



20221000095405

RESOLUCIÓN No. SSPD - 20221000095405 DEL 18-02-2022

“Por la cual se establecen los criterios y procedimiento para elegir los mejores servidores públicos de carrera administrativa y de libre de nombramiento y remoción en la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios para la vigencia 2022”

LA SUPERINTENDENTE DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS

En ejercicio de las facultades delegadas por el numeral 18 del artículo 8 del Decreto 1369 de 2020, y en particular las conferidas en el artículo 26 de la Ley 489 de 1998, el artículo 34 del Decreto Ley 1567 de 1998, el artículo 2.2.10.9 y ss. del Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998, *“las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos. (...)”*,

Que, a su vez, el artículo 29 del precitado Decreto establece que: *“...los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman (...)”*.

Que según lo dispuesto en el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la ley, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015, dispone que *“cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (...) El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel”*.

Que el artículo 2.2.19.6.5 del Decreto 1083 de 2015, establece la obligación en cabeza de las Superintendencias de elaborar anualmente un programa institucional de estímulos con el propósito de reconocer y premiar los desempeños laborales sobresalientes, así como elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de los empleados de las superintendencias.

Que el Acuerdo 6176 de 2018 *“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”* establece en el artículo 12 usos de la calificación en nivel sobresaliente entre los cuales se encuentra acceder a los beneficios contenidos en el plan de estímulos de la entidad y que para efecto del reconocimiento de incentivos institucionales se entenderá la calificación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015.

Que la Superintendencia mediante Resolución No. SSPD – 20195250000065 del 20 de septiembre 2019 adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.

Que, por ello, mediante Resolución No. SSPD 20221000012125 del 24 de enero de 2022, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, adoptó el Plan de Bienestar Social e incentivos de la Entidad para la vigencia 2022, el cual incluye en el numeral 8.1.4.5., el reconocimiento del Plan de Incentivos Institucional.

Que de conformidad con la Resolución No. SSPD -20185240102795 del 8 de agosto de 2018, el Comité de Capacitación y Estímulos de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, tiene entre sus funciones aprobar el Plan de Incentivos Institucional, establecer o modificar el reglamento operativo para el otorgamiento de estímulos e incentivos a los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, así como dirimir los empates que se presenten como consecuencia de la evaluación del desempeño laboral, o definir nuevas reglas en caso que las existentes no solucionen la igualdad para el otorgamiento del estímulo.

Que la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, buscando motivar el desempeño y el compromiso de sus empleados, así como, propiciar el reconocimiento efectivo de su contribución al desarrollo del trabajo en equipo y de la institución, debe establecer el reglamento para la selección del mejor servidor público de carrera administrativa de la entidad, el mejor servidor público de carrera administrativa de las Direcciones Territoriales, los mejores empleados públicos de carrera administrativa por cada nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico y asistencial) y el mejor servidor público de libre nombramiento y remoción en la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios para la vigencia 2022.

Que el día 9 de enero de 2022 se llevó a cabo el Comité de Capacitación y Estímulos, en donde se presentó el reglamento para la selección de los mejores funcionarios de carrera administrativa y de libre de nombramiento y remoción en la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios para la vigencia 2022, el cual fue aprobado por unanimidad conforme lo establece el Acta No. 01 del 9 de febrero del 2022.

Que dicho Comité se adelantó dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo segundo, del Capítulo VI del Acuerdo Colectivo de negociación sindical adoptado mediante Resolución No. SSPD - 20211000218105 del 09 de junio de 2021 *“Por la cual se acoge el Acuerdo Colectivo suscrito el 8 de junio de 2021 entre la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios y la*

Asociación Sindical de Empleados de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios ASESSPU", convocando a dos representantes de ASESSPU.

Que de acuerdo con lo expuesto y dando cumplimiento a las disposiciones legales y normativas, en especial, las dispuestas en Decreto 1083 de 2015, es procedente establecer el sistema de estímulos para los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, con el fin de motivar el talento humano y su compromiso en el desempeño y contribución de manera eficaz y eficiente para el cumplimiento efectivo de los resultados de la Entidad.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. OBJETO. Establecer el reglamento operativo para la selección del mejor servidor público de carrera administrativa de la entidad, el mejor servidor público de carrera administrativa de las Direcciones Territoriales, los mejores empleados públicos de carrera administrativa por cada nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico y asistencial) y el mejor servidor público de libre nombramiento y remoción de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios correspondiente al II semestre del 2021 y I semestre de 2022, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Artículo 2. ALCANCE. Las disposiciones contenidas en la presente Resolución son aplicables para otorgar incentivos a los servidores públicos de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, con calificaciones en nivel sobresaliente, y que demuestren niveles de excelencia en su desempeño laboral.

Artículo 3. RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS. Los incentivos fijados en la presente Resolución no modifican el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos y deberán reconocerse antes del 30 de noviembre del año 2022, de conformidad con el parágrafo 2 del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015.

TÍTULO II

INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL

Artículo 4. INCENTIVOS. Los incentivos otorgados como reconocimiento por desempeño laboral individual serán de carácter no pecuniario, pudiendo acceder a ellos los servidores públicos mencionados en el artículo segundo de la presente Resolución.

Artículo 5. REQUISITOS. Podrán acceder a los incentivos por desempeño laboral individual, todos los servidores públicos de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, que cumplan con los siguientes requisitos establecidos en el artículo 2.2.19.6.9 del Decreto 1083 de 2015:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la Superservicios no inferior a seis (6) meses.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente durante los últimos cinco (5) años.
3. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño en firme, dentro del año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Parágrafo. En el evento en que un servidor público seleccionado como el mejor en la respectiva categoría, sea sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección, será excluido del mismo y su lugar será ocupado por el servidor público que le siga en puntaje.

Artículo 6. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Los incentivos no pecuniarios están conformados por un conjunto de beneficios establecidos como alternativas que podrán escoger quienes sean elegidos como:

- i) El mejor servidor público de carrera administrativa de la entidad.
- ii) El mejor servidor de carrera administrativa de las Direcciones Territoriales
- iii) Los mejores servidores públicos de carrera administrativa por cada nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico y asistencial)
- iv) El mejor servidor público de libre nombramiento y remoción de la Entidad.

Los incentivos no pecuniarios para la vigencia 2022, son:

No.	INCENTIVO
1.	Permisos remunerados de hasta cinco (5) días hábiles.
2.	Programa de turismo familiar. Se entiende por turismo familiar el disfrutado por el servidor público con su cónyuge o compañero(a) permanente y sus hijos.
3.	Apoyo para el pago de la matrícula (hasta por el valor máximo establecido para el respectivo incentivo como se describe en el artículo séptimo), de un semestre o trimestre de educación formal del servidor público. Este incentivo podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país y a elección del servidor público seleccionado siempre y cuando corresponda a educación formal y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes.
4.	Programas culturales o recreativos.
5.	Publicación de trabajos en un medio de circulación nacional o internacional, sobre temas relacionados con la Superservicios, el cual deberá ser aprobado previamente por el Comité de Capacitación y Estímulos, designado por la Superintendente para tal fin.
6.	Condiciones preferenciales de acceso y pago de cursos de Capacitación y Bienestar.

Parágrafo 1: Los servidores públicos seleccionados solo podrán elegir un incentivo.

Parágrafo 2: Los programas de turismo familiar serán entregados por la Caja de Compensación – Compensar a través del contrato del Plan de Bienestar Social e incentivos. Dichos programas incluirán transporte aéreo o terrestre, hospedaje y alimentación para el funcionario, su cónyuge o compañero(a) permanente y sus hijos.

Parágrafo 3: En caso de seleccionar el apoyo para el pago de la matrícula, el servidor público deberá presentar el recibo de la institución educativa debidamente aprobada y reconocida por la autoridad competente. La Entidad reconocerá el respectivo incentivo hasta por el valor máximo establecido, como se describe en la presente Resolución.

Parágrafo 4: Una vez expedido el acto administrativo por el cual se reconoce al mejor servidor de carrera administrativa, el mejor servidor público de carrera administrativa de las Direcciones Territoriales, los mejores servidores públicos de carrera administrativa por cada nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico y asistencial) y el mejor servidor público de libre nombramiento y remoción de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, el Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, procederá a comunicar dicho acto administrativo a los referidos servidores públicos a través del correo electrónico institucional, quienes dentro de los tres (3) días siguientes, informarán por este mismo medio, el incentivo elegido para su respectivo trámite.

Artículo 7. MONTO DE LOS INCENTIVOS. El monto de cada incentivo no pecuniario previsto en el artículo sexto de la presente Resolución será de hasta máximo cinco punto dos (5.2) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el mejor servidor público de carrera administrativa de las Direcciones Territoriales, los mejores servidores públicos de carrera administrativa por cada nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico y asistencial) y el mejor servidor público de libre nombramiento, por cada semestre.

Para el mejor servidor de carrera administrativa de la entidad, el incentivo no pecuniario será de hasta máximo seis punto cinco (6.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por cada semestre.

TITULO III

SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS

Artículo 8. SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS. El Comité de Capacitación y Estímulos deberá reunirse con el fin de seleccionar el mejor servidor público de carrera administrativa de la entidad, el mejor servidor público de carrera administrativa de las Direcciones Territoriales, los mejores empleados públicos de carrera administrativa por cada nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico y asistencial) y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción, quienes además de cumplir a cabalidad los requisitos del artículo quinto de la presente Resolución, deberán haber obtenido la más alta calificación en su nivel durante el II semestre del 2021 y el I semestre de 2022, para lo cual el Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo entregará al Comité de Capacitación y Estímulos la lista de quienes cumplan con estas condiciones.

Artículo 9. REGLAMENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. La selección del mejor servidor público de carrera administrativa, el mejor servidor público de carrera administrativa de las Direcciones Territoriales, los mejores empleados públicos de carrera administrativa por cada nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico y asistencial) y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción, la llevará a cabo el Comité de Capacitación y Estímulos, conforme a los siguientes criterios:

1. Seleccionar a los servidores públicos de carrera administrativa que se encuentren en el **Nivel Sobresaliente**, con base en el Informe de Evaluación del Desempeño del II semestre del 2021 y el I semestre de 2022.
2. Escoger entre todos los antes mencionados al **mejor servidor público de carrera administrativa** de la Entidad para cada uno de los semestres.
3. Escoger al **mejor servidor público de carrera administrativa del nivel asistencial, del nivel técnico, del nivel profesional y del nivel asesor**, para el II semestre del 2021 y el I semestre de 2022.
4. Escoger entre los servidores de carrera administrativa de las **Direcciones Territoriales** al **mejor servidor de carrera administrativa** del II semestre del 2021 y el I semestre de 2022.
5. Escoger al **mejor servidor público de libre nombramiento y remoción**, del II semestre del 2021 y el I semestre de 2022.

Parágrafo 1: El mejor servidor público de carrera administrativa, el mejor de las Direcciones Territoriales y los mejores servidores por cada nivel jerárquico, son excluyentes entre sí.

Parágrafo 2: Si al escoger los mejores servidores públicos de carrera administrativa se encuentra la misma persona en el nivel para los dos semestres, se seleccionará al siguiente con la segunda mejor calificación en el nivel correspondiente, con el fin de reconocer al mayor número de servidores posible por su buen desempeño laboral.

Parágrafo 3: En los numerales 2, 3, 4 y 5 se aplicarán los criterios de desempate establecidos en la presente Resolución y de persistir el empate el Comité de Capacitación y Estímulos tendrá en cuenta la antigüedad del servidor público en la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, a partir de la fecha de ingreso, es decir aquella en la que tomó posesión del empleo en el cual es titular, sin que medie interrupción alguna con relación a su vinculación en la entidad.

Parágrafo 4: El Informe de los mejores servidores públicos será elaborado por el Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con la Evaluación del Desempeño del II semestre del 2021 y el I semestre de 2022, reportadas oportunamente por el Grupo de Capacitación y Evaluación.

Artículo 10. REGLAMENTO EN CASO DE EMPATE. De presentarse empate en el puntaje obtenido en la calificación del mejor servidor público de carrera administrativa, el mejor servidor público de carrera administrativa de las Direcciones Territoriales, los mejores empleados públicos de carrera administrativa por cada nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico y asistencial) y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, el Comité de Capacitación y Estímulos aplicará los criterios establecidos a continuación de manera clasificatoria.

Parágrafo 1: Para el segundo semestre del 2021 se adoptan los siguientes criterios:

No.	Factor	Descripción	Puntaje
1	Valor agregado.	Revisión por parte del comité para la asignación de la puntuación.	Entre 1 y 25

2	No haber sido seleccionado como mejor empleado en la vigencia inmediatamente anterior.	Se acreditará con la resolución de reconocimiento de Incentivos de la vigencia anterior.	10
3	Participación Clima Laboral Participar en las actividades programadas de Gestión del conocimiento.	Certificado de participación en los módulos asincrónicos de la intervención de clima laboral al 29 de octubre – 2021. Listados de Asistencia.	20
4	Promedio en la Evaluación del Desempeño Laboral de los últimos cuatro (4) semestres. Nota: Solo aplica para aquellos que tengan todas las evaluaciones	100 puntos. Se acreditará con los Informes de los Resultados de la Evaluación del Desempeño.	15
		Entre 99.9 y 97.5. Se acreditará con los Informes de los Resultados de la Evaluación del Desempeño.	10
		Entre 97.4 y 95. Se acreditará con los Informes de los Resultados de la Evaluación del Desempeño.	5

Parágrafo 2: Para el primer semestre del 2022 se adoptan los siguientes criterios:

No.	Factor	Descripción	Puntaje
1	Valor agregado en las competencias evaluadas el cual es un adicional o plus que el evaluado realiza por iniciativa, más allá de lo esperado y, es reconocido por el evaluador justificándolo y registrándolo en el aplicativo, contenido que se presenta al comité en copia textual.	Revisión por parte del Comité para la asignación de la puntuación.	Entre 1 y 25
2	No haber sido seleccionado como mejor empleado en la vigencia inmediatamente anterior.	Se acreditará con la resolución de reconocimiento de Incentivos de la vigencia anterior.	10
3	Participación voluntaria y activa en los Comités y/o órganos colegiados en los cuales haya representación de los empleados; tales como Comisión de Personal, Comité de Convivencia Laboral, COPASST y Brigada de Emergencia.	Se acreditará participación mínima del 90% mediante los listados de asistencia.	20
4	Participación como mentor en el Programa de Menorías	El Grupo de Capacitación y Evaluación enviará el soporte de los	25

No.	Factor	Descripción	Puntaje
	del Plan Institucional de Capacitación.	funcionarios que realizaron Mentorías en el II semestre del 2021 y el I semestre de 2022.	
5	Promedio en la Evaluación del Desempeño Laboral de los últimos cuatro (4) semestres. Nota: Solo aplica para aquellos que tengan todas las evaluaciones	100 puntos. Se acreditará con los Informes de los Resultados de la Evaluación del Desempeño.	15
		Entre 99.9 y 97.5. Se acreditará con los Informes de los Resultados de la Evaluación del Desempeño.	10
		Entre 97.4 y 95. Se acreditará con los Informes de los Resultados de la Evaluación del Desempeño.	5

Parágrafo 3: VALOR AGREGADO. Con el fin de dirimir los empates en valor agregado para los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Revisión de las justificaciones que en el momento de la evaluación el evaluador asignó a cada una de las competencias evaluadas en el servidor durante el semestre.
2. Cada miembro del comité tendrá cinco (5) puntos para asignar de acuerdo con las justificaciones presentadas de las tres a cinco competencias evaluadas.
3. Se presentarán las justificaciones de los servidores públicos empatados de manera anónima¹ por cada uno de los niveles.
4. El puntaje se asignará a cada uno de los servidores públicos empatados de cada nivel de manera anónima.
5. La coordinadora del Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo al finalizar la presentación realizará la suma total del valor agregado de cada funcionario para obtener el puntaje final, el cual podrá estar entre 1 y 25 puntos.

De persistir el empate, el Comité de Capacitación y Estímulos seleccionará a los servidores públicos con la mejor puntuación y aplicará el criterio de educación formal de manera eliminatoria, para lo cual se tendrá en cuenta todos los certificados de educación formal que se registren en la hoja de vida. Aplicará tanto para los de carrera administrativa como los de libre nombramiento y remoción que no sean gerentes públicos.

No.	Factor	Descripción	Puntaje	
5	Educación Formal	Asistencial	Formación técnica finalizada	5
			Formación profesional finalizada	10
			Título de postgrado	15
		Técnico	Formación universitaria finalizada	5
			Título de postgrado	10
			Título de postgrado y maestría o doble titulación en postgrado	15
		Profesional	Título de postgrado	5
			Título de maestría	10

¹ Se omite el nombre del participante para minimizar el riesgo de incurrir en conflicto de intereses, por parte de los miembros del Comité.

No.	Factor	Descripción		Puntaje
			Título de postgrado y maestría o doble titulación en postgrado	15
		Asesor	Doble titulación en pregrado	5
			Doble titulación en postgrado	10
			Título de postgrado y maestría	15

De persistir el empate, el Comité de Capacitación y Estímulos aplicará criterio de antigüedad del servidor público en la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, teniendo en cuenta la fecha de ingreso, es decir, aquella en la que tomó posesión del empleo en el cual es titular, sin que medie interrupción alguna con relación a su vinculación en la entidad.

Si concluido el anterior procedimiento de desempate, éste persistiere, el Comité de Capacitación y Estímulos empleará el sistema de balotas como mecanismo decisorio, para lo cual se asignará un número a cada uno de los servidores públicos que se encuentren empatados, que hayan obtenido el máximo puntaje y cuente con los criterios anteriormente señalados.

Posteriormente, los números correspondientes a cada servidor público se incluirán en la balotera y finalmente la balota seleccionada definirá al acreedor del incentivo. Estos criterios se aplicarán tanto para los servidores de carrera administrativa como los de libre nombramiento y remoción que no sean gerentes públicos.

Artículo 11. El Gerente Público que obtenga calificación sobresaliente por Acuerdo de Gestión, recibirá reconocimiento público a la labor meritoria, conforme lo expuesto en los artículos 2.2.10.10 y 2.2.13.1.4 del Decreto 1083 de 2015.

Parágrafo 1: Conforme lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 909 de 2004, los empleos de naturaleza gerencial son de libre nombramiento y remoción, y conllevan un ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.

Parágrafo 2: Se excluyen de los empleos de naturaleza gerencial los asesores, el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, jefe de la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional, el Jefe de la Oficina de Control Interno y el Jefe de la Oficina Asesora de Comunicaciones.

TITULO IV

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 12. INTEGRACIÓN NORMATIVA. Los vacíos que se presenten en cuanto a derechos, obligaciones, trámites y reglamento en la presente Resolución, se llenarán con las disposiciones contenidas en sus fuentes formales, en especial, lo previsto en el Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y demás normas que los modifiquen, reglamenten o sustituyan.

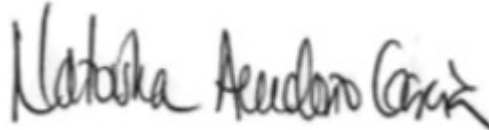
Artículo 13. PUBLICACIÓN. La presente Resolución deberá ser publicada en la intranet, página web y ser divulgada por los medios internos de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.

Parágrafo. Se divulgarán los reconocimientos entregados a Nivel Nacional en los medios internos de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.

Artículo 14. VIGENCIA Y DEROGATORIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C.



NATASHA AVENDAÑO GARCÍA

Superintendente

Proyectó: Andrea Forero Ramírez – Profesional Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo
Revisó: María Alexandra Daste Forero – Coordinadora Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo
Revisó: Nancy Espinosa – Coordinadora Grupo de Capacitación y Evaluación
Revisó: Diana Paola Alegría – Profesional Especializada Dirección de Talento Humano
Revisó: Luz Karime Jaimes Bonilla – Asesora Secretaría General.
Revisó: Lady K. Guayacondo Duarte – Profesional Especializada Secretaría General.
Aprobó: Geraldine Giraldo Moreno - Directora Talento Humano
Aprobó: Marina Montes Álvarez – Secretaria General