



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SABANETA

E.S.P EAPSA

2025

EAPSA (Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta)
<https://eapsa.gov.co/>
Línea de Atención a la Ciudadanía: +57 (604) 520 03 10
WhatsApp: +57 315 555 99 94

Barrio Manuel Restrepo
Sabaneta - Antioquia
Calle 60 sur # 44 – 05
Código postal: 055450



INTRODUCCIÓN

En un escenario caracterizado por la inserción en la llamada era del conocimiento y en una época de creciente competitividad Talento Humano debe estar incorporado naturalmente en cada proceso de la Administración promoviendo una cultura para mantenerse humano en un mundo impulsado por la tecnología, desarrollando competencias para la vida y un mundo sostenible con ciudadanos globales. Dicho liderazgo está marcado por una especie de sinfonía de competencias permitiendo lograr que los procesos de la Dirección corran simultáneamente con los demás procesos de la Administración y no de manera independiente.

Por consiguiente, debe considerar el desafío competitivo que representa atender los nuevos escenarios, la globalización, los clientes más sensibles, y entornos cada vez más dinámicos determinados por los avances tecnológicos, trabajando al mismo tiempo en la gerencia operativa para mejorar las prácticas y convertir la estrategia empresarial en acción.

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, asociado a las tendencias políticas, sociales y económicas, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, su gente.

Talento Humano, ha sufrido transformaciones, hoy, está más estrechamente ligado a la estrategia y a la creación de valor para la Administración. Esto significa anticipar los escenarios críticos y desafiantes del desarrollo de la capacidad del capital intelectual y, la productividad de la fuerza de trabajo, además, reclutar el personal idóneo para ayudar a la Administración Pública a operar bajo altos estándares de desempeño. Así, el papel de la Dirección en este nuevo escenario, opera como agente de cambio y experto en administración.



Para crear un modelo superior de gestión del talento humano, el plan estratégico considera los lineamientos y propósitos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual responde a las necesidades de entidades y Servidores que buscan ser más eficientes, transparentes y generar valor a la ciudadanía.

La aplicación de este modelo se considera a nivel institucional, integra el sistema administrativo y el sistema de gestión de calidad y lo articula con el sistema de control interno para unificar procesos y así tener un manejo integral de la gestión de la Entidad.

MIPG en línea con los objetivos de la Dirección propende por las buenas prácticas en la gestión del talento humano, donde se privilegie el talento humano íntegro, la construcción de metas y estrategias claras que impacten a los grupos de valor, logrando planear y ejecutar con transparencia, administrar recursos con eficiencia, siempre pensando en las necesidades del ciudadano y en la estrategia de la Entidad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG y Talento Humano y con referencia **en el Programa Nacional de Bienestar- PIBEI de 2023-2030** y el **“Plan Institucional de Capacitación- PIC 2023- 2030”**

En este sentido, ante las tendencias, perspectivas y coyunturas, en una era digital, la Dirección también considera pertinente llevar a cabo de manera periódica, procesos de autoevaluación, capacitación e intervención al área funcional y estratégica de la Administración. Esto es entendido como un proceso analítico, de carácter estratégico, crítico, reflexivo y voluntario, orientado a la transformación y actualización permanente, con el objetivo de poder atender y reaccionar a tiempo a las estrategias deliberadas o emergentes, en un escenario cambiante.

En este orden de ideas, la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta EAPSA E.S.P., tiene una disposición natural al desarrollo y la potencialización de la capacidad intelectual a favor de los procesos institucionales, así como, una estructura organizacional competitiva de su modelo de gestión, para desarrollar el trabajo y definir responsabilidades.



REFERENTE ESTRATÉGICOS ORIENTADORES

MISIÓN

“La Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA – prestar el servicio de alumbrado público bajo los más altos estándares de calidad de manera oportuna y efectiva, garantizando a la comunidad la satisfacción de sus expectativas con parámetros de eficacia, eficiencia, efectividad y mejoramiento continuo en un marco de responsabilidad social y ambiental”.

VISIÓN

“La Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA – a través del fortalecimiento institucional, será líder regional en la prestación de servicios públicos, con calidad y responsabilidad, destacándose por su compromiso con el medio ambiente”.

VALORES

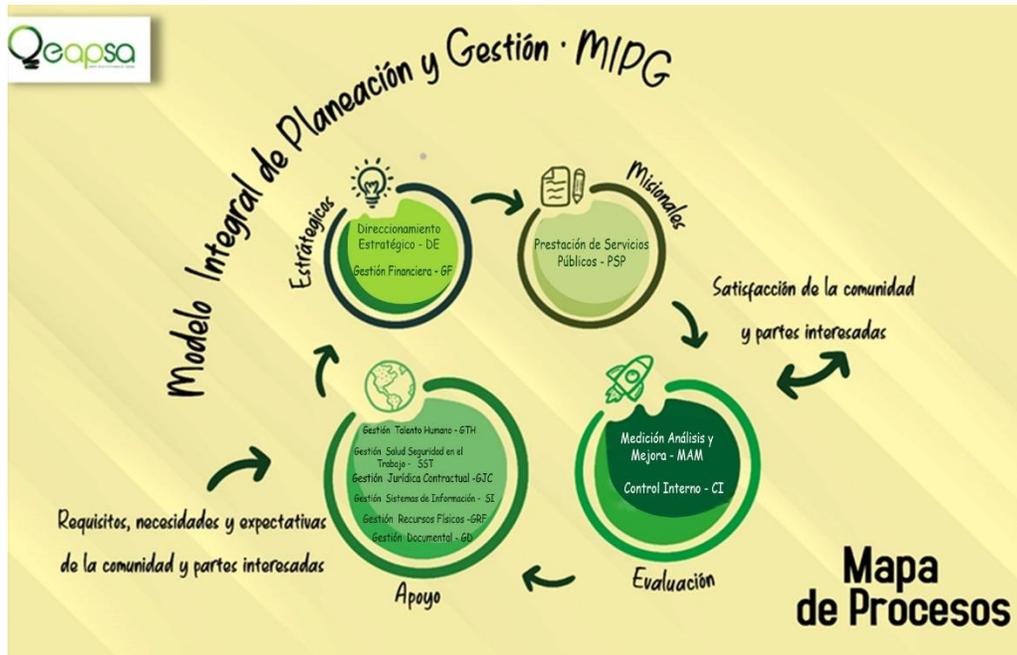
- Servicio
- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Responsabilidad
- Transparencia

ORGANIGRAMA

Para el desarrollo de su misión y el cumplimiento de sus competencias, mediante Resolución 0160 de 2022, por medio del cual se adopta la estructura orgánica de la empresa.

<https://eapsa.gov.co/transparencia/> - Estructura orgánica - organigrama

Ilustración Mapa de Procesos



OBJETIVO GENERAL

Planear, organizar, ejecutar y controlar las acciones relacionadas con la administración y el desarrollo del Talento Humano al servicio de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA en pro del mejoramiento continuo, la satisfacción del personal y el desarrollo institucional, que permita contar con el personal idóneo y competente, para cumplir con la misión y objetivos de la Entidad.

Objetivos Específicos

- Formular un plan estratégico para la gestión del Talento Humano.
- Desarrollar un Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de EAPSA.

- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina y seguridad social de los empleados de la Empresa.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores de EAPSA.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los empleados de la Entidad, así como los requerimientos de los ex empleados de la Empresa.

MARCO NORMATIVO

La Ley 909 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática las necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional que va impactando a nivel territorial, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar.
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. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano

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	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación

Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorionacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la RemaEjecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre 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	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes	Sistema De Gestión En Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación

Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Circular 012 de 2016 del DAFP	Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Programa de Bienestar
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	Planes de recursos humanos
Guía de Estímulos para los Servidores Públicos. Versión I. Dirección de Empleo	Guía para la elaboración del Plan de estímulos, bienestar social e incentivos	Plan de estímulos, bienestar social e incentivos
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles Jerárquicos.	Competencias

Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.	Talento Humano
Decreto 2365 de 2019	Lineamientos para que las entidades públicas vinculen a sus plantas a jóvenes entre 18 y 28 años que no acrediten experiencia, según indica el artículo 196 del PND.	Talento Humano
Decreto 2043 de 2020	Por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Decreto 400 de 2021	Por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 3 del Título 1 de la parte 2 de libro 2 Del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos	Talento Humano
Decreto 2088 de 2021	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
<i>Ver Normograma de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta</i>		

ALCANCE DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO (PEHT)

El plan Estratégico del Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA inicia con el Autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento Humano, la identificación de necesidades para abordar las etapas del ciclo de vida del servidor público en la entidad, la definición del plan de acción enmarcado en las rutas de valor, el seguimiento y finaliza con la evaluación y mejoramiento continuo.



PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTION ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

La estrategia de implementación de la política de gestión del Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Adicionalmente, se incluyen los siguientes: enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización y mejoramiento continuo.

La primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG: Talento Humano es ofrecer a la entidad las herramientas para gestionar de manera adecuada el ciclo del servidor público (requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño de las funciones y competencias de los servidores públicos.

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Talento Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Talento Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (Misión, Visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO



Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

SISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para desarrollar la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Talento Humano, la cual se desarrolla a través del siguiente sistema de gestión:

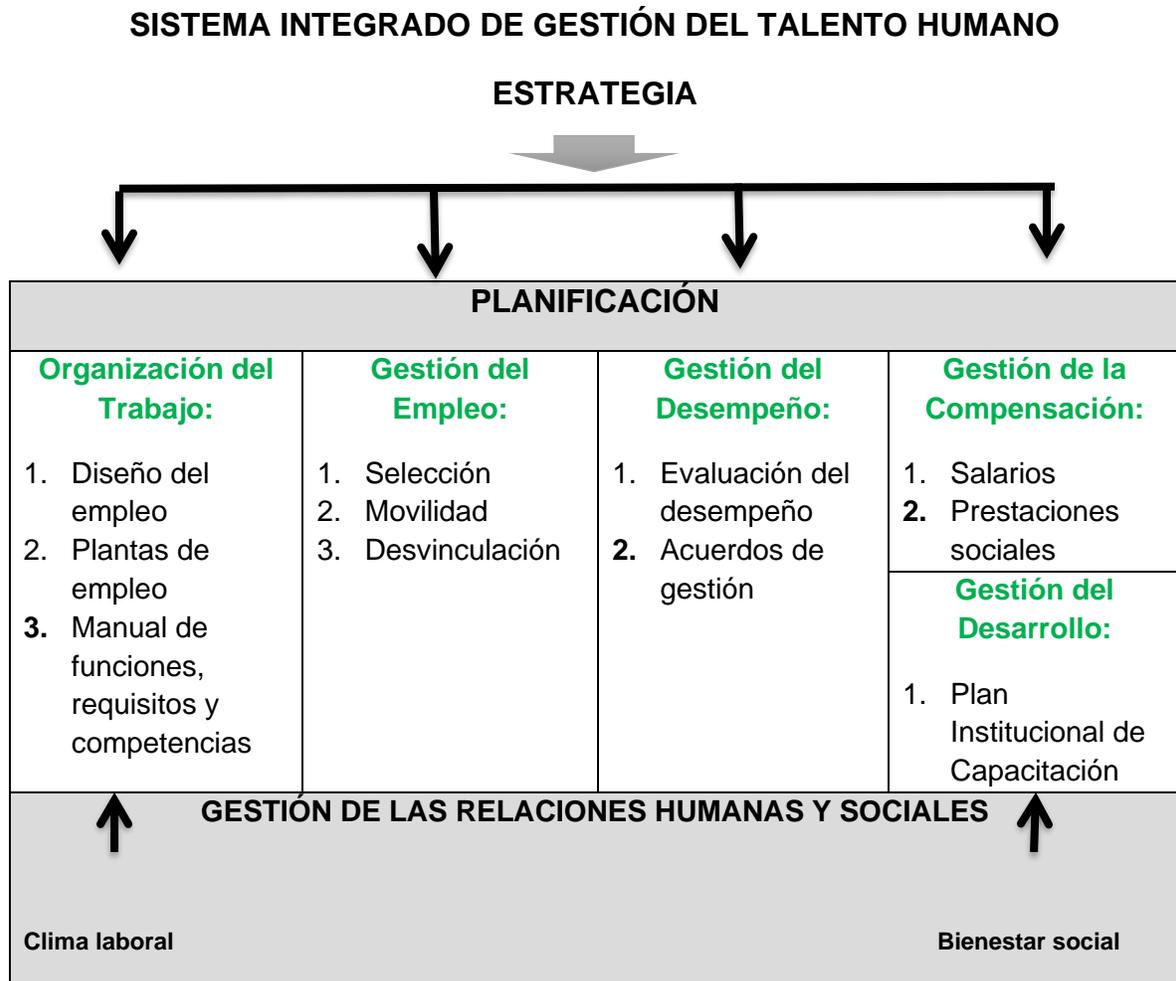


Figura N° 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)

AUTODIAGNÓSTICO GETH

Se desarrolló un ejercicio de valoración de la Dimensión del MIPG "Talento Humano", utilizando la herramienta de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano, una vez adelantada la valoración de las variables que el proceso debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 80% sobre un total de 100%, ubicándola en el nivel intermedio de transformación.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	84	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	75
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	86
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	84
		- Ruta para generar innovación con pasión	93
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	88	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	91
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	81
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	93
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	89
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	80	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	83
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	76
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	79	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	78
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	80
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	65	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	65

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, cuya implementación conducirá al Fondo a un proceso eficaz y efectivo de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

- ✓ Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos
- ✓ Ruta del Crecimiento: liderando talento
- ✓ Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos
- ✓ Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien
- ✓ Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNOSTICO

Ruta de Creación de Valor con menor puntaje
ANÁLISIS DE DATOS
Conociendo el talento

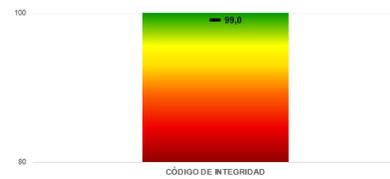
Subrutas con menores puntaje
Ruta para entender a la persona a través del uso de datos

CODIGO DE INTEGRIDAD

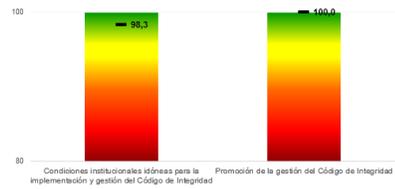
Teniendo en cuenta la identificación de oportunidades de mejora, se evidencia una calificación de 99% sobre 100%.

RESULTADOS CÓDIGO DE INTEGRIDAD

1. Calificación total:

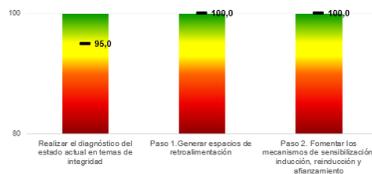


2. Calificación por componentes:

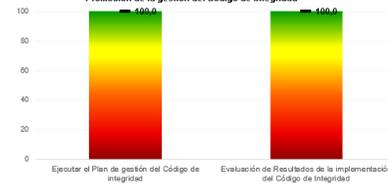


3. Calificación por categorías:

Categorías del componente 3: Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad



Categorías del componente 2: Promoción de la gestión del Código de Integridad



METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La metodología utilizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, incorporó los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico de la Función Pública, Plan de Desarrollo Municipal de Sabaneta 2024-2027, Plan Estratégico Institucional y los proyectos implementados en la vigencia.

En el proceso de implementación del Plan Estratégico Institucional que se expresa en el Plan de Acción Institucional Anual se definen las iniciativas estratégicas con sus objetivos, metas, indicadores, fechas de ejecución y responsables. Adicionalmente, los recursos requeridos se incorporan en el presupuesto asignado.

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico de la Función Pública, dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- ✓ **Ingreso:** Comprende los procesos de vinculación e inducción.
- ✓ **Permanencia:** En el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
- ✓ **Retiro:** Situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

Adicionalmente, para continuar con el proceso de la planeación estratégica de Gestión del Talento Humano, se tienen en cuenta factores internos y externos que influyen en la Empresa y por ende en la gestión del talento humano para el logro de las metas e iniciativas institucionales.



DEFINICIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

Hace referencia al análisis de la situación actual de cada uno de los subsistemas de la gestión del Talento humano con el objetivo de identificar las necesidades y estrategias que permitan su desarrollo.

MISIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

“Fortalecer la gestión y el desarrollo del personal, velando por mantener un clima laboral que fomente el trabajo en equipo, el buen desempeño, el compromiso, la responsabilidad, la vocación de servicio, la excelencia y la mejora continua”.

VISIÓN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

“En el año 2025 la Gestión del Talento Humano permitirá posicionar a EAPSA E.S.P como una Empresa que promueve el desarrollo integral de sus funcionarios, a través de su realización personal, profesional y laboral para brindar un servicio de excelencia en beneficio de la comunidad”.

FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

La planeación de la Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la entidad. Esto se evidencia en el aplicativo de gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública, en el cual se han establecido los siguientes objetivos y responsables:

N°	Objetivo Específico	Responsable
1	Formular el plan estratégico del recurso humano.	Gerente/Líder del proceso de Gestión del Talento Humano
2	Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de EAPSA.	Gerente/Líder del proceso de Gestión del Talento Humano
3	Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Gerente/Responsable del SGSST
4	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.	Líder proceso de Gestión del Talento Humano/Responsable del SGSST
5	Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.	Gerente/Auxiliar contable
6	Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores de EAPSA.	Gerente/Director Servicios Públicos
7	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de EAPSA.	Gerente/Líder del proceso de Gestión del Talento Humano/Asesor Jurídico

HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

La Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P. – EAPSA, ha dispuesto las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Recursos Humanos:



- ✓ Sistema de Gestión de EAPSA
- ✓ Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG
- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (autodiagnóstico de TH, autodiagnóstico de gestión del conocimiento, autodiagnóstico de gestión del código de integridad).
- ✓ Auditorias de gestión y de calidad.
- ✓ Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.

NOTA:

Los documentos de las herramientas de seguimiento, se encuentran establecidos en los diferentes procesos y procedimientos del área en la entidad.

Elaboró: Margarita Cortés López
Talento Humano

Revisó: Jorge Enrique Ospina
Control Interno
Andrés Herrera Rincón
Secretario General
Lucas Díaz Restrepo
Director de Servicios
Andrés Felipe Caraballo
Director de Proyectos

Aprobó: Juan Pablo Arroyave
Gerente General