

**ANEXO<sup>1</sup>**  
**FORMATO UNICO**  
**ACTA DE INFORME DE GESTIÓN**  
**(Ley 951 de marzo 31 de 2005)**

**Contenido**

<b>1. DATOS GENERALES .....</b>	<b>2</b>
<b>2. INFORME RESUMIDO O EJECUTIVO DE LA GESTIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>3. PLANTA DE PERSONAL.....</b>	<b>7</b>
<b>4. PROGRAMAS, ESTUDIOS Y PROYECTOS.....</b>	<b>9</b>
<b>5. CONTRATACIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>6. REGLAMENTOS Y MANUALES .....</b>	<b>10</b>
<b>7. CONCEPTO GENERAL .....</b>	<b>11</b>

**Tabla de Ilustraciones**

Ilustración 1 Modelo de Gestión Humana.....	3
Ilustración 2 Crecimiento de la Planta de Empleos.....	4
Ilustración 3 Evaluaciones de Desempeño a Empleados de Carrera Administrativa.....	4
Ilustración 4 Indicadores de Capacitación 2012 - 2015 .....	6
Ilustración 5 Eventos de Capacitación Realizados .....	6
Ilustración 6 Planta de Personal de la Alcaldía Distrital de Barranquilla 2015 .....	7
Ilustración 7 Naturaleza de los Cargos de la Planta de Empleos .....	8
Ilustración 8 Órdenes de Prestación de Servicios por Dependencias.....	9
Ilustración 9 Proyectos de la Gerencia de Gestión Humana .....	10
Ilustración 10 Contrataciones de Apoyo a la Gestión Humana.....	10

---

<sup>1</sup> Tomado de la Resolución Orgánica 5674 de 2005 de la Contraloría General de la República

## 1. DATOS GENERALES

**A. NOMBRE DEL FUNCIONARIO RESPONSABLE QUE ENTREGA**

ALMA RIQUETT PALACIO

**B. CARGO**

GERENTE DE GESTIÓN HUMANA

**C. ENTIDAD (RAZON SOCIAL)**

ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA

**D. CIUDAD Y FECHA**

BARRANQUILLA, OCTUBRE 26 DE 2015

**E. FECHA DE INICIO DE LA GESTIÓN**

ENERO 1 DE 2012

**F. CONDICIÓN DE LA PRESENTACIÓN:**

RETIRO \_\_\_\_\_ SEPARACIÓN DEL CARGO \_\_\_\_\_ RATIFICACIÓN

**G. FECHA DE RETIRO, SEPARACIÓN DEL CARGO O RATIFICACIÓN**

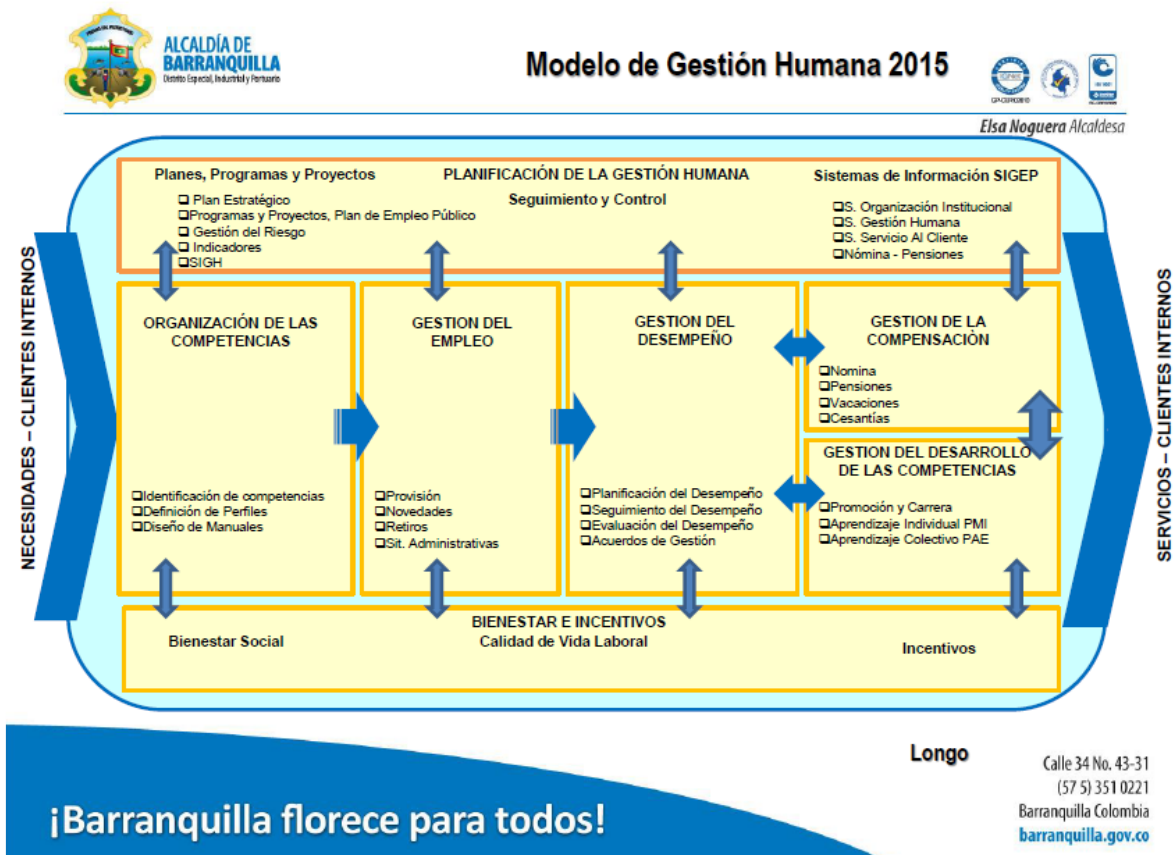
## 2. INFORME RESUMIDO O EJECUTIVO DE LA GESTIÓN

La política de Gestión del Talento Humano en el Distrito Especial, Industrial y Portuario de Barranquilla, durante el periodo 2012 – 2015, se orientó al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, atendiendo la observancia del principio del mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de las competencias laborales, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la gestión para resultados.

A nivel Distrital, el desarrollo de esta política nacional fue retomada desde el programa: Mejor Desempeño Institucional en el Eje Pilares para el Éxito del Plan de Desarrollo Distrital 2012 – 2015, con el objetivo de “Fortalecer el diseño de un moderno y eficiente sistema de administración que permita el seguimiento de la gestión, la evaluación objetiva del desempeño de servidores y dependencias, la identificación y control de bienes e inmuebles de la Administración de la ciudad y una reorganización de competencias y funciones para ganar en eficiencia a través de la desconcentración de la gestión pública local”.

El modelo de gestión adoptado, contempla los componentes de planeación estratégica, la organización de competencias laborales, la gestión del empleo, gestión del desempeño, de la compensación, del desarrollo de las competencias y del bienestar.

## Ilustración 1 Modelo de Gestión Humana



La Planeación Estratégica de Recursos Humanos se enfocó en la atención de los planes anuales de provisión de empleos, la gestión del desempeño laboral, el Plan Institucional de Capacitación PIC, el Programa de Bienestar e Incentivos. Como herramientas de soporte, se utilizaron los sistemas de información suministrados por la Gerencia de Sistemas de Información, los cuales permiten dar evidencia específica con relación a la estimación y conformación de la fuerza de trabajo, especialmente en lo referido al conocimiento de la estructura de empleos, la ubicación del personal en cada una de las áreas de la organización y la asignación salarial correspondiente.

La ejecución del proceso de planeación incluyó una serie de herramientas que facilitaron el desarrollo del análisis que permitieron hacer más racional el, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano de la Entidad, lo mismo que el cálculo del esfuerzo fiscal requerido para atender su configuración. También contó con el apoyo del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales que define a cada uno la información general de los cargos de la planta de personal, el propósito principal de cada empleo, las funciones esenciales, las competencias; así como los

requerimientos de conocimiento, experiencia y demás criterios exigidos para el desempeño de los mismos.

En cuanto a la gestión del empleo, la provisión de cargos correspondió de manera ordinaria a las prioridades y orientaciones estratégicas y organizacionales, relacionadas con el plan de desarrollo del periodo. Tanto las políticas como las decisiones y prácticas de administración del personal, resultaron del proceso de planeación en las cuales se tuvo en cuenta los criterios de gestión, racionalidad y la capacidad de adaptación requeridos en los puestos de trabajo. La Entidad surtió las necesidades de personal recurriendo a mecanismos internos como los encargos, comisiones y asignaciones de acuerdo a los perfiles requeridos en las dependencias. Solo en los casos en que no se contaba con el personal suficiente se recurrió al nombramiento ordinario.

### **Ilustración 2 Crecimiento de la Planta de Empleos**

<b>Planta de Empleos</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>Crecimiento</b>	<b>%</b>
Directivo	58	58	58	58	58	0	0
Asesor	66	100	108	115	118	52	44,07
Profesional	360	419	453	479	491	131	26,68
Técnico	516	573	594	622	646	130	20,12
Asistencial	260	294	317	338	355	95	26,76
<b>Total</b>	<b>1260</b>	<b>1444</b>	<b>1530</b>	<b>1612</b>	<b>1668</b>	<b>408</b>	<b>24,46</b>

La gestión del desempeño de servicio público fue contemplada entre las prioridades estratégicas de la Entidad en el eje Pilares para el Éxito. En el desarrollo de este componente, se buscó que el nivel directivo entregara la información suficiente al equipo de trabajo asignado sobre las actividades y requisitos que estas deberían cumplir, de tal manera que se permitieran definir los compromisos laborales enfocados a garantizar el cumplimiento de los resultados. Igualmente se estimuló la realización de jornadas de retroalimentación oportuna sobre la manera en que se estaban cumpliendo las actividades y metas asignadas. De esta manera, y con el acompañamiento de la Gerencia, cada dependencia tuvo la oportunidad de definir las pautas o estándares de medición del rendimiento requerido a cada uno de los empleos, acorde con las prioridades y estrategias asignadas permitiendo incrementar el número de empleados sometidos de manera oportuna al proceso de evaluación del desempeño por competencias.

### **Ilustración 3 Evaluaciones de Desempeño a Empleados de Carrera Administrativa**

<b>Tipo de Vinculación</b>	<b>Total Empleados</b>	<b>Empleados Evaluados</b>	<b>%</b>
Carrera Administrativa	431	359	83%

Adicional a estos resultados, en la Alcaldía Distrital de Barranquilla se viene incrementando el nivel de participación de los empleados con vinculación diferente a la carrera administrativa, en procesos de evaluación individual de su rendimiento laboral.

En cuanto al componente de Gestión del Desarrollo de las Competencias laborales, se cumplió en el marco de la política nacional de formación y capacitación de los servidores públicos y el proyecto Bienestar del Talento Humano priorizado en el Plan de Desarrollo del Distrito, desde el cual se realizaron los programas de capacitación y bienestar adoptado mediante el Decreto 042 de 2014.

En el Eje Pilares para el Éxito el Plan de Desarrollo Distrital 2012 – 2015, se definió la línea estratégica de Ética pública, transparencia y buen gobierno, de la cual se desprende el Programa Mejor Desempeño Institucional que tenía entre sus objetivos vincular 1190 empleados a procesos de capacitación durante los cuatro años. En este aspecto se realizó un conjunto de acciones clave que permitieron estimular, corregir y mejorar el modelo de gestión pública mediante diversas estrategias de capacitación, la organización de equipos de trabajo altamente efectivos y la aplicación de un sistema de bienestar, estímulos e incentivos.

La capacitación a los servidores públicos se impartió en las modalidades señaladas en el Decreto – Ley 1567 de 1998 a través de Programas Corporativos, el Programa Operativo del Plan Institucional de Capacitación PIC y los Programas de Contingencia.

Entre los Programas Corporativos se hizo énfasis en los contenidos relacionados con las competencias laborales de carácter transversal, orientados a lograr el desarrollo de la cultura organizacional y el estilo de gestión esperado. Entre estos programas se incluyen el de Inducción y Reinducción.

Entre las actividades del Programa Operativo del Plan Institucional de Capacitación se incluyeron estrategias de capacitación de mayor intensidad horaria y contenidos con objetivos dirigidos al logro de los programas y proyectos del Plan Estratégico de la Entidad.

Igualmente se cumplió con la realización de eventos de capacitación organizados para la atención de la demanda individual o grupal no prevista en términos presupuestales, pero que fueron cubiertas mediante acciones de concertación y cooperación con entidades de Estado, Privadas o No Gubernamentales consideradas prioritarias por la Gerencia de Gestión Humana.

Dadas las capacidades como facilitadores de aprendizaje logradas por un número importante de servidores públicos de la misma Entidad, y frente las restricciones generadas por políticas de carácter fiscal, gran parte de los eventos de capacitación son realizadas por personal interno con amplio nivel de conocimiento, experiencia y reconocimiento por sus compañeros de trabajo sobre el manejo de asuntos públicos. Esta fortaleza institucional contribuyó en gran medida al cumplimiento de

la meta propuesta durante la vigencia de vincular a 1129 empleados en procesos de formación y capacitación.

#### Ilustración 4 Indicadores de Capacitación 2012 - 2015

Indicadores de Gestión Humana en el Plan de Desarrollo 2012 – 2015	
Línea Estratégica	Ética Pública, Transparencia y Buen Gobierno
Programa	Mejor Desempeño Institucional
Indicador (R/P)	Número de Empleados en Procesos de Formación y Capacitación.
Tipo de Indicador	P
Responsable	Gerencia de Gestión Humana
Tipo de Meta	I
Línea Base 2011	ND
Meta Cuatrienio 2012 - 2015	1190
Meta 2012	350
Resultado 2012	350
Logro 2012	100%
Avance del Cuatrienio en 2012	29,4%
Semáforo	Excelente
Cumplimiento	Superior
Meta 2013	350
Resultado 2013	556
Logro 2013	159%
Avance del Cuatrienio en 2013	76,1%
Semáforo 2013	Excelente
Cumplimiento 2013	Superior
Meta 2014	350
Resultado 2014	650
Logro 2014	186%
Avance del Cuatrienio en 2014	100%
Semáforo 2014	Excelente
Cumplimiento 2014	Meta Cumplida
Meta 2015	140
Resultado 2015	140
Logro 2015	100%

En total se realizaron 379 eventos de capacitación utilizando diversas estrategias pedagógicas, con una intensidad horaria de 2.124 horas. En gran medida contribuyó a este resultado, la decisión de destinar dentro de las instalaciones de la Gerencia de Gestión Humana, un espacio adecuado para la realización de actividades de capacitación que también cuenta con los equipos entregados por la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, para la realización de capacitaciones apoyándose en las TIC. Además de la ESAP, también se contó con la cooperación y apoyo de entidades como el Banco Interamericano de Desarrollo BID, la Universidad Libre, Quality-Forum, el Fondo de Empleados FONEDISBA, el Banco Davivienda, ARL Colpatria, el SENA, la Caja de Compensación Familiar CAJACOPI y la Asociación Internacional de Holanda THSA.

#### Ilustración 5 Eventos de Capacitación Realizados

Descripción	2012	2013	2014	2015
Eventos programados	86	155	114	21
Eventos Realizados	86	155	114	21
Horas de Servicio de Capacitación	375	681	648	420

En cuanto a la Gestión del Clima Organizacional, en el estudio de este componente realizado en la mitad del periodo y las evaluaciones aplicadas en diferentes eventos orientados por la Gerencia de Gestión Humana, dan cuenta de un incremento positivo de la percepción entre los servidores de la Entidad sobre la efectividad de las acciones relacionadas con la Gestión del Clima Organizacional, el cual también es relacionado con el buen desempeño en la gestión de las metas organizacionales.

Las acciones realizadas para mantener un clima favorable que propiciara niveles de motivación y satisfacción desempeño, de tal manera que este contribuyera en altos niveles de desempeño individual y organizacional, tomaron como soporte la protección de los derechos laborales de los servidores públicos, involucrando sus organizaciones sindicales en procesos de negociación en la realización de las actividades de bienestar y desarrollo definidos en el Programa de Bienestar e Incentivos de la Entidad.

El Programa de Bienestar incluyó acciones en las áreas Protección y Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral a través de 31 jornadas de atención directa con una cobertura de 1345 personas.

### 3. PLANTA DE PERSONAL

Al finalizar el año 2011, la Alcaldía de Barranquilla contaba con un total de 1260 cargos de planta autorizados al nivel de la administración central. En la actualidad está ocupada por 1668 empleados; incluye 58 empleos del nivel directivo la cual no presentó ninguna variación por cuanto no se afectó la estructura administrativa de la Entidad; 118 en el nivel asesor, 491 profesionales, 646 técnicos y 355 del nivel asistencial. En la planta existen 772 empleos que son de libre nombramiento y remoción con funciones asignadas, desde el despacho de la Alcaldesa, a procesos que requieren de especial manejo y confianza. De la misma manera existen 439 empleos ocupados por personal inscrito en carrera administrativa.

**Ilustración 6 Planta de Personal de la Alcaldía Distrital de Barranquilla 2015**

Secretaría ASIGNADA	NIVEL					Total General
	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	
Alcaldías Locales	5		10	5		20

Despacho del Alcalde	1	33	2		1	<b>37</b>
Gerencia de Proyectos Especiales	1	3	5	1	2	<b>12</b>
Gerencia de Sistemas de Información	2	4	13	24	6	<b>49</b>
Gerencia de Sistemas de Información -Oficina de Sisben			1	3		<b>4</b>
Oficina Control Interno de Gestión	1	1	16	12	1	<b>31</b>
Oficina de Comunicaciones	1	1	7	6	1	<b>16</b>
Oficina de Control Disciplinario Interno	1	1	9	1	2	<b>14</b>
Oficina de Prevención y Atención de Desastres	1		4	1		<b>6</b>
Oficina de Protocolo	1		3	1		<b>5</b>
Oficina Jurídica	1	5	18	2	4	<b>30</b>
Secretaría de Control Urbano	3	5	20	6		<b>34</b>
Secretaría de Cultura, Patrimonio y Turismo	1	3	7	9		<b>20</b>
Secretaría de Educación	5	1	29	229	65	<b>329</b>
Secretaría de Gestión Social	1	3	11	4	2	<b>21</b>
Secretaría de Gobierno	5	2	82	20	106	<b>215</b>
Secretaría de Hacienda	5	15	89	47	16	<b>172</b>
Secretaría de Infraestructura	2	1	7	2	3	<b>15</b>
Secretaría de Movilidad	6	20	16	96	29	<b>167</b>
Secretaría de Planeación	4	1	28	7	3	<b>43</b>
Secretaría de Recreación y Deporte	1	3	8	4	1	<b>17</b>
Secretaría de Salud	6	3	57	89	13	<b>168</b>
Secretaría General	4	8	30	75	45	<b>162</b>
Transitoria		5	19	2	55	<b>81</b>
<b>Total General</b>	<b>58</b>	<b>118</b>	<b>491</b>	<b>646</b>	<b>355</b>	<b>1668</b>

### Ilustración 7 Naturaleza de los Cargos de la Planta de Empleos

CONCEPTO	TOTAL NÚMERO DE CARGOS DE LA PLANTA	NÚMERO DE CARGOS PROVISTOS	NÚMERO DE CARGOS VACANTES
<b>Cargos de libre nombramiento y remoción</b>			
A la fecha de inicio de la gestión	544	544	0
A la fecha de retiro, separación del cargo o ratificación	772	772	0
Variación porcentual	70,47	70,47	0,00
<b>Cargos de Carrera Administrativa:</b>			
A la fecha de inicio de la gestión	377	377	0
A la fecha de retiro, separación del cargo o ratificación	439	439	0
Variación porcentual	85,88	85,88	0,00

De la misma manera y para el desarrollo de actividades relacionadas con la administración o el funcionamiento de la Entidad que no se podían realizar con personal de planta o requerían de conocimientos especializados, se recurrió a la contratación de la prestación de servicios con personas naturales.



### Ilustración 8 Órdenes de Prestación de Servicios por Dependencias

DEPENDENCIA	CONTRATOS
Secretaría de Gobierno	209
Secretaría de Salud	197
Secretaría de Gestión Social	172
Secretaría de Movilidad	118
Secretaría General	115
Secretaría de Recreación y Deportes	101
Oficina Asesora Jurídica	98
Secretaría de Hacienda	83
Secretaría de Control Urbano y Espacio Público	64
Secretaría de Infraestructura	57
Secretaría de Educación	41
Gerencia de Sistemas de Información	39
Secretaría de Planeación	26
Oficina de Comunicaciones	15
Oficina de Prevención y Atención de Desastres	13
Para revisar	12
Gerencia de Gestión Humana	5
Oficina de Control Interno	3
Gerencia de Proyectos Especiales	3
Secretaría de Cultura, Patrimonio y Turismo	3
Oficina de Control Disciplinario	1
<b>Total</b>	<b>1375</b>

#### 4. PROGRAMAS, ESTUDIOS Y PROYECTOS

Dentro del Programa Mejor Desempeño Institucional del Eje Pilares para el Éxito del Plan de Desarrollo Estratégico 2012 - 2015, se incluyó el proyecto Bienestar del Talento Humano con el objetivo de motivar e incrementar el sentido de pertenencia y la actitud favorable de los funcionarios públicos para mejorar el servicio al ciudadano, a través de procesos de formación y capacitación formal y no formal en áreas de desarrollo de competencias y trabajo en equipo con un comportamiento ético.

Durante los cuatro años, el proyecto se planteó la meta de vincular 1190 empleados a proceso de capacitación, meta que fue alcanzada en su totalidad.

### Ilustración 9 Proyectos de la Gerencia de Gestión Humana

DENOMINACIÓN	DESCRIPCIÓN	ESTADO		VALOR ASIGNADO (Millones de Pesos)
		EJECUTADO (Marque "x")	EN PROCESO (Marque "x")	
Bienestar del Talento Humano	Capacitación de 1190 empleados		X	900

## 5. CONTRATACIÓN

En la vigencia, se realizaron tres contratos de apoyo a la gestión en actividades relacionadas con el Programa de Bienestar del Talento Humano.

### Ilustración 10 Contrataciones de Apoyo a la Gestión Humana

MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	OBJETOS CONTRACTUALES	No. DE CONTRATOS EN PROCESO	No. CONTRATOS EJECUTADOS	VALOR TOTAL (Millones de Pesos)
Vigencia Fiscal Año 2014 Comprendida entre el día 24 de enero hasta el 31 del mes Diciembre				
Contratación Directa	Contratación para el apoyo a la gestión mediante la ejecución de actividades de capacitación en competencias laborales a los servidores públicos.		2	450
Vigencia Fiscal Año 2015 Comprendida entre el día 24 de junio hasta el 31 de diciembre				
Contratación Directa	Apoyo a la gestión mediante la ejecución de actividades de capacitación en competencias laborales de los servidores públicos, bienestar social e incentivos en consideración al acuerdo firmado con las organizaciones sindicales y formalizado en el Decreto 042 de 2014	1		675

## 6. REGLAMENTOS Y MANUALES

La planta de empleos tiene establecido el propósito principal, las funciones y competencias laborales correspondientes a cada cargo que conforma la planta de personal de la Entidad; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño apropiado.

DENOMINACIÓN DEL REGLAMENTO Y/O MANUAL	DESCRIPCIÓN	MECANISMOS DE ADOPCIÓN Y VIGENCIA	No. DE ACTO ADMINISTRATIVO	FECHA DE ADOPCIÓN Y VIGENCIA
Manual de Funciones y Competencias Laborales	Determina la identificación de los cargos, propósito principal, funciones esenciales, contribuciones individuales, conocimientos básicos esenciales, requisitos de estudio y experiencia.	Decreto	0500	2011

## 7. CONCEPTO GENERAL

De conformidad con la Constitución Política, la Ley 1617 de 2013 por la cual se expide el régimen para los Distritos Especiales, el Acuerdo 006 de 2006 y el Decreto con fuerza de Acuerdo 868 de 2008, el Distrito Especial, Industrial y Portuario de Barranquilla está conformado por la Administración Central, 5 entidades descentralizadas y 5 Alcaldías Locales. La Administración Central, junto con las Alcaldías Locales, cubre dos Gerencias y siete oficinas que dependen del Despacho del Alcalde, así como doce Secretarías Distritales.

El marco legal de la función pública fue compilado recientemente en el Decreto 1083 de 2015 el cual se basa en la Ley 909 de 2004, que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública en Colombia y que se aplica, entre otros, a los empleados públicos de carrera de las entidades del nivel territorial; el Decreto 785 de 2005, que establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos del Distrito y fija su escala de remuneración; y el Decreto 1919 de 2002 que establece lo relacionado a las prestaciones sociales del orden territorial. Adicionalmente, la ley 80 regula el personal contratado o de prestación de servicios (OPS).

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política<sup>2</sup> y la Ley 909 de 2004, forman parte de la función pública los siguientes empleos públicos: (i) Empleos públicos de carrera; (ii) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción; (iii) Empleos de período fijo; y (iv) Empleos temporales. Mientras que los empleados de carrera

<sup>2</sup> La Constitución Nacional señala que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, Delegación y Desconcentración de funciones.

gozan de estabilidad en su cargo, los empleados en provisionalidad mantendrán esta condición hasta que se tramite la oferta de empleos públicos de carrera convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC.

En el proceso de gestión humana en entidades públicas del nivel Distrital, es necesario que cada una de las personas que conforman la fuerza de trabajo responda de manera colectiva a las necesidades que tiene la organización expresadas en las metas y funciones propuestas. En este aspecto el diagnóstico actual evidencia la necesidad de contar con un sistema de información que articule la estrategia de la organización, con los procesos, estructura y personal que esta requiere para el cumplimiento de sus objetivos.

Con relación a la Gestión de las Competencias Laborales, es evidente la necesidad de diseñar y adoptar cuadros funcionales de empleos, de tal manera que desde estos se permita actualizar los Manuales de Funciones Individuales de Competencias Laborales soportados en un sistema de información que facilite la participación del nivel directivo de la organización. Con la actualización del

En el área de Gestión del Empleo Público es necesario visibilizar el cumplimiento de la política de gerencia pública desde el proceso de vinculación del personal del nivel directivo, hasta la evaluación y calificación mediante los instrumentos determinados por la Ley 909 de 2004.

Para el mejoramiento del control del servicio público, la Entidad debería considerar la política de articular la administración del personal de planta y del personal contratado para la prestación de servicios en actividades que no pueden ser realizadas por personal de planta, o que requieren del conocimiento especializado.

En la Gestión del Desempeño, la Entidad debe continuar el desarrollo de un marco normativo que propicie en desempeño individual y en equipo reflejado en los resultados previstos en el Plan Estratégico de Desarrollo acompañado del uso de incentivos y estímulos que mejoren la vinculación del personal evaluador y evaluado, y la realización de prácticas permanentes de retroalimentación, ejercicios de introspección y autoevaluación personal acompañada de dinámicas de evaluación compartida en equipos de trabajo.

---

**NOMBRE Y FIRMA**  
**FUNCIONARIO SALIENTE, RESPONSABLE**  
(Titular o representante Legal)