

RESOLUCIÓN NÚMERO 001102 DEL 27/12/2024 13:52:58

“Por la cual se implementa el nuevo Modelo de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC”

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD DE SERVICIOS
PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS**

En uso de las facultades legales y en especial las conferidas en la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, numeral 1.1 del artículo 1 de la resolución 000084 del 18 de febrero de 2021, artículo 12 del Decreto 4150 de 2011 y

CONSIDERANDO

Que el artículo 2.2.13.1.1 del Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública 1083 de 2015, establece que el Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde la formulación de las políticas relacionadas con el ingreso, capacitación y evaluación de la gestión de los gerentes públicos.

Que el artículo 2.2.13.1.5 del Decreto 1083 de 2015 en mención determina que la evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo Gerente Público, con fundamento en los planes, proyectos y programas de la entidad para la correspondiente vigencia.

Que el artículo 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015 menciona que el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, que podrá ser adoptado por las entidades.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública en el mes de enero de 2024, expidió la guía versión 2 que contienen los lineamientos del Nuevo Modelo de Gerencia Pública y de Acuerdos de Gestión hacia la Gerencia Pública 4.0, el cual debe ser implementado en la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC.

Que en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, expidió una Circular Externa No. 100-04-2024 del 7 de febrero de 2024, adoptando el Nuevo Modelo de Gerencia Pública y de Acuerdos de Gestión hacia la Gerencia Pública 4.0, con el fin de ser aplicado en las Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.

Que se hace necesario reglamentar las fases de los Acuerdos de Gestión de Concertación, Seguimiento y Evaluación, conforme a la citada Guía del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, para la gestión hacia la Gerencia Pública 4.0 en la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC.

Que en virtud de lo anterior;

RESOLUCIÓN NÚMERO 001102 DEL 27/12/2024 13:52:58

“Por la cual se implementa el nuevo Modelo de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC”

RESUELVE:

CAPITULO I
GENERALIDADES Y RESPONSABILIDADES

ARTÍCULO 1. IMPLEMENTACIÓN. Implementar en la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, el nuevo Modelo de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión, de conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en la Circular Externa No. 100-04-2024 del 7 de febrero de 2024 y en la Guía versión 2 en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano, así como en las demás normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 2. TÉRMINOS Y DEFINICIONES. Dentro del Nuevo Modelo de Gerencia Pública 4.0 se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes términos y definiciones:

Servidor Público 4.0: Es aquel servidor cuyas capacidades cognitivas y habilidades sociales, actitudinales y digitales, le permiten adaptarse exitosamente a entornos cambiantes para responder de manera efectiva en la ejecución de sus funciones con la vivencia de la integridad y la filosofía del servicio.¹

Los empleos de naturaleza gerencial definidos en la ley 909 de 2004, son aquellos que conllevan el ejercicio de responsabilidad directa en pro del cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico Institucional, Plan Sectorial y el Plan de Acción Anual, siendo estos los empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo de la planta de personal de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, cuya nominación no dependa directamente de la Presidencia de la República.

Acuerdo de Gestión: Instrumento en el que se pactan, controlan y evalúan los compromisos entre el gerente y su superior jerárquico. Se desarrolla en cuatro fases: Concertación formalización, seguimiento y evaluación, sin embargo, en la etapa de ingreso solo se llevan a cabo la concertación y formalización.

Aplicación: El Sistema de Evaluación de Gestión de los Gerentes Públicos 4.0 de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, se aplicará para los siguientes empleos de la planta de personal:

- a. Director Operativo
- b. Director Administrativo y Financiero
- c. Subdirector Técnico u Operativo
- d. Subdirector Financiero
- e. Subdirector Administrativo
- f. Jefe de Oficina

¹ www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/0/competencias-laborales-para-el-servicio-publico-4-0-en-colombia.pdf/9d8cf588-d41f-d37c-f546-af15a65f2d91?t=1659473779960

RESOLUCIÓN NÚMERO 001102 DEL 27/12/2024 13:52:58

“Por la cual se implementa el nuevo Modelo de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC”

Gestión del Rendimiento: Para evaluar la gestión del rendimiento del gerente público 4.0 e identificar sus fortalezas o aspectos por mejorar, se revisan los resultados de los compromisos concertados en el acuerdo de gestión. La Evaluación del Gerente Público se realizará de acuerdo a los siguientes pilares:

Pilar 1. Productividad Social: El gerente público debe tener claro los objetivos de la entidad para así priorizar los recursos y focalizar sus procesos de gestión en la consecución de los resultados, siempre teniendo como referente el plan de desarrollo nacional, el plan sectorial y el plan de acción anual de la entidad.

Criterios de valoración para este pilar:

- El cumplimiento del plan de acción anual de la Unidad, tiene un peso del 60%, debe ser medido frente al cumplimiento de la planeación institucional y, especialmente, al cumplimiento de las metas asociadas del área que lidera, incluyendo el cumplimiento de la ejecución presupuestal cuando así corresponda.
- El proyecto de innovación pública tiene un peso del 10%. El proyecto debe contener objetivos, cronograma de actividades, indicadores y seguimiento de resultados.
- La sumatoria de los criterios mencionados, corresponden al **70%** del 100% de la evaluación de los compromisos gerenciales.

Pilar 2. Construcción de Integridad: Se debe promover desde el cumplimiento estricto de las leyes, de las reglas de la entidad y los valores. Tiene un peso del **10%** y se basa en los cinco (5) valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, que son: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia. En consecuencia, un gerente público 4.0 no solo debe cumplir con estos preceptos, sino que debe ser líder, inspirador, forjador, garante, promotor y educador a través del ejemplo cotidiano.

Pilar 3. Gestión Cultural: Está relacionada con la capacidad de identificar las prácticas culturales que agregan valor y que facilitan la evolución de la Unidad. Tiene un peso del **10%** de la evaluación de los compromisos gerenciales. Para eso el gerente público debe:

- Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior de la dependencia que lidera.
- Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y la cultura deseada.
- Diseñar rutas críticas de trabajo a partir de los planes de acción.
- Gestionar el cambio.

Pilar 4. Desarrollo de Personas y Equipos: El gerente público es el responsable de la materialización de las metas, planes, proyectos y demás tareas a cargo del talento humano de la dependencia, debe tener un lenguaje claro, respetuoso, identificar oportunidades de mejora en formación y

RESOLUCIÓN NÚMERO 001102 DEL 27/12/2024 13:52:58

“Por la cual se implementa el nuevo Modelo de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC”

capacitación, potencializar y fortalecer las habilidades, competencias, destrezas y rasgos de comportamiento del equipo de trabajo a su cargo, generar un clima laboral positivo y enriquecedor, crear y mantener canales de retroalimentación y permitir niveles de autonomía y crecimiento articulado con la consecución de los objetivos institucionales. Tiene un peso del **10%** de la evaluación de compromisos gerenciales.

ARTÍCULO 3. RESPONSABLES DIRECTOS. La responsabilidad frente a los acuerdos de gestión, está fundamentada así:

- El superior jerárquico es el responsable de concertar, firmar, hacer seguimiento y evaluar los acuerdos de gestión.
- El gerente público es el responsable de concertar, formalizar y cumplir los acuerdos de gestión (sin que esto afecte la discrecionalidad para su retiro) de igual forma acoger las recomendaciones impartidas por su superior en las etapas de seguimiento y retroalimentación.
- La Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo debe garantizar que los acuerdos de gestión estén alineados al Plan de Acción Anual de la Unidad. Así mismo, debe orientar en el diseño de los indicadores de gestión mediante los cuales se realizará el seguimiento y la evaluación de los acuerdos pactados.
- La Subdirección Administrativa, desde la coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano o quien haga sus veces, será el responsable de liderar las acciones necesarias para la implementación del Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos 4.0 de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, además suministrará los instrumentos adoptados para la concertación – formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión y realizará el acompañamiento y las gestiones necesarias para el desarrollo del proceso.

ARTÍCULO 4. FASES DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN. Para identificar sus fortalezas o aspectos por mejorar, se revisan los resultados de los compromisos gerenciales concertados en el acuerdo de gestión, instrumento en el que se pactan, controlan y evalúan los compromisos entre el gerente público y su superior jerárquico. Es necesario aclarar que el acuerdo de gestión se desarrolla en las siguientes fases:

1. Concertación - Formalización
2. Seguimiento - Retroalimentación
3. Evaluación

ARTÍCULO 5. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS Y FORMALIZACIÓN. Es la fase en la que el gerente público y el superior jerárquico establecen los compromisos a ejecutar de acuerdo al Plan de Acción Anual.

Para llevar a cabo la concertación se debe diligenciar el **formato 1 - Concertación de Compromisos Gerenciales**, de conformidad con el alcance de cada uno de los conceptos utilizados en el instrumento de concertación, así:

RESOLUCIÓN NÚMERO 001102 DEL 27/12/2024 13:52:58

“Por la cual se implementa el nuevo Modelo de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC”

Objetivos Institucionales: Son los definidos en la planeación institucional en concordancia con lo establecido con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual y que deberán estar relacionados con los compromisos de cada gerente público.

Compromisos Gerenciales: Comprenden los resultados a ser medidos, cuantificados y verificados que adelantará el gerente público para el cumplimiento efectivo de los objetivos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC.

Los compromisos acordados en el ejercicio de la concertación deben ser cinco (5), de los cuales, dos (2) deben estar relacionados con el pilar No 1 (Productividad social – Proyecto de innovación pública) y tres (3) relacionados con los pilares No. 2, 3 y 4 (Construcción de Integridad, Gestión Cultural y Desarrollo de Personas y Equipos), por cada gerente público.

Indicador: Es la representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable objetivamente y mediante el cual se determina el cumplimiento de los compromisos gerenciales.

Fecha inicio – fin: Corresponde al lapso de ejecución del compromiso concertado en el cual deberán adelantarse las acciones necesarias para el cumplimiento del mismo.

Actividades: Corresponden a las principales acciones definidas por el gerente público que harán posible el logro de los compromisos gerenciales generando así las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión. Estas no deberán ser menos de 3 ni más de 5 por cada compromiso gerencial.

Peso ponderado: Corresponde al porcentaje de cada compromiso concertado con el superior jerárquico, en función de las metas de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - USPEC. La asignación del peso porcentual debe ser así: Pilar No. 1 deberá ser del 70% (Plan de Acción 60% y Proyecto de Innovación Pública 10%) y para los pilares No. 2, 3 y 4 deberán ser del 10% por cada compromiso para un total del 100%.

Porcentaje de Cumplimiento programado a 1er y 2º semestre: Se registra el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso gerencial para estos dos periodos.

PARÁGRAFO PRIMERO: El plazo de concertación y formalización no deberá ser mayor al 28 de febrero de cada año para que coincida con la planeación institucional. Para los gerentes públicos que se posesionen durante la vigencia, el plazo de la concertación y formalización no deberá ser superior a cuatro (4) meses contados a partir de la posesión.

PARAGRAFO SEGUNDO: El acuerdo de gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público, plasmados en el formato 1 (Concertación de Compromisos Gerenciales).

RESOLUCIÓN NÚMERO 001102 DEL 27/12/2024 13:52:58

“Por la cual se implementa el nuevo Modelo de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC”

ARTÍCULO 6. SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN. En Esta etapa, se adelantarán seguimientos a los compromisos concertados entre el gerente público y el superior jerárquico con el fin de verificar su cumplimiento.

Los seguimientos deberán realizarse a más tardar el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada vigencia.

Para llevar a cabo esta fase, se debe diligenciar el **formato 2 – Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales**, de conformidad con el alcance de cada uno de los conceptos utilizados en el instrumento de concertación, así:

Avance - Porcentaje de cumplimiento programado a 1er semestre: Se registra el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso gerencial para este periodo.

Avance - Porcentaje de cumplimiento indicador 1er semestre: Se verifica el avance de los compromisos e indicadores definidos en la etapa de concertación y se registra el resultado del indicador asociado al compromiso con corte al primer semestre del año.

Evidencias – Descripción: Breve descripción del producto o actividad indicada como evidencia.

Evidencias – Ubicación: Ubicación de la misma ya sea en medios físicos o electrónicos.

Retroalimentación – Observaciones del avance y oportunidad de mejora: Se registran los aspectos de mejora para el cumplimiento de los compromisos concertados que se encuentren retrasados conforme a lo programado.

ARTÍCULO 7. EVALUACIÓN. El acuerdo de gestión deberá ser evaluado por el superior jerárquico a más tardar el quince (15) de febrero, después de finalizar la vigencia, de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público y con base en los indicadores determinados.

La evaluación del acuerdo de gestión tiene una valoración del 100%, porcentaje que se distribuye así:

El 80% corresponde a la evaluación de los compromisos a ejecutar de acuerdo con el Plan de Acción Anual.

El 20% corresponde a la valoración de las competencias comportamentales comunes y directivas.

Esta evaluación se deberá registrar en el **formato 3 - Evaluación de Compromisos Gerenciales**, corresponde al 80% de los pilares No. 1, 2, 3 y 4 (Productividad Social – Proyecto de Innovación Pública, Construcción de

Integridad, Gestión Cultural y Desarrollo de Personas y Equipos) cuyo alcance es el siguiente:

RESOLUCIÓN NÚMERO 001102 DEL 27/12/2024 13:52:58

“Por la cual se implementa el nuevo Modelo de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC”

Para obtener el cumplimiento del año y resultado, debe indicarse:

Avance - Porcentaje de cumplimiento programado a 2do semestre: Se registra el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso gerencial durante este periodo.

Avance - Cumplimiento de indicador 2do Semestre: Se verifica el avance de los compromisos e indicadores definidos en la etapa de concertación y se registra el resultado del indicador asociado al compromiso con corte al segundo semestre del año (no acumulado). Este deberá expresarse en términos porcentuales reflejando lo ejecutado frente a lo programado durante este periodo.

Porcentaje de cumplimiento del año: Resultado final alcanzado, que se obtiene de la sumatoria entre el cumplimiento del primer y segundo semestre de acuerdo con lo concertado.

Resultado: Porcentaje de cumplimiento de los compromisos gerenciales del año de acuerdo con el peso ponderado que se asignó al compromiso institucional.

Evidencias – Descripción: Breve descripción del producto o actividad indicada como evidencia.

Evidencias – Ubicación: Ubicación de la misma ya sea en medios físicos o electrónicos.

Valoración de Competencias: En esta etapa el gerente público será valorado de acuerdo con las competencias comunes y las competencias directivas requeridas para el desempeño de su rol gerencial, conforme lo establecido en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015.

Para la valoración de las competencias se encuentra el **formato 4 - Valoración de Competencias** cuyo alcance es el siguiente: Las competencias se valorarán en una escala de 1 a 5 que mide el desarrollo de las conductas esperadas, de acuerdo con los siguientes criterios de valoración:

Criterios de valoración	Puntaje
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4

RESOLUCIÓN NÚMERO 001102 DEL 27/12/2024 13:52:58

“Por la cual se implementa el nuevo Modelo de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC”

Criterios de valoración	Puntaje
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Con respecto al 20% de la valoración de las competencias comunes y directivas, se realiza una evaluación, que consiste en:

- 60% corresponde a la valoración de las competencias por parte del superior jerárquico.
- 20% corresponde a la valoración por parte de un (1) par.
- 20% corresponde al resultado promedio de la valoración de dos (2) colaboradores directos.

Para lo anterior, el par y los dos (2) colaboradores serán escogidos por la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano o quien haga sus veces de manera aleatoria.

Se entenderán por colaboradores aquellos servidores públicos de la planta permanente a cargo del gerente público evaluado.

De la sumatoria de los resultados (compromisos gerenciales – Formato 3 y valoración de las competencias comunes y directivas – Formato 4), se obtendrá una calificación definitiva enmarcada en los siguientes niveles de cumplimiento:

NIVEL DE DESEMPEÑO	PORCENTAJE
Sobresaliente	Del 95% al 100%
Satisfactorio	Del 85% al 89.9%
Suficiente	Del 75% al 84.9%

Estos niveles son completamente orientativos para la gestión interna de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - USPEC y no tiene efecto alguno sobre la permanencia o retiro de los gerentes públicos, en cumplimiento del parágrafo del Artículo 50 de la Ley 909 de 2004 que establece *"Es deber de los Gerentes Públicos cumplir los acuerdos de gestión, sin que esto afecte la discrecionalidad para su retiro."*

RESOLUCIÓN NÚMERO 001102 DEL 27/12/2024 13:52:58

"Por la cual se implementa el nuevo Modelo de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC"

El resultado final se registrará en el **formato No. 5 - Consolidado de Evaluación del Acuerdo de Gestión y Retroalimentación**, el cual consolidará los resultados obtenidos en los formatos 3 y 4.

Evaluación final: Es el resultado final de la valoración realizada por su superior jerárquico, los pares y el equipo de trabajo, con el fin de identificar la oferta de capacitación para el cierre de brechas de competencias.

Comentarios para la retroalimentación: El superior jerárquico visualiza la totalidad de la valoración integral de competencias e identifica y registra las fortalezas y oportunidades de desarrollo del gerente público que acompañan su gestión.

ARTÍCULO 8. ADOPCIÓN DE FORMATOS. Adóptese los formatos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, como acuerdo de gestión para la concertación y formalización, seguimiento – retroalimentación y evaluación de los Gerentes Públicos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC.

ARTÍCULO 9. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los 27/12/2024 13:52:58



FIRMA

LUDWING JOEL VALERO SÁENZ
Director General
USPEC

Elaboró: Anyela Lara Gualteros – Profesional Universitario

Revisó: Nury Cecilia Delgado Marrugo – Profesional Especializado – Coordinadora Grupo Gestión del Talento Humano

Nancy Stella Patiño León – Contratista

Karol Vanessa Ortigoza Vargas – Subdirectora Administrativa

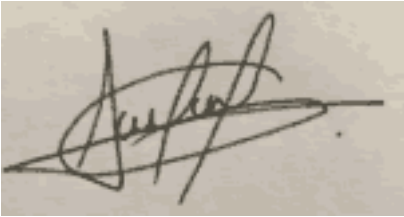
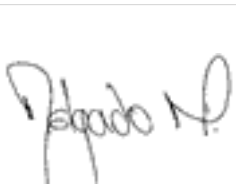
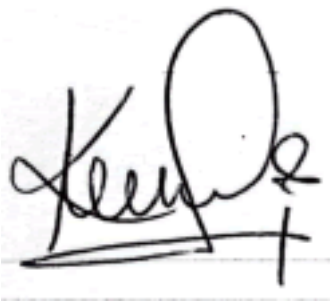
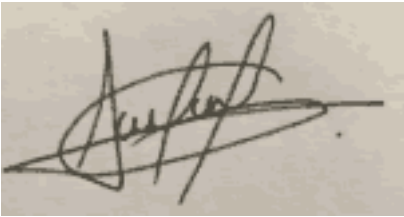
Juan Carlos Barragan Suarez – Director Administrativo y Financiero

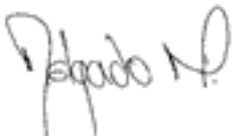
Control de legalidad: Carmen Rosa Castañeda Quitian .- Coordinadora Grupo de Acciones de Tutelas,
Conceptos, Control de Legalidad y Derechos de Petición.

Revisó: Fabián Alberto Beltrán Mejía – Asesor Dirección General

Ruta: [\\192.168.70.20\sigi\8 Formatos Vigentes\G1_PROCESO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL\S1_DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL\G1-S1-FO-01_Resolución_2024](#)

Ubicación archivo físico: Carpeta de Resoluciones 2024.

PROYECTO	ANYELA LARA GUALTEROS PROFESIONAL UNIVERSITARIO 09 GRADO 09	12/16/2024 10:23:56 AM	
REVISOR	NURY CECILIA DELGADO MARRUGO COORDINADOR (A)	12/17/2024 9:22:21 PM	
REVISOR	NANCY STELLA PATIÑO LEÓN CONTRATISTA	12/18/2024 12:26:34 PM	
REVISOR	KAROL VANESSA ORTIGOZA VARGAS SUBDIRECTOR	12/18/2024 2:39:34 PM	
REVISOR	JUAN CARLOS BARRAGAN SUAREZ DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	12/18/2024 2:42:40 PM	
REVISOR	ANYELA LARA GUALTEROS PROFESIONAL UNIVERSITARIO 09 GRADO 09	12/26/2024 10:14:09 AM	
REVISOR	CARMEN ROSA CASTAÑEDA QUITIAN COORDINADOR (A)	12/26/2024 3:46:25 PM	

REVISO	NURY CECILIA DELGADO MARRUGO COORDINADOR (A)	12/26/20 24 3:59:02 PM	
REVISO	FABIAN ALBERTO BELTRAN MEJIA ASESOR APOYO A LA GESTIÓN	12/27/20 24 12:41:28 PM	
FIRMO	LUDWING JOEL VALERO SAENZ DIRECTOR(A) GENERAL	12/27/20 24 1:52:53 PM	