



## 1. NORMATIVA

Declaración Universal de los derechos Humanos Asamblea general de las naciones unidas 10 de diciembre de 1948.

Constitución Política de Colombia (1991); Artículo 13: Establece que todas las personas son iguales ante la ley y prohíbe la discriminación por cualquier motivo, como la raza, el género, la orientación sexual, la religión, entre otros.

Ley 70 de 1993: Por la cual se desarrolla el artículo transitorio 55 de la Constitución Política. Reconocimiento y la protección de los derechos de las comunidades afrocolombianas. Proporciona medidas para la preservación de la identidad cultural y el desarrollo económico de estas comunidades, buscando reducir las desigualdades y prevenir la discriminación racial.

Ley 1122 de 2007: por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones. Medidas para promover la equidad en el acceso a servicios de salud, lo que también incluye a las poblaciones afrocolombianas, buscando garantizar que no haya discriminación en la prestación de servicios médicos.

La ley 1257 de 2008, Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones, creada para la protección integral de las mujeres, es una norma que permite garantizar una vida libre de violencia y en la que se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Ley 1482 de 2011: por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones. Ley contra el Discriminación, esta ley establece un régimen sancionatorio para actos de discriminación y establece medidas para prevenir y erradicar el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia.

Ley 1618 de 2013: Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La inclusión de las personas con discapacidad. Establece medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras físicas, sociales y actitudinales que impidan la participación plena de estas personas en la sociedad.

Ley 1622 de 2014: objetivo promover la igualdad y la inclusión de las personas LGBTI. Define medidas para combatir la discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género, y establece mecanismos de protección para estas personas.

Ley Estatutaria-1751 de 2015 que declaró la salud como un derecho humano fundamental, y que dio lugar a la formulación de la Política de Atención Integral en salud (PAIS) y al Modelo de Atención Integral Territorial (MAITE), anteriormente MIAS con la configuración de la Ruta de Promoción y Mantenimiento de la Salud, según la Resolución 3280 de 2018.

Ley 1752 de 2015: Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad. Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social. Busca asegurar que las políticas públicas y los programas del Estado promuevan la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.



## SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

### POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

DI-DE-FT-07 V2

Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Regula aspectos laborales y de seguridad social, promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral.

Resolución 0338 del 12 de marzo de 2021 Ministerio del interior 12 de marzo de 2021 Por el cual se crea el observatorio para la promoción de la inclusión, y la lucha en cualquier forma de discriminación o estigmatización "Colombia es de todos y se deroga la Resolución 949 de 2017Política Nacional de Equidad e Inclusión Étnica: Enfoque político del Estado busca promover la inclusión de comunidades étnicas, incluidas las afrocolombianas y las indígenas, y combatir la discriminación racial y la exclusión social.

Sentencias de la Corte Constitucional: La Corte emite fallos que interpretan y aplican las leyes relacionadas con la discriminación, estableciendo precedentes y protegiendo los derechos de los grupos vulnerables. Sus sentencias han sido cruciales para abordar y resolver casos específicos de discriminación.

Referencial Técnico NTC6626 DE 2022: Establece los requisitos y las directrices que debe cumplir una organización para prevenir y contribuir a la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación.

## 2. ALINEACIÓN CON EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La política de género, inclusión y no discriminación se articula con la Misión y Visión:

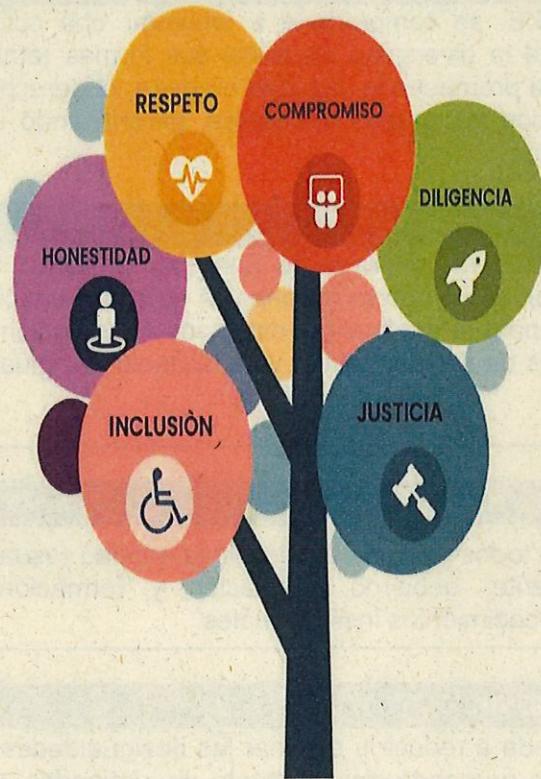
**Misión:** La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE, brinda a través de un Modelo basado en la Atención Primaria Social, integral e integrado, servicios de salud enfocados a una gestión de riesgo, con excelencia, humanizada y comprometida con MÁS SALUD Y MÁS BIENESTAR; contando con un talento humano altamente calificado, transparente, comprometido con vocación de docencia y servicio soportado en una gestión del conocimiento, innovadora e investigativa que contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida de la población urbana y rural bajo un enfoque diferencial

**Visión:** Consolidarnos en el año 2028 como una Empresa Social del Estado referente a nivel nacional en la Prestación de Servicios de Salud con MÁS bienestar, con estándares superiores de calidad, líderes en docencia, con avances significativos en investigación, sostenibilidad financiera y ambiental; manteniendo un enfoque incluyente, diferencial y multicultural que promueva la intersectorialidad aportando al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros usuarios, familias y comunidad urbana y rural.

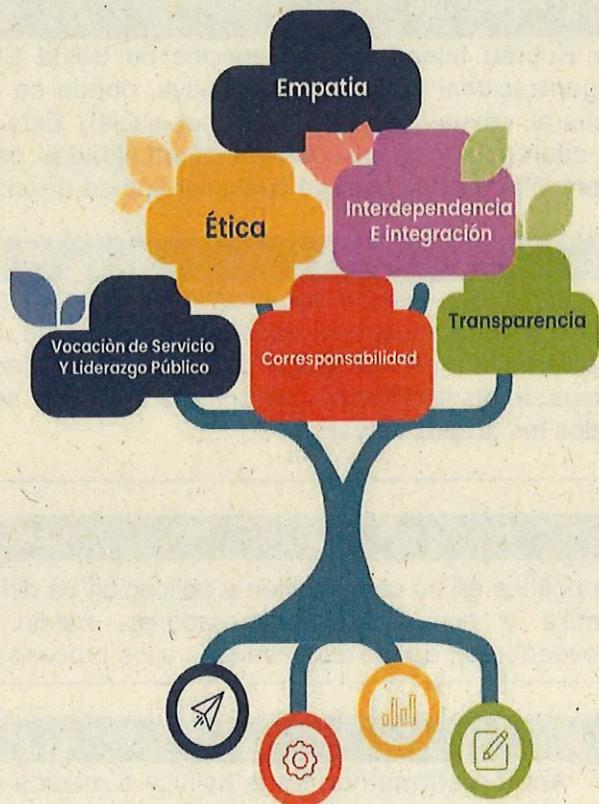
## VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

Nuestra política de género, inclusión y no discriminación, centrada en los valores y principios institucionales, busca transformar la cultura organizacional.

### Nuestros Valores



### Nuestros Principios



Y se articula con los Objetivos Estratégicos:

Objetivo 1: "Fortalecer el Modelo de Salud de Bogotá, en el marco de la Atención Primaria Social bajo un enfoque de riesgo individual, poblacional y territorial, a través de la prestación de servicios de salud con respuestas transectoriales, con calidad, seguridad, más humanos e innovadores haciendo énfasis en educación y transferencia del conocimiento, soportado en un equipo altamente comprometido".

Objetivo 4: "Fortalecer las capacidades y potencializar el desarrollo del Talento Humano, orientado a la cultura del servicio y la confianza y la confianza ciudadana, fomentando la atención con calidad humanizada y sin discriminación".

Objetivo 5: "Fortalecer la gobernanza institucional, en el marco del modelo de relacionamiento con la ciudadanía, garantizando los criterios diferenciales de accesibilidad, enfoque de derechos, participación y el control social, en aras de generar una visión amplia de las expectativas y necesidades brindando respuesta oportuna a las mismas, logrando así mejorar la calidad de vida de nuestros usuarios".

En relación con el Código de Integridad y el proceso acreditación en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, articula las acciones institucionales encaminadas a la garantía de la atención

### 3. ENUNCIADO

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. se compromete a fomentar una cultura organizacional inclusiva y equitativa, donde se respeta la diversidad en todas sus formas (étnica, cultural, sexual, religiosa, funcional, social). Esta cultura promueve la dignidad humana, el derecho a la diferencia y la igualdad de oportunidades para todos los grupos de interés, garantizando una atención en salud libre de cualquier tipo de discriminación.

### 4. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Fomentar una cultura organizacional inclusiva en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. que promueva el respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, mediante la implementación de mecanismos efectivos para la prevención, detección y resolución de casos de discriminación, así como a través de acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a todos los grupos de valor.

### 5. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La política en su consecución y aplicación va dirigida a todos grupos de valor de la entidad (usuario, familia y comunidad, colaboradores, medio ambiente, gobierno, educación y formación y proveedores), dando cumplimiento a los procesos y procedimientos institucionales.

### 6. DEFINICIONES

- **Acción afirmativa:** Es la política o medida orientada a reducir y eliminar las desigualdades de tipo social, cultural o económico de las personas o grupos tradicionalmente discriminados, que se concreta en mecanismos y medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades destinados a compensar las desventajas y rezagos históricos de dichas personas y grupos sociales. Las acciones afirmativas se rigen por los principios de proporcionalidad, progresividad y temporalidad.
- **Acto discriminatorio:** "Conducta, actitud o trato que pretende anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales", y que da como resultado "la violación de sus derechos fundamentales".
- **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que toman las decisiones en la organización y que dirige y controlan una organización al más alto nivel.
- **Autorreconocimiento étnico:** Hace referencia al sentido de pertenencia que expresa una persona frente a un colectivo de acuerdo con su identidad y formas de interactuar en y con el

mundo; se refiere a la conciencia individual de compartir ciertas creaciones, instituciones y comportamientos colectivos de un determinado grupo humano. En este contexto, cada persona libremente y por si misma se reconoce como perteneciente a un grupo étnico, por compartir, practicar, y participar de valores, conceptos, usos y costumbres específicos y distintivos.

- **Comunicación:** Proceso consciente y no violento de intercambio de información con el fin de socializar una idea, generar acciones o crear un entendimiento sobre un asunto en particular.
- **Derechos humanos (DDHH):** Son aquellas libertades, facultades y prestaciones fundamentales que poseen todas las personas, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna.
- **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **Discriminación:** Cualquier conducta encaminada a generar un trato desigual, injusto o denigrante hacia una persona por motivos de raza, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencia, discapacidad, situaciones de salud, estado civil, condición de embarazo, situación social y económica, y cualquier otro motivo. La discriminación también se presenta cuando se genera cualquier acto, expresión o política machista, racista, xenofóbico, capacitista, homofóbico, aporofóbico, entre otras manifestaciones discriminatorias que impiden o anulan el reconocimiento, los derechos y la igualdad real entre las personas.
- **Diversidad:** Reconocimiento de la singularidad que permite a los individuos construir diferentes visiones del mundo.
- **Diversidad:** Respetar la diferencia de opiniones, creencias, identidades y promover la pluralidad de expresiones culturales, con especial atención a la inclusión de los grupos poblacionales históricamente discriminados, marginados y excluidos por cuestiones de género, sexo, orientaciones de género e identidades sexuales diversas, discapacidad y etnia, o por causa de la intersección de estas categorías y estructuras sociales.
- **Empatía:** La disposición y capacidad de reconocimiento e identificación entre las personas para comprender la diversidad y pluralidad de opiniones, necesidades, intereses, experiencias, expectativas, demandas y sentimientos.
- **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- **Equidad:** El trato justo de acuerdo con las necesidades y situaciones específicas de cada persona con el fin de garantizar los derechos humanos y el acceso de todas las personas a oportunidades y posibilidades sin discriminación. El principio de la equidad contempla la posibilidad de implementar medidas o acciones afirmativas para corregir situaciones históricas y

sociales de discriminación, exclusión y marginación sistemática y estructural.

- **Estereotipo:** Modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, raza, edad, etnia, salud, etc.).
- **Estigmatización:** Es una característica o un atributo que hace que el individuo que lo porta sea considerado como parte de un grupo inferior, inaceptable o negativo.
- **Género:** Es una construcción social, cultural e histórica que diferencia lo masculino, femenino y no binario y se atribuye a las personas por su sexo. El género configura relaciones de poder y reproduce expectativas de conducta, funciones y actividades consideradas como "apropiadas" para hombres y mujeres, condicionando los proyectos de vida, oportunidades y posibilidades.
- **Gitano(a) o Rrom:** Persona que por su identidad se autor reconoce descendiente de las tradiciones de pueblos gitanos llegados al continente americano.
- **Identidad de género:** Se refiere a cómo los individuos se conciben a sí mismos en términos de género. La identidad de género de una persona puede ser diferente o igual al sexo asignado en el nacimiento.
- **Igualdad:** Velar porque todas las personas reciban la misma protección y trato en situaciones similares, sin desconocer que las situaciones disímiles se deben abordar de manera diferenciada. La igualdad consiste en garantizar que las personas gocen de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de raza, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencia, discapacidad, situaciones de salud, estado civil, condición de embarazo, situación social y económica, y cualquier otro motivo.
- **Inclusión:** Lograr que todos los individuos o grupos sociales, puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como individuos. Independientemente de sus características, habilidades, discapacidad, cultura o necesidades de atención médica.
- **Indígena:** Persona descendiente de los pueblos originarios de América (amerindia) que tiene conciencia de su identidad y comparte valores, rasgos, usos y costumbres de su cultura, que la diferencian de otros grupos.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menoscenso del trabajador.
- **Interseccionalidad:** Es la conjunción de dos o más categorías sociales, como la edad, el sexo, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la condición migratoria, la situación socioeconómica, la discapacidad y la etnia, entre otras.
- **Lenguaje inclusivo:** Se entiende la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a una persona por motivos de raza, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencia, discapacidad, situaciones de salud, estado civil, condición de embarazo, situación social y económica, y cualquier otro motivo.



- **LGTBI:** Es la sigla compuesta por las iniciales de las palabras Lesbianas, Gais, Bisexuales y Transgénero. En sentido estricto, agrupa a las personas con las orientaciones sexuales e identidades de género relativas a esas cuatro palabras, así como las comunidades formadas por ellas.
- **Migrante:** Toda persona que se traslada fuera de su lugar de residencia habitual, ya sea dentro de un país o a través de una frontera internacional, de manera temporal o permanente, y por diversas razones (Organización Internacional para las Migraciones, 2020).
- **Negro(a), mulato(a), afrodescendiente, afrocolombiano(a):** Persona quien por su cultura y/o rasgos físicos se autorreconoce como descendiente de antepasados africanos.
- **Orientación sexual:** Se refiere a la atracción sexual, romántica, erótica o amorosa de una persona por un género o sexo. Esta categoría incluye la homosexualidad, la heterosexualidad, la bisexualidad, la asexualidad, entre otras orientaciones sexuales.
- **Palenquero(a) de San Basilio:** Persona afrodescendiente que pertenece a la población de San Basilio de Palenque y que tiene características culturales propias en las que se destaca su lengua bantú, mezcla del español y dialectos africanos.
- **Persona con discapacidad:** Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad-ONU 2006).
- **Raizal del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina:** persona quien se auto reconoce por sus características triétnicas distintivas afro-anglo-caribeñas, como identidad, valores, lengua, usos y costumbres propias de la población originaria del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.
- **Víctimas del conflicto armado:** Se consideran víctimas, para los efectos de esta ley, aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del enero 1 de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno. También son víctimas el cónyuge, compañero o compañera permanente, parejas del mismo sexo y familiar en primer grado de consanguinidad, primero civil de la víctima directa, cuando a esta se le hubiere dado muerte o estuviere desaparecida. A falta de estas, lo serán los que se encuentren en el segundo grado de consanguinidad ascendente. De la misma forma, se consideran víctimas las personas que hayan sufrido un daño al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir la victimización. La condición de víctima se adquiere con independencia de que se individualice, aprehenda, procese o condene al autor de la conducta punible y de la relación familiar que pueda existir entre el autor y la víctima Art.3, Ley 1448 de 2011. (DANE, 2020).

## 7. DESARROLLO



Considerando los principios y conceptos definidos en la Política de Género, Inclusión y No discriminación, se consideran las siguientes acciones que se desplegarán a través de los diferentes integrantes del equipo técnico de no discriminación en las diferentes Unidades de Prestación de Servicios de Salud de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. con los diferentes grupos de valor: usuario, familia y comunidad; gobierno, medio ambiente, colaboradores y proveedores; estas acciones tendrán en cuenta las siguientes estrategias:

### Sensibilización y Capacitación

- Diversidad y equidad: Abordar conceptos clave, legislación vigente
- Materiales informativos: Elaborar materiales informativos sobre los derechos de los pacientes y los mecanismos para denunciar la discriminación, en un lenguaje claro y accesible.
- Perspectiva de género: Analizar las interseccionalidades de género y otras formas de discriminación en la atención en salud.
- Atención centrada en el paciente: Promover una cultura de atención centrada en las necesidades y preferencias individuales de cada persona usuaria.
- Comunicación efectiva: Desarrollar habilidades de comunicación intercultural y asertiva para prevenir malentendidos y conflictos.
- Campañas de comunicación: Diseñar campañas de comunicación interna y externa que promuevan una cultura de respeto y tolerancia.
- Articulación en el Plan Institucional de Capacitación

### Establecimiento de Mecanismos de Identificación y atención

- Buzón y mecanismos de denuncias.
- Encuestas de satisfacción.
- Atención a través de las rutas de atención, atender a las personas que denuncien haber sido víctimas de discriminación, garantizando su confidencialidad y brindando el apoyo necesario.
- Comité de convivencia
- Implementar medidas correctivas para prevenir la recurrencia de situaciones de discriminación y mejorar la calidad de la atención.
- Realizar un seguimiento de las medidas implementadas.
- Elaborar informes de gestión periódicos sobre los avances en la implementación de las estrategias de no discriminación, para dar cuenta a las autoridades competentes y a los grupos de interés.



## 8. NIVELES DE RESPONSABILIDAD SOBRE EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los niveles de responsabilidad de la implementación y seguimiento están relacionados con las líneas de defensa establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, las cuales se describen a continuación:

- Seguimiento:** El seguimiento de la Política de género, inclusión y no discriminación se realizará en el Comité de Calidad, con periodicidad bimestral

En función del ciclo de mejoramiento continuo

**Línea Estratégica:** A cargo de la Alta Dirección, definiendo su marco general además de supervisar su cumplimiento.

**Primera Línea de Defensa:** A cargo del equipo técnico de no discriminación y sus equipos de trabajo, su rol principal es divulgar, promulgar, implementar y hacer seguimiento a la política desde el autocontrol a través de sus diferentes programas y actividades dando cumplimiento al plan de acción destinado.

**Segunda Línea de Defensa:** A cargo de la Oficina de Desarrollo Institucional, responsable de monitorear y evaluar la implementación de las políticas y la gestión de la primera línea de defensa, esta evaluación se realizará de manera semestral.

**Tercera Línea de Defensa:** A cargo de la Oficina de Control Interno, quien provee una evaluación objetiva y de aseguramiento a la entidad a través del proceso de auditoría interna sobre la efectividad de las políticas, su implementación y la adecuada operación del Sistema de Control Interno, la evaluación se definirá de acuerdo con la periodicidad establecida por dicha oficina.

## 9. INDICADORES

| OBJETIVO QUE SE DESEA ALCANZAR CON EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA  | METAS PARA DAR CUMPLIMIENTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA POLÍTICA  | INDICADOR DE EVALUACIÓN  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  |  | NOMBRE DEL INDICADOR   | FÓRMULA   | PERIODICIDAD DE MEDICIÓN               |
| Fomentar una cultura organizacional inclusiva en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. que promueva el respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades y la | Capacitar al 100% de los grupos de valor priorizados por ciclo en temas de equidad de género, inclusión y no discriminación. | Porcentaje de capacitación en temas de equidad de género, inclusión y no discriminación. | Número de integrantes de los grupos de valor capacitados en temas de equidad de género, inclusión y no discriminación / Número de integrantes de los grupos de valor programados a capacitar en temas | Seguimiento Semestral – Medición Anual |



|   |   |   |   |            |
|---|---|---|---|------------|
| no discriminación, a través de acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a todos los grupos de valor.  |   |   | de equidad de género, inclusión y no discriminación   |            |
| Fomentar una cultura organizacional inclusiva en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. que promueva el respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, a través de acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a todos los grupos de valor.             | Alcanzar un 90% de apropiación del conocimiento en el cuatrienio en la capacitación en temas de equidad de género, inclusión y no discriminación en las capacitaciones desarrolladas. | Porcentaje de apropiación del conocimiento en la capacitación en temas de equidad de género, inclusión y no discriminación. | Número de personas capacitadas en temas de equidad de género, inclusión y no discriminación que alcanzan un porcentaje de apropiación superior o igual al 85% / Número de personas capacitadas en temas de equidad de género, inclusión y no discriminación | Anual      |
| Fomentar una cultura organizacional inclusiva en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. que promueva el respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, mediante la implementación de mecanismos efectivos para la prevención, detección y resolución de casos de | Gestionar el 100% de los casos de denuncias por actos de discriminación captados.   | Porcentaje de gestión de los casos de denuncias de discriminación captados (acciones de respuesta y reparación).            | Número de casos de denuncias de discriminación gestionados / Número de casos de denuncias de discriminación captados  | Trimestral |



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
S.A.M.A.I

## SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

### POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

DI-DE-FT-07 V2

discriminación.

#### 10. PUNTO DE CONTROL

Plan de trabajo de no discriminación.

Seguimiento semestral

#### 11. RESPONSABLE

Jefe de participación comunitaria y servicio al ciudadano

#### 12. CONTROL DE CAMBIOS

| VERSIÓN | FECHA      | DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO  |
|---------|------------|---|
| 1       | 26/12/2024 | Creación de la Política de Género, Inclusión y No Discriminación. |

| ELABORADO POR  | REVISADO POR   | CONVALIDADO  | APROBADO                         |
|--|--|--|----------------------------------|
| Nombre: Andrea López Guerrero.   | Nombre: Andrea López Guerrero.   | Nombre: Iván Cadena Grandas                              | Nombre: Viviana Marcela Clavijo. |
| Cargo: Jefe Oficina de Participación Comunitaria y Servicio Ciudadano. | Cargo: Jefe Oficina de Participación Comunitaria y Servicio Ciudadano. | Cargo: Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional (E) | Cargo: Gerente                   |
| Fecha: 26/12/2024  | Fecha: 26/12/2024  | Fecha: 26/12/2024  | Fecha: 26/12/2024                |
| Firma:<br>   | Firma:<br>   | Firma:<br>   | Firma:<br>                       |

