



ALCALDÍA MUNICIPAL
DE CAJICÁ
Instituto Municipal de Deporte y Recreación

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE CAJICÁ

ÁREA ADMINISTRATIVA

CAJICÁ- CUNDINAMARCA

2022



ALCALDÍA MUNICIPAL
DE CAJICÁ

Instituto Municipal de Deporte y Recreación

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	3
Cumplir con los lineamientos y dimensiones del talento humano dentro del ciclo de vida laboral del funcionario, según el MIPG.....	3
2.2 Objetivos específicos:.....	3
3. ALCANCE.....	3
4. MARCO NORMATIVO.....	4
5. MARCO DE REFERENCIA.....	5
ENTIDAD.....	5
MISIÓN	5
VISIÓN	5
POLÍTICA DE CALIDAD	5
OBJETIVOS DE CALIDAD	6
PRINCIPIOS CORPORATIVOS	7
ORGANIGRAMA	7
MAPA DE PROCESOS	8
DISTRIBUCION AREAS Y PROCESOS	8
6. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	9
6.1 Caracterización de los servidores públicos.....	9



INTRODUCCIÓN

“El Plan Estratégico de Talento Humano es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la entidad, estableciendo retos concretos y necesidades”

De acuerdo con el artículo 15 de la ley 9009 del 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”* en su capítulo II artículo 15 *“Las unidades de personal de las entidades”* se establece que en las entidades públicas se debe realizar entre otras funciones la elaboración de los planes estratégicos de talento humano y los diferentes planes implícitos que garanticen el cumplimiento y la estructura del proceso de Gestión Humana **(Tomado de: Ley 9009 de 2004 – Funcionpublica.gov)**

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá, mediante la implementación del Modelo Integrado de planeación y gestión – MIPG, en su política de *“Gestión de talento Humano”*, concibe a los funcionarios públicos como el activo más relevante para la institución, siendo ellos quienes, con el desempeño de su labor, aportan al cumplimiento de los objetivos organizacionales, garantizando así, una atención efectiva en todos los procesos a desarrollar. **(Tomado de: funcionpublica.gov / MIPG)**

Rigiéndose bajo los preceptos ya mencionados, los funcionarios públicos adscritos a la entidad contarán con los planes estratégicos establecidos en las diferentes normas, aportando a su vez el mejoramiento continuo en cada uno de los procesos y el cumplimiento de los mismos.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General:

Cumplir con los lineamientos y dimensiones del talento humano dentro del ciclo de vida laboral del funcionario, según el MIPG.

1.2 Objetivos específicos:

- Articular los diferentes planes de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de alinear los diferentes procesos y metas institucionales.
- Impactar positivamente en la satisfacción de los funcionarios en el desempeño de su labor contribuyendo a la consecución de resultados institucionales.
- Fortalecer el Instituto en su misión de cara a la excelencia del servicio público al ciudadano.

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento humano del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá aplica para los funcionarios vinculados a la entidad, Inicia con el direccionamiento estratégico y la detección de necesidades en los



ALCALDÍA MUNICIPAL
DE CAJICÁ

Instituto Municipal de Deporte y Recreación

diferentes componentes propios de su labor en relación con los diferentes planes previamente establecidos y finaliza con la evaluación de la ejecución de estos.

3. MARCO NORMATIVO

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento de Humano se encuentra:

Norma	Tema
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Página 4.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1221 del 16 de julio de 2008	establece normas para promover y regular el teletrabajo.
Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Integración de Sistemas de Gestión.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
Decreto 1499 de 2017 Modifica el Decreto 1083 de 2015	En lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
Ley 1857 de 2017	que modifica algunos apartes de la Ley 1361 de 2009 “Ley de Protección Integral a la Familia”. Estos cambios involucraron un compromiso directo por parte del Estado hacia el asistencialismo de derechos de personas vulnerables en aras de fortalecer la integración de la familia, también faculta a los empleadores para flexibilizar horarios de trabajadores que procuren un acercamiento con los miembros de su familia.



ALCALDÍA MUNICIPAL
DE CAJICÁ

Instituto Municipal de Deporte y Recreación

Resolución 1111 de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
Decreto 648 abril 19 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
Decreto 051 enero 16 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano para el sector público colombiano.

4. MARCO DE REFERENCIA

La formulación y construcción del Plan estratégico de Gestión Humana se enmarca en nuestro Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá como una Entidad descentralizada del orden territorial.

ENTIDAD

MISIÓN

Somos una entidad descentralizada de orden Municipal encargada del diseño, planeación, estructuración y ejecución de las políticas deportivas del Municipio de Cajicá, a través del fomento y la masificación en las prácticas del deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre conforme a las disposiciones de Ley, con criterios de inclusión social, sostenibilidad económica, ambiental y tejido social para la paz en busca de un reconocimiento y aceptación a nivel municipal, regional y nacional.

VISIÓN

Para el año 2035 el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá, será una entidad líder en los procesos de preparación integral del deportista, impulsando la competencia sana con criterios de inclusión, masificación y mejora continua en la participación de las competencias nacionales e internacionales.

POLÍTICA DE CALIDAD

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá está comprometido con la gestión transparente, efectiva y participativa del fomento del deporte, planeando, coordinando, ejecutando y controlando con eficiencia, eficacia y efectividad los programas, planes y proyectos encaminados al desarrollo de las



ALCALDÍA MUNICIPAL
DE CAJICÁ

Instituto Municipal de Deporte y Recreación

actividades lúdicas, recreativas y deportivas dentro de los diferentes grupos que conforman la comunidad, contribuyendo de esta forma al mejoramiento de la calidad de vida de la población Cajiqueña, de conformidad con los lineamientos legales en materia, en búsqueda de la mejora continua y permanente, de la mano de un talento humano competente y calificado, con apoyo de la alta dirección, garantizando un servicio más ágil y oportuno al ciudadano.

OBJETIVOS DE CALIDAD

1. Consolidar la Estrategia Técnica Deportiva Eficaz, Eficiente y Efectiva para preparar deportistas de alto nivel competitivo, desde la orientación del Sistema Nacional del Deporte; garantizando los principios, ejes transversales y líneas Estratégicas de la Política Pública Nacional y Lineamientos de Deporte y Recreación en el Plan de Desarrollo Municipal.
2. Desarrollar una gestión transparente mediante el manejo adecuado de los recursos económicos y de la información tendiente a la consolidación y sostenibilidad del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá.
3. Establecer los mecanismos que permitan el fomento, masificación, desarrollo y práctica del deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre, mediante la integración en espacios de convivencia y paz como herramienta de transformación, inclusión y equidad social.
4. Promover programas que orienten el desarrollo de las prácticas extraescolar complementaria para niños, niñas y jóvenes con el fin de aprovechar el tiempo libre.
5. Generar y brindar a la comunidad oportunidades de participación en procesos formativos de iniciación, fundamentación y perfeccionamiento como contribución al desarrollo integral de los niños y las niñas en el fomento de una cultura física para el mejoramiento de la calidad de vida.
6. Potencializar la mejora continua en cuanto a la implementación del Sistema de Gestión de Calidad.
7. Contar con un equipo de trabajo enfocado al cumplimiento de metas, comprometido y con visión de crecimiento en conjunto que permita la ejecución de procedimientos encaminados a la mejora continua.
8. Generar estrategias deportivas para promover la competitividad, preparación y apoyo a los deportistas de altos logros, estableciendo criterios técnicos aplicados en los organismos del deporte asociado, que componen el Sistema Nacional del Deporte a nivel municipal.
9. Diseñar, desarrollar e implementar la Política Pública del Deporte en el Municipio de Cajicá como herramienta transversal de la práctica deportiva.



ALCALDÍA MUNICIPAL
DE CAJICÁ

Instituto Municipal de Deporte y Recreación

PRINCIPIOS CORPORATIVOS

1. Transparencia: Una de las herramientas fundamentales para que el ciudadano pueda informarse a través de los diferentes mecanismos de participación con el fin de garantizar el adecuado uso de los recursos económicos y de la eficacia y eficiencia de la administración pública.

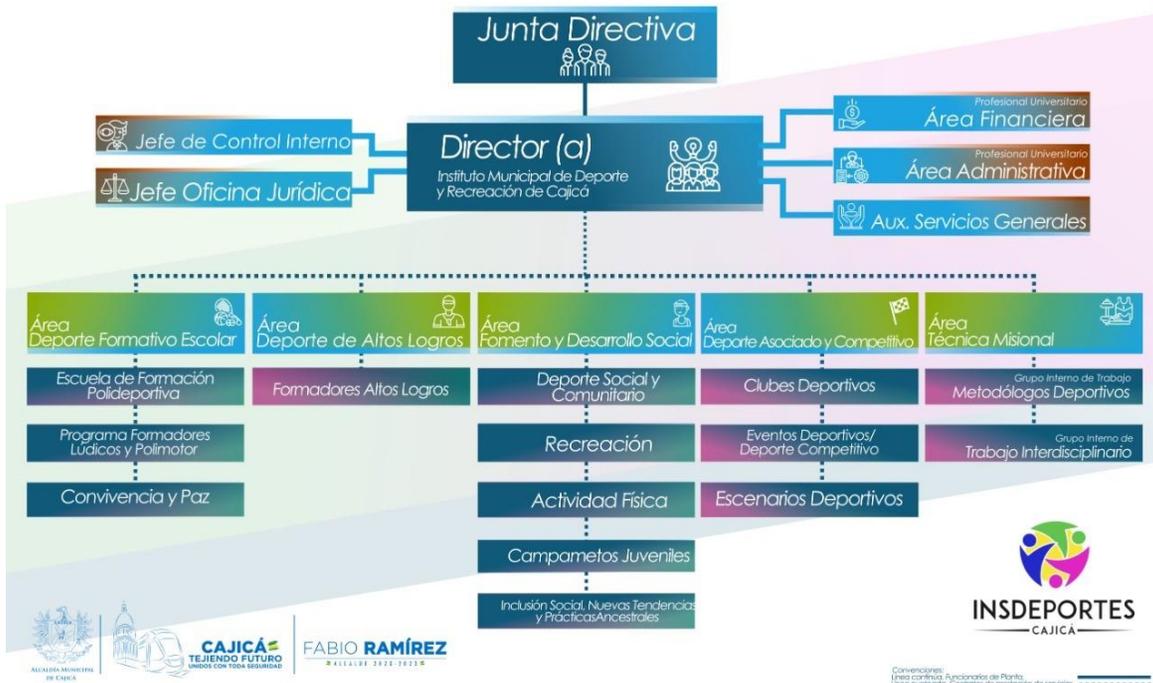
2. Igualdad: El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá está comprometido con la creación de condiciones de igualdad reales y efectivas para satisfacer las necesidades de la población.

3. Tolerancia: Se establece como una base fundamental de nuestras políticas, por medio de excelentes relaciones interpersonales para garantizar la satisfacción de las necesidades de la comunidad Cajiqueña.

4. Respeto: Como esencia de las actuaciones humanas, criterio de valoración y de inclusión dentro de los procesos del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá.

5. Eficiencia: Estableciendo objetivos organizacionales claros con la participación activa de los miembros del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá, permitiendo así una ejecución adecuada de costos sin la afectación al patrimonio.

ORGANIGRAMA





ALCALDÍA MUNICIPAL
DE CAJICÁ

Instituto Municipal de Deporte y Recreación

5. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

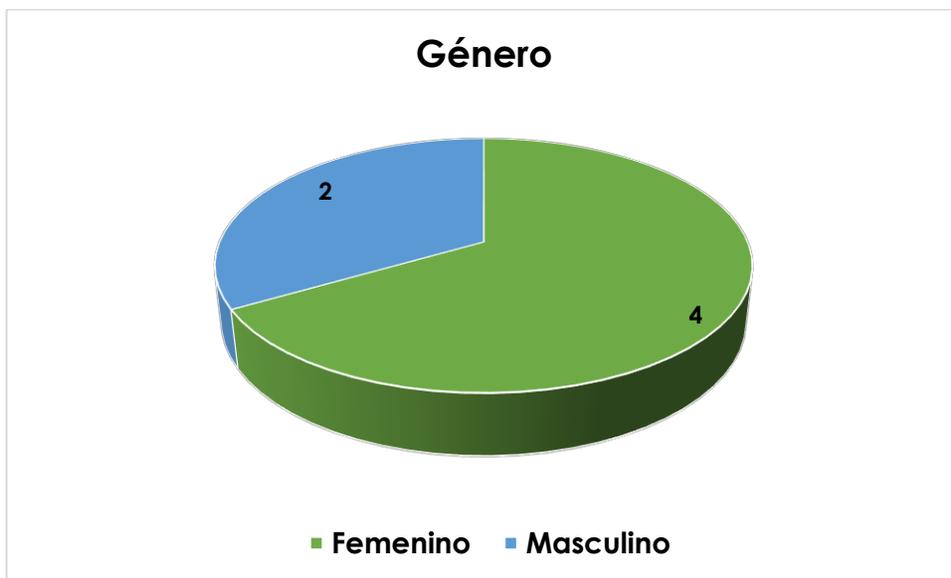
5.1 Caracterización de los servidores públicos

El equipo de gestión humana del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá, desarrollo estudio del perfil sociodemográfico de los funcionarios vinculados a la entidad.

Los resultados de cada uno de los instrumentos aplicados aportan en la creación de estrategias que impactan positivamente en la planeación y desarrollo de los diferentes planes de talento humano.

Grafica 1.

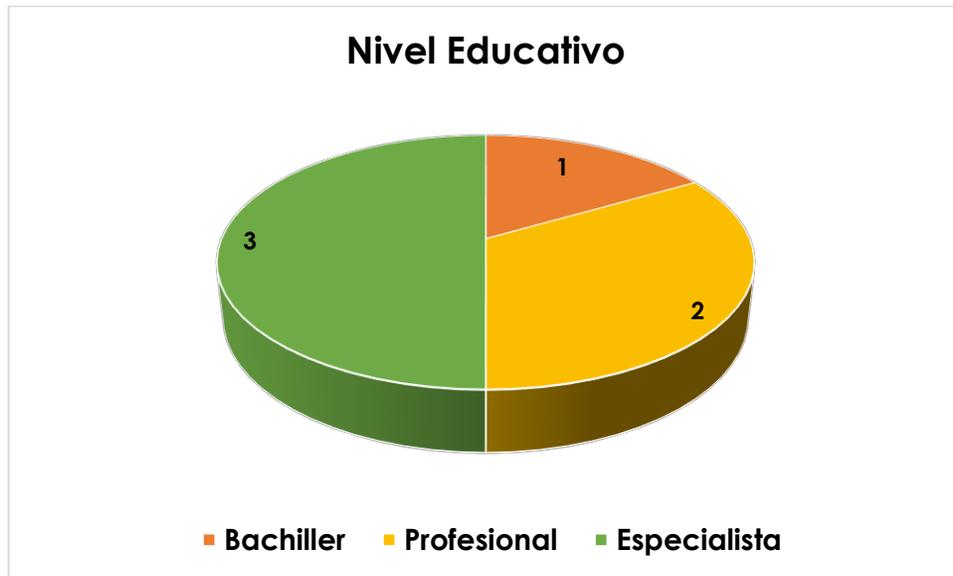
Caracterización de los servidores públicos con relación al género.



Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.

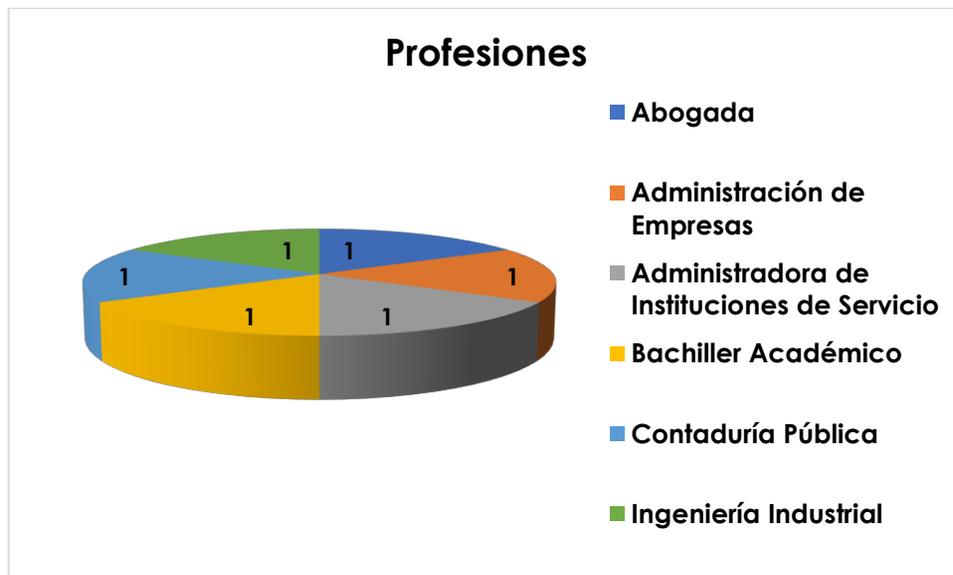
Grafica 2.

Caracterización de los servidores públicos con relación al Nivel Educativo.



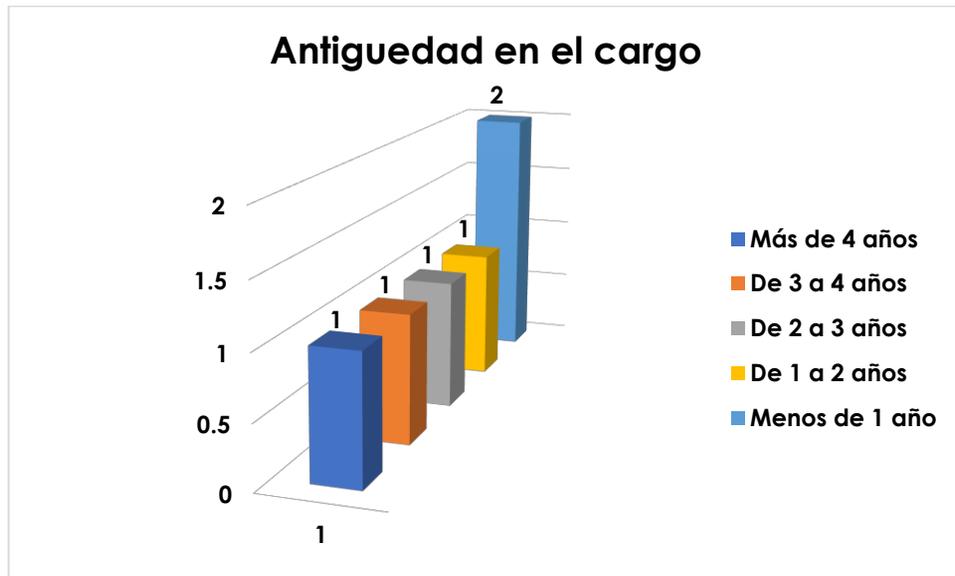
Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.

Grafica 3.
Caracterización de los Servidores públicos con relación a las profesiones.



Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.

Grafica 4.
Caracterización de los Servidores públicos con relación a la antigüedad en el cargo.



Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.

Grafica 5.
Caracterización de los servidores públicos con relación al estado civil.

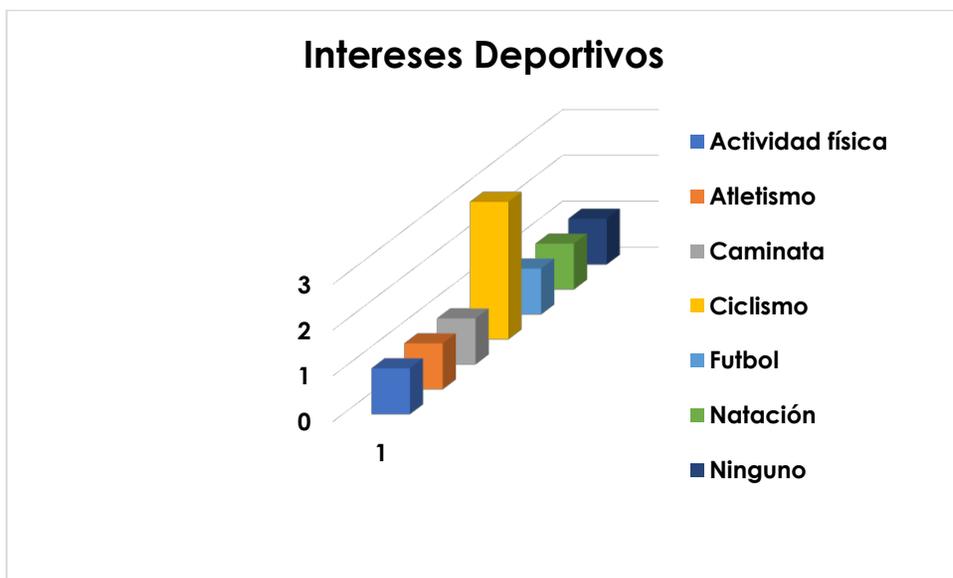


Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.

Grafica 6.
Caracterización de los servidores públicos con relación a si tiene hijos.

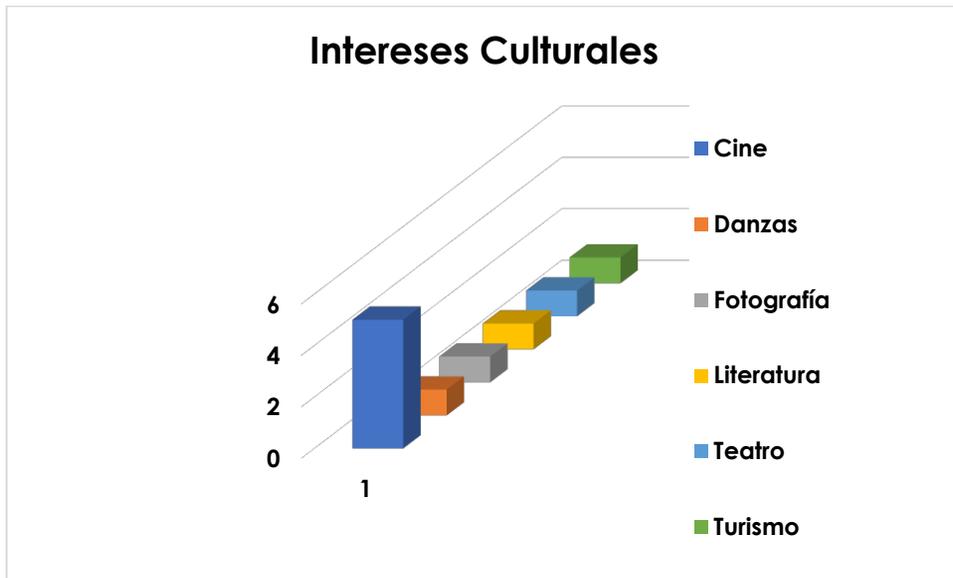


Grafica 7.
Caracterización de los servidores públicos con relación a los intereses deportivos.



Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.

Grafica 8.
Caracterización de los servidores públicos con relación a los intereses culturales.



Fuente: Informe de instrumento aplicado para el Perfil sociodemográfico.

El Plan Estratégico del Talento Humano 2022, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: desde su ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este plan se enfoca en oportunidades de mejora enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

Para lo cual es fundamental aplicar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, con acciones efectivas que asociadas a las 7 dimensiones del MIPG y sus respectivas políticas, para lo cual se realizó autodiagnóstico y se definen responsabilidades y roles:

DIMENSIÓN	POLÍTICA	DOCUMENTOS	AUTORIDAD	RESPONSABILIDAD	ROL
D1. TALENTO HUMANO	D1.P1. Gestión Estratégica del Talento Humano	Caracterización de empleados	Director General	P.U Administrativa	Apoyo profesional (CPS)
		SST Riesgo psicosocial			
		Medición de clima laboral			
		Procedimiento de ingreso (inducción)			
		Programa de Desarrollo TH (Cap, Biene, Incent)			
		Programa de retiro			
		Política de implementación de rutas de creación de valor			
		Procedimiento de evaluación de la GETH			
		Estructura de Gestión Estratégica del Talento Humano			
		Plan de GETH			
		Acto administrativo de estructura organizacional			
		Acto administrativo de escala salarial.			
		Acto administrativo de planta de personal.			
		Acto administrativo de manual de funciones y competencias laborales.			
	Niveles de autoridad y responsabilidad				
	Evaluación de la GETH				
	D1.P2. Integridad	Procedimiento para la formulación y seguimiento del Código de Integridad. Código de integridad	Director General	P.U Administrativa	Apoyo profesional (CPS)
D.2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	D2.P1. Planeación	Orientaciones generales y estructura de la planeación	Director General	Director General	Apoyo profesional (CPS)
		Grupos de valor: identificación y caracterización			
		Procedimiento de Participación ciudadana			
	D2.P2. Integridad (PAAC)	Marco Fiscal a Mediano Plazo			
		Plan Estratégico			
	D2.P3. Gestión presupustal	POAI y Plan Indicativo			
		Planes de Acción individual e integrados			
		Procedimiento de planeación institucional			
		Manual para la gestión de indicadores			
		Roles, responsabilidades y autoridades en la planeación			
		Política de Riesgos			
		Procedimiento para la construcción del PAAC			
		Procedimiento para el seguimiento y evaluación del desempeño institucional			
		Analítica institucional			



ALCALDÍA MUNICIPAL
DE CAJICÁ

Instituto Municipal de Deporte y Recreación

D3. GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	D3.P1. Fortalecimiento Organizacional y simplificación de procesos	Mapa de procesos	Director General	Director General	Profesionales de apo
		Procedimiento de gestión de documentos y registros			
		Manual de Calidad			
	D3.P2. Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público	Documento de implementación del MIPG			
		Procedimiento de Revisión por la Dirección			
		Procedimiento para el ajuste de la estructura organizacional, escala salarial y planta de cargos.			
	D3.P3. Gobierno Digital	Política de austeridad en el gasto público			
		Procedimiento para la gestión del Plan anual de adquisiciones			
		Plan Anual de Adquisiciones PAA			
	D3.P4. Seguridad Digital	Procedimiento de ejecución presupuestal			
		Procedimiento de gobierno digital			
		Procedimiento de seguridad digital y de la información			
	D3.P5. Defensa Jurídica	Gestión del Normograma			
		Política de actualización normativa			
		Política de gestión de riesgo antijurídico			
	D3.P6. Mejora Normativa	Procedimiento para la defensa jurídica y representación judicial			
		Política de atención al ciudadano			
		Carta de trato digno			
	D3.P7. Atención al Ciudadano	Procedimiento de comunicación con el ciudadano (protocolos de atención al ciudadano)			
Política de racionalización de trámites y procedimientos administrativos					
Inventario de trámites y procedimientos administrativos con sus fichas					
D3.P8. Racionalización de trámites	Política de participación ciudadana (incluida rendición de cuentas)				
	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano				
	Política de manejo ambiental				
	Procedimiento de contratación (supervisión e interventoría)				
	Manual de Contratación				
	Manual de supervisión e interventoría				
D3.P9. Participación ciudadana en la gestión	Procedimiento para el diseño y análisis de indicadores	Director General	Director General	Profesionales de apoyo	
	Cuadro de mando (indicadores)				
	Seguimiento y evaluación de resultados de gestión (desempeño Institucional)				
	Política de medición de la percepción y satisfacción ciudadana				
D4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	D4.P1. Evaluación del desempeño institucional				



ALCALDÍA MUNICIPAL
DE CAJICÁ

Instituto Municipal de Deporte y Recreación

D5. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	D5.P1. Gestión documental	Guía para la gestión de los documentos	Director General	Director General	Profesionales de apoyo
		Política de uso racional del papel			
		Procedimiento de gestión de la información primaria y secundaria			
		Gestión de archivos			
		Tablas de Retención Documental			
	D5.P2. Gestión Estadística	Tablas de Valoración Documental			
		Plan General de Archivos			
		PINAR			
		Política de transparencia y acceso a la información			
		Procedimiento de PQRSFD			
D6. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	D6.P1. Gestión del conocimiento y la innovación	Sistemas de información	Director General	P.U Administrativa	Profesionales de apoyo
		Procedimiento de gestión de las comunicaciones (comunicación pública, medios y canales de comunicación)			
		Política de gestión del conocimiento y la innovación			
D7. CONTROL INTERNO	D7.P1. Control Interno	Procedimiento para la Analítica Institucional	Director General	Jefe de Oficina de Control Interno	Jefe de Oficina de Control Interno
		Administración de Sistemas de información			
		Estatuto general de Auditoría Interna			
		Manual de Auditoría Interna			
		Procedimiento de Evaluación Independiente al Sistema de Control Interno			
Procedimiento de Control Interno					
		Procedimiento de evaluación al Sistema de Control Interno Contable			

Teniendo en cuenta el anterior diagnóstico, cabe resaltar que, se establece como parte integral del plan estratégico de Gestión Humana los compromisos establecidos en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, así como los diferentes temas que se desarrollan en el:

CRONOGRAMAS COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

COMITÉ No.	FECHA	TEMA PROPUESTO
1	7 MARZO 2022	<ol style="list-style-type: none"> Entrega del avance de las políticas por parte de los responsables. Evaluación del plan de capacitación y bienestar 2021. Propuestas para proceso de mínima cuantía de planes 2022.
2	6 JUNIO 2022	<ol style="list-style-type: none"> Socialización proyecto actualización manual de funciones. Socialización y aprobación de las políticas. Socialización Resolución por la cual se modifica la resolución No. 133 de 2019.
3	5 SEPTIEMBRE 2022	<ol style="list-style-type: none"> Seguimiento y evaluación de planes.



ALCALDÍA MUNICIPAL
DE CAJICÁ

Instituto Municipal de Deporte y Recreación

		2. Seguimiento y evaluación de compromisos.
4	5 DICIEMBRE 2022	1. Evaluación de planes y diagnóstico de necesidades planes 2023. 2. Evaluación del desempeño institucional 2022. 3. Planes de mejora 2022-2023.

CRONOGRAMA DE LAS POLITICAS INSTITUCIONALES.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño			
Punto 2. FURAG			
Nota: Deben ser claros los lineamientos de las políticas y pertinentes con la realidad institucional. (Los líderes podrán consultar las guías para su implementación en la página de la Función Pública).			
Políticas de Gestión y Desempeño Institucional	Área	Fecha de Avance	Fecha de Entrega
1. Planeación Institucional	Dirección	07 de marzo de 2022	31 de marzo de 2022
2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público	Financiera	07 de marzo de 2022	31 de marzo de 2022
3. Talento humano	Administrativa	07 de marzo de 2022	31 de marzo de 2022
4. Integridad	Administrativa	07 de marzo de 2022	31 de marzo de 2022
5. Transparencia, acceso a la información pública y	Dirección	07 de marzo de 2022	31 de marzo de 2022
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de	Dirección	07 de marzo de 2022	31 de marzo de 2022
7. Servicio al ciudadano	Dirección	07 de marzo de 2022	31 de marzo de 2022
8. Participación ciudadana en la gestión pública	Dirección	07 de marzo de 2022	31 de marzo de 2022
9. Racionalización de trámites	Dirección	07 de marzo de 2022	31 de marzo de 2022
10. Archivos y Gestión documental	Dirección	07 de marzo de 2022	31 de marzo de 2022
11. Gobierno Digital	Dirección	07 de marzo de 2022	31 de marzo de 2022
12. Seguridad Digital	Dirección	07 de marzo de 2022	31 de marzo de 2022
13. Defensa jurídica	Jurídica	07 de marzo de 2022	31 de marzo de 2022
14. Gestión del conocimiento e innovación	Administrativa	07 de marzo de 2022	31 de marzo de 2022
15. Control interno	Control Interno	07 de marzo de 2022	31 de marzo de 2022
16. Seguimiento y evaluación del desempeño instituc	Dirección	07 de marzo de 2022	31 de marzo de 2022
17. Mejora Normativa	Jurídica	07 de marzo de 2022	31 de marzo de 2022
18. Gestión de la Información Estadística	Dirección	07 de marzo de 2022	31 de marzo de 2022
19. Compras y contratación pública	Jurídica	07 de marzo de 2022	31 de marzo de 2022



ALCALDÍA MUNICIPAL
DE CAJICÁ

Instituto Municipal de Deporte y Recreación

Para garantizar la ejecución de los planes de Capacitación, Bienestar y SST, los cuales hacen parte integral del plan estratégico de talento humano, el INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE CAJICÁ, dispone dentro de su presupuesto 2022, los siguientes recursos:

PLAN DE CAPACITACIÓN:

RUBRO: 2.1.2.02.02.020 CAPACITACIÓN PERSONAL ADMINISTRATIVO/ FUENTE ICLD 1.2.1.0.00 con disponibilidad por valor de SEIS MILLONES SEISCIENTOS QUINCE MIL PESOS M/CTE. (\$6.615.000).

PLAN DE BIENESTAR:

RUBRO: 2.1.2.02.02.011 GASTOS DE BIENESTAR SOCIAL/1.2.1.0.00 FUENTE ICLD, con disponibilidad por valor de QUINCE MILLONES CUATROCIENTOS TREINTA Y CINCO MIL PESOS M/CTE (\$15.435.000)

Proyectó:

Shirley Jiménez Rodríguez
P.U. Área Administrativa

Aprobó:

Ana Katherine Artunduaga Mendoza
Directora

Responsable	Nombre(s) y apellidos	Firma	Área
Proyectó:	Shirley Jiménez Rodríguez		Administrativa
Revisó:	Catherine Nieto		Dirección
Revisó y Aprobó:	Ana Katherine Artunduaga		Dirección

Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente documento, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.