuevo escenario, conocido como salario emocional<sup>1</sup> o conciliación de vida en el trabajo, que propende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los colaboradores en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

La dinámica legislativa actual frente a temas relacionados con el salario emocional se ha incrementado y brinda hoy un marco regulatorio encaminado a dar una línea de acción a las organizaciones para asegurar modelos de gestión sostenibles e integradores. En la normatividad encontramos: Teletrabajo: Ley 1221 de 2008. Promociona el uso de las tecnologías de la información y establece las garantías para la igualdad y los derechos de los trabajadores que se acojan a esta modalidad. Riesgo Psicosocial: Resolución 2646 de 2008. Referente al monitoreo de forma permanente a la exposición de factores de riesgo como el estrés ocupacional. Violencia de Género: Ley 1257 de 2008. Encaminada a la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Igualdad Salarial: Ley 1496 de 2011. Enfoca en dar garantías para la igualdad de la retribución laboral entre mujeres y hombres. Discriminación: Ley 1482 de 2011. Contempla la erradicación de cualquier tipo de discriminación, actos de racismo y hostigamiento. Discapacidad: Ley 361 de 1997. Dirigida a la prevención, educación y rehabilitación, integración social y accesibilidad para las personas discapacitadas.

La felicidad como impulso del compromiso: Las nuevas tendencias en materia de gestión humana se refieren a la felicidad en el trabajo y la creación de compromiso como factores esenciales para el logro de resultados en las organizaciones. Estos nuevos modelos buscan generar espacios para que las personas reconozcan su nivel de contribución, su alineación con la cultura y su "enganche" con la organización como base para el incremento de los resultados individuales y de los equipos. Los principales objetivos que persiguen las organizaciones se enmarcan en un equilibrio tanto social como económico, lo que quiere decir, que solamente podrán trascender los modelos de salario emocional que se construye a partir de soluciones que aseguran un alto impacto en la productividad de la organización y la calidad de vida de los empleados; si alguno de estos procesos tiene falencias o se encuentra desequilibrado, el esquema no será efectivo ni sostenible. Sin embargo, si este esquema dentro de la organización es débil o no ha permitido vislumbrar resultados favorables, existen una serie de soluciones que integran opciones en diversas líneas de acción respecto al salario emocional como son:

- ✓ Salud y Bienestar: Estimulaciones deportivas, transporte y actividades culturales.

<sup>1</sup> Retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados, que generen efectos simbólicos entre la productividad y la calidad de vida" (HC-Human Capital, 2010).



- ✓ Desarrollo y crecimiento: Acuerdos corporativos.
- ✓ Cambio cultural: Iniciativas de inclusión, igualdad de oportunidades, trabajo en equipo y planes multigeneracionales, los cuales buscan generar equidad y unión basada en la amistad y el compromiso de quienes conforman la organización.

En síntesis, resulta relevante para la empresa vincular este elemento, dado que constituye un factor clave para facilitar la alineación y el compromiso con los resultados que se esperan y la necesidad de atender o generar espacios de integración con los aspectos personales de los individuos. Actualmente en Vallecaucana se destacan los siguientes aspectos como salario emocional:

- ✓ Cafetería adecuada con bebidas permanentes calientes.
- ✓ Comedor para la hora del almuerzo del Talento Humano.
- ✓ Baños dotados de papel Higiénico, Toallas de papel para secarse las manos y jabón líquido permanente.

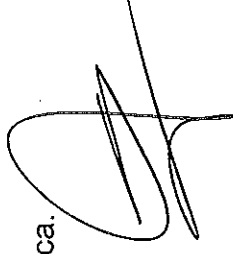
## 11. PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

Esta área se ocupará de atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su grupo familiar con el propósito de mejorar sus niveles de educación, salud y recreación, cultura y deportes. La intervención se hará a través de nuestra Caja de Compensación Familiar en los programas que ofertan en dichos niveles.

## 12. PROGRAMA DE RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTES

Buscan fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, y participación en eventos deportivos de la entidad mejorando el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios en su entorno laboral y familiar. Actividades a desarrollar:

- ✓ Actividades de integración de fechas especiales.
- ✓ Actividad de cierre de año.
- ✓ Desarrollo de la novena navideña con la participación de todas las Áreas.
- ✓ Sensibilización en la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Charla y Actividades para la promoción de los Hábitos de Vida Saludable.
- ✓ Tamizaje Cardiovascular.
- ✓ Reforzar valores Institucionales Código de ética.





### 13. INCENTIVOS AL DESEMPEÑO

Según lo establecido en la ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. implementara los siguientes incentivos:

#### **Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelencia en la Labor:**

Es la satisfacción de parte del jefe, colegas o usuarios de los servicios del Servidor Público, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado, el reconocimiento puede ser verbal (facilitando que sea inmediato), mímico (un gesto de aprobación) o escrito (como una nota de felicitación o agradecimiento).

Los Jefes de Áreas deberán dar cumplimiento a lo señalado por el Artículo 36 literal e) del Decreto 1567 de 1998, el cual establece que "Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener conocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida".

Vallecaucana de Aguas, dará reconocimiento por escrito al empleado o Equipo de trabajo exaltando el logro obtenido y buen desempeño del cumplimiento de los objetivos institucionales.

## 14. EVALUACION Y CONTROL DE RESULTADOS

Se realizará el seguimiento al desarrollo del presente plan para controlar su ejecución así como las correspondientes acciones correctivas y preventivas según sea el caso.

## 15. FUENTES DE INFORMACION

- Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 1572 de 1998.
- Decreto 2504 de 1998.
- Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Cartilla "Clima Organizacional". Mayo de 2001. DAFP
- Departamento Administrativo del Servicio Civil. El Bienestar Social y Laboral en las entidades del Estado. Colombia. 1990.
- Manual de Bienestar Social para el sector oficial. Colombia. 1990.
- Manual de Bienestar Social para el sector oficial. Fondo Nacional de Bienestar Social. Bogotá. Septiembre de 1981.
- Ley 489. Estatuto básico de organización y funcionamiento de la Administración Pública. 1998.
- Ley 909 de 2004
- Cartilla sistema de incentivos departamento administrativo de la función pública Dirección del empleo público de la república de Colombia



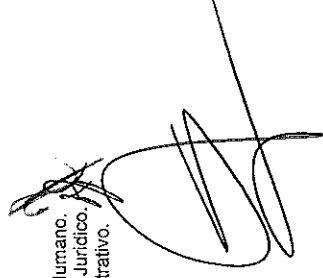
MOISÉS CERDA RESTREPO

Gerente Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P.  
Gestor del PDA Valle del Cauca.

Elaboró: Dra. Marisol Piedrahíta Correa – CPESP Talento Humano.  
Revisó: Dr. Andrés Felipe Solórzano Gómez – Director Jurídico.  
Aprobó: Dr. Luis Eduardo Pineda Alzate – Director Administrativo.

Folios: (07)

Copia. Archivo.



Handwritten signature or scribble, possibly containing the name "John" or similar characters.