

Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	a. Lograr ser partícipes del desarrollo local, regional y nacional para atender expectativas, preferencias y necesidades de desarrollo urbano sostenible, consiguiendo con nuestras obras y proyectos brindar bienestar a las generaciones presentes y futuras. b. Gestionar para el territorio local y regional un desarrollo que promueva la articulación entre municipios, a través de proyectos con altos estándares de calidad y criterios ambientales y/o sostenibles, que permitan promover la inclusión de la comunidad. c. Impulsar a la Edeso como un referente de sello estratégico de ciudad y región, mediante la gestión transparente con información veraz, oportuna y con la práctica del urbanismo social.	Cumplimiento del 100% del Plan de Acción	% cumplimiento plan del acción	22/01/2024 -31/12/204	Garantizar la formulación, aprobación, publicación, monitoreo y seguimiento al Plan de Acción Institucional de la entidad. Presentar y justificar ante la Junta Directiva y ante el Gerente, los planes, proyectos y presupuestos necesarios para el desarrollo de los proyectos emprendidos por la Empresa. Gestionar la contratación requerida para la ejecución de los proyectos de la entidad. Definir la responsabilidad de los servidores públicos que intervienen en las actividades de la gestión contractual. Propender por la oportuna y debida ejecución de los recursos asignados a la Entidad, dentro del marco de la transparencia.	60%	30%	30%
2	Contribuir al crecimiento y desarrollo de nuestras partes interesadas, fortaleciendo relaciones de confianza, que promuevan el desarrollo de sus sueños, la conciencia por su desempeño y un trabajo digno y seguro para nuestros colaboradores	Proyecto de Innovación Pública. Implementar una herramienta de análisis de datos que permitan el seguimiento y monitoreo al desarrollo de los proyectos, garantizando la transparencia en la gestión	% cumplimiento del proyecto de innovación	22/01/2024 -31/12/204	Liderar la formulación de la propuesta para la adquisición de las herramientas de analisis de datos (Power BI) y BIM (Building Information Modeling) para la entidad Gestionar los espacios físicos y recursos tecnológicos y físicos que faciliten el trabajo y desarrollo de la estrategia tecnológica. Coordinar la selección del personal (usuarios) para la ejecución y desarrollo de la propuesta. Promover la sensibilización al personal (usuarios) la implementación de las herramientas.	10%	5%	5%

Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Contribuir al crecimiento y desarrollo de nuestras partes interesadas, fortaleciendo relaciones de confianza, que promuevan el desarrollo de sus sueños, la conciencia por su desempeño y un trabajo digno y seguro para nuestros colaboradores	Garantizar la participación de los servidores públicos y contratistas en las actividades de apropiación del código de integridad	No. Personas	22/01/2024 - 31/12/2024	Promover y liderar la divulgación de un (1) valor del Código de Integridad a los demás servidores y contratistas de una forma creativa. (Honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia). Promover la realización del curso de integridad dispuesto por el DAFP a su equipo de trabajo. Fomentar en el equipo de trabajo comunicaciones verbales y escritas con un lenguaje apropiado, enmarcado en los valores de Código de integridad, así mismo promover el uso de la normatividad, en los documentos de respuesta tanto internos como externos.	10%	5%	5%
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Contribuir al crecimiento y desarrollo de nuestras partes interesadas, fortaleciendo relaciones de confianza, que promuevan el desarrollo de sus sueños, la conciencia por su desempeño y un trabajo digno y seguro para nuestros colaboradores	Gestión de la Cultura Organizacional	% de cumplimiento de la cultura organizacional	22/01/2024 - 31/12/2024	Asegurar al interior de la Subgerencia Técnica que los servidores públicos y contratistas participen activamente en las actividades relacionadas con la puesta en marcha e implementación de la cultura organizacional de la Entidad. Garantizar y apoyar para que al interior de la Subgerencia Técnica, se establezca una cultura organizacional participativa con el fin de robustecer el desempeño institucional de la EDES0 a través de herramientas efectivas.	10%	5%	5%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Contribuir al crecimiento y desarrollo de nuestras partes interesadas, fortaleciendo relaciones de confianza, que promuevan el desarrollo de sus sueños, la conciencia por su desempeño y un trabajo digno y seguro para nuestros colaboradores	Gestionar espacios de capacitación que permitan potencializar y fortalecer las habilidades, competencias y	% de cumplimiento de las capacitaciones	22/01/2024 - 31/12/2024	Fomentar la participación en cursos, talleres, espacios de formación, que permitan el fortalecimiento y desarrollo de las habilidades de los integrantes del equipo de trabajo. Realizar la evaluación de las capacitaciones y retroalimentación según el plan de capacitación de la entidad al personal participante de la Subgerencia Técnica.	10%	5%	5%
Total						100%	50%	50%
					Original Firmado			
					JOHNNY CARDONA MÁRQUEZ			
					Firma del Superior Jerárquico			
FECHA VIGENCIA					Original Firmado			
					30/04/2024			
					AÑO 2024			
					Original Firmado			
					PAULO CÉSAR ROJAS OLARTE			
					Firma del Gerente Público			

4	Contribuir al crecimiento y desarrollo de nuestras partes interesadas, fortaleciendo relaciones de confianza, que promuevan el desarrollo de sus sueños, la conciencia por su desempeño y un trabajo digno y seguro para nuestros colaboradores	Gestión de la Cultura Organizacional	% de cumplimiento de la cultura organizacional	22/01/2024 - 31/12/2024	Asegurar al interior de la Subgerencia Técnica que los servidores públicos y contratistas participen activamente en las actividades relacionadas con la puesta en marcha e implementación de la cultura organizacional de la Entidad. Garantizar y apoyar para que al interior de la Subgerencia Técnica, se establezca una cultura organizacional participativa con el fin de robustecer el desempeño institucional de la EDESQ a través de herramientas efectivas.	10%	5%	5%	Participación con el apoyo en el encuentro de "Construye Juntos" dentro de los talleres de habilidades de liderazgo y promoción de la cultura dentro de su entidad el día 20 de septiembre de 2024.		
5	Contribuir al crecimiento y desarrollo de nuestras partes interesadas, fortaleciendo relaciones de confianza, que promuevan el desarrollo de sus sueños, la conciencia por su desempeño y un trabajo digno y seguro para nuestros colaboradores	Gestionar espacios de capacitación que permitan potencializar y fortalecer las habilidades, competencias y destrezas del equipo de trabajo	% de cumplimiento de las capacitaciones	22/01/2024 - 31/12/2024	Fomentar la participación en cursos, talleres, espacios de formación, que permitan el fortalecimiento y desarrollo de las habilidades de los integrantes del equipo de trabajo. Realizar la evaluación de las capacitaciones y retroalimentación según el plan de capacitación de la entidad al personal participante de la Subgerencia Técnica.	10%	5%	5%	Se realizaron reuniones de control de gestión. Se hizo los registros de cursos generados con el equipo de trabajo		
Total						100%	50%	50%			

FECHA

31/07/2024

VIGENCIA

del 2024

JOHNNY CARDONA MÁRQUEZ

Firma del Superior Jerárquico

PAULO CÉSAR ROJAS OLARTE

Firma del Gerente Público

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio- fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación
Pilar 1. Productividad Social														
1	a. Lograr ser partícipes del desarrollo local, regional y nacional para atender expectativas, preferencias y necesidades de desarrollo urbano sostenible, consiguiendo con nuestras obras y proyectos brindar bienestar a las generaciones presentes y futuras. b. Gestionar para el territorio local y regional un desarrollo que promueva la articulación entre municipios, a través de proyectos con altos estándares de calidad y criterios ambientales y/o sostenibles, que permitan promover la inclusión de la comunidad. c. Impulsar a la Edeso como un referente de sello estratégico de ciudad y región, mediante la gestión transparente con información veraz, oportuna y con la práctica del urbanismo social.	Cumplimiento del 100% del Plan de Acción	% cumplimiento plan del acción	22/01/2024 - 31/12/2024	Garantizar la formulación, aprobación, publicación, monitoreo y seguimiento al Plan de Acción Institucional de la entidad.	60%	30%	30%	30%	30%	60%	48%	Ver carpeta One Drive	
					Presentar y justificar ante la Junta Directiva y ante el Gerente, los planes, proyectos y presupuestos necesarios para el desarrollo de los proyectos emprendidos por la Empresa.									
					Gestionar la contratación requerida para la ejecución de los proyectos de la entidad.									
					Definir la responsabilidad de los servidores públicos que intervienen en las actividades de la gestión contractual.									
					Propender por la oportuna y debida ejecución de los recursos asignados a la Entidad, dentro del marco de la transparencia.									
2	Contribuir al crecimiento y desarrollo de nuestras partes interesadas, fortaleciendo relaciones de confianza, que promuevan el desarrollo de sus sueños, la conciencia por su desempeño y un trabajo digno y seguro para nuestros colaboradores	Proyecto de Innovación Pública. Implementar una herramienta de análisis de datos que permitan el seguimiento y monitoreo al desarrollo de los proyectos, garantizando la transparencia en la gestión	% cumplimiento del proyecto de innovación	22/01/2024 - 31/12/2024	Liderar la formulación de la propuesta para la adquisición de las herramientas de analisis de datos (Power BI) y BIM	10%	5%	5%	5%	5%	10%	8%	Ver carpeta One Drive	
					Gestionar los espacios físicos y recursos tecnológicos y físicos que faciliten el trabajo y desarrollo de la estrategia tecnológica.									
					Coordinar la selección del personal (usuarios) para la ejecución y desarrollo de la propuesta.									
					Promover la sensibilización al personal (usuarios) la implementación de las herramientas.									
Pilar 2. Construcción de integridad														
3	Contribuir al crecimiento y desarrollo de nuestras partes interesadas, fortaleciendo relaciones de confianza, que promuevan el desarrollo de sus sueños, la conciencia por su desempeño y un trabajo digno y seguro para nuestros colaboradores	Garantizar la participación de los servidores públicos y contratistas en las actividades de apropiación del código de integridad	No. Personas	22/01/2024 - 31/12/2024	Promover y liderar la divulgación de un (1) valor del Código de Integridad a los demás servidores y contratistas de una forma creativa. (Honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia).	10%	5%	5%	5%	5%	10%	8%	Ver carpeta One Drive	
					Promover la realización del curso de integridad dispuesto por el DAFP a su equipo de trabajo.									
					Fomentar en el equipo de trabajo comunicaciones verbales y escritas con un lenguaje apropiado, enmarcado en los valores de Código de integridad, así mismo promover el uso de la normatividad, en los documentos de respuesta tanto internos como externos.									
Pilar 3. Gestión Cultural														

Formato 4. Valoración de Competencias

Criterios de valoración													
En consonancia con su competencia, de acuerdo a lo que se indica en su contenido, el evaluador debe asignar los puntos.					5								
En consonancia con su competencia, se observan entre sus acciones o en los informes donde se describen. Punto máximo.					4								
En consonancia con su competencia, se observan en los informes de desarrollo. Punto máximo.					3								
En consonancia con su competencia, se observan en los informes de desarrollo. Punto máximo.					2								
En consonancia con su competencia, se observan en los informes de desarrollo. Punto máximo.					1								
Nota: Si alguno de estos o cualquiera, fuera negativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.													
Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (3-5)			Automatización	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación					
			Superior	Paras	Colaboradores								
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones, objetivos, estrategias, programas de trabajo, para mejorar efectivamente la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.	Mantener sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	5	5	4	4.9							
		Generar sus propios fuentes de información confiables por parte de sus colegas.	5	5	4								
		Compartir sus saberes e habilidades con sus compañeros de trabajo y aprende de sus colegas habilidades, conocimientos, que le permitan realizar sus conocimientos en lugar informales de trabajo.	5	5	5								
		Total Puntaje Evaluador	15	15	16								
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos representados con eficacia, calidad y oportunidad.	Planear la responsabilidad por sus conductas.	5	5	5	4.7							
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y medibles.	5	5	5								
		Confiar y utilizar recursos para medir y controlar los resultados obtenidos.	5	5	5								
		Identificar acciones para mejorar procesos.	4	4	4								
		Plantear estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	5								
		De las metas y obtener los resultados institucionales esperados.	5	5	5								
		Completar con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos, metas, estrategias, planes de trabajo.	4	4	4								
		Completar acciones para mejorar la productividad y los resultados esperados en materia de gestión.	5	5	5								
		Planear acciones para la obtención de resultados esperados en productos y/o servicios dentro de los tiempos que rigen a la entidad.	4	4	4								
		Evaluar de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	5	5								
Total Puntaje Evaluador	12	12	12										
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	Identificar y atender las necesidades y peticiones de los usuarios y de los colaboradores de forma oportuna.	5	5	5	4.9							
		Preservar la independencia entre los trabajos y el día a día.	5	5	4								
		Establecer mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y colaboradores.	5	5	5								
		Proponer las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5								
		Aplicar los conceptos de no segregación y no discriminación y acciones correctivas a tiempo oportuno.	5	5	5								
		Aplicar los conceptos de atención con venalidad al usuario o institución.	5	5	4								
		Total Puntaje Evaluador	15	15	15								
		Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Preservar el cumplimiento de las metas de la organización y metas propias.	5				5	5	5.0		
				Atender las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5				5	4			
				Aplicar a la organización en situaciones difíciles.	5				5	5			
Derivarle sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5			5	5								
Tomar la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otros dentro de su rol, sin esperar a ser llamado.	5			5	5								
Total Puntaje Evaluador	10			10	10								
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.			Cumplir las competencias que adquiere con el equipo.	5	5	4	4.9					
				Respetar la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	5	5						
				Asumir su responsabilidad como miembros de un equipo de trabajo y ser enfático en cumplir con el compromiso y la realización de sus acciones.	5	5	5						
				Plantear los propios acciones basados en cuenta su experiencia en la consecución de los objetivos propios.	5	5	4						
		Establecer una comunicación directa con los miembros del equipo que permita compartir experiencias o ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	5	5								
		Aplicar a los nuevos miembros y ayudar a su proceso de incorporación y adaptación de las actividades a cargo del equipo.	5	5	5								
		Total Puntaje Evaluador	10	10	10								
		Adaptación al cambio	Colaborar con flexibilidad las acciones propias asegurando un tiempo oportuno y constructivo de los cambios.	Aplicar a todos los cambios.	5	5	5				4.9		
				Aplicar a los cambios en la organización.	5	5	4						
				Preservar el grado para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	5						
Total Puntaje Evaluador	10			10	10								
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflictos, prevenirlos o afrontarlos ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.			Establecer estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	4	4	4	4.8					
				Evaluar las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	5	4						
				Aportar opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos de los equipos.	5	5	5						
				Asumir como propio la solución acordada por el equipo.	5	5	5						
				Aplicar soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5						
				Total Puntaje Evaluador	10	10	10						
		Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno de modo tal que la estrategia directa identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, considerando el espacio de la larga de los horizontes de tiempo que contribuya al beneficio de la entidad y del país.	Analizar objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados obtenidos sean los esperados.	5	5	4				4.8		
				Definir claramente el rol y el campo de acción de la organización a la ejecución de la estrategia, considerando el espacio de la larga de los horizontes de tiempo.	5	5	5						
				Analizar las acciones con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para anticipar acciones y adoptar decisiones oportunas.	5	5	5						
				Definir claramente los resultados acordados a realizar dentro de la estrategia para alcanzarlos.	4	4	4						
Plantear nuevas estrategias ante desafíos y momentos para cumplir a largo de los objetivos institucionales.	5			5	5								
Construir de manera abierta, clara y constructiva el espacio a la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	5			5	5								
Total Puntaje Evaluador	10			10	10								
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades relevantes, identificando los acciones, los recursos, los planes y los recursos necesarios para alcanzarlos.			Plantear situaciones y acciones futuras.	5	5	5	4.8					
				Evaluar los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsabilidades, planes y recursos necesarios, considerando otros aspectos de desarrollo.	5	5	4						
				Definir la estrategia a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planteadas, verificando que se realicen los acciones necesarias para alcanzarlos.	4	4	4						
		Definir la planeación institucional con el fin de alcanzar los objetivos, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y colaboradores.	5	5	5								
		Optimizar el uso de los recursos.	5	5	5								
		Construir oportunidades que generen valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5								
		Total Puntaje Evaluador	10	10	10								
		Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o abordar una situación, considerando los aspectos relevantes y consecuencias con la decisión.	Elegir con oportunidad, entre las alternativas disponibles, las mejores a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las competencias de la entidad.	5	5	5				4.8		
				Tomar en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al evaluar las alternativas existentes para tomar una decisión y/o actuar.	5	5	5						
				Decidir en situaciones de alta complejidad e incertidumbre basándose en consideraciones la consecución de fines y objetivos de la entidad.	4	4	4						
Evaluar los cambios que conlleva necesario para solucionar los problemas detectados, adoptar decisiones oportunas y ser fiel a las decisiones acordadas.	5			5	5								
Definir la planeación institucional con el fin de alcanzar los objetivos, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y colaboradores.	5			5	4								
Evaluar los riesgos de las decisiones tomadas.	5			5	5								
Total Puntaje Evaluador	10			10	10								
Gestión del desarrollo de las personas	Fomentar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonizan con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.			Identificar las competencias de los miembros del equipo, las metas y las acciones necesarias para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	5	5.0					
				Promover la formación de equipos con intereses positivos y generar espacios de aprendizaje colaborativo, creando en ciertos espacios, trabajo y problemas.	5	5	4						
				Organizar los esfuerzos de trabajo para fomentar la productividad profesional de los miembros del equipo, facilitando la relación de los miembros del equipo.	5	5	5						
		Asumir una función orientadora para promover y afianzar los valores positivos y constructivos.	5	5	5								
		Empoderar a los miembros del equipo desarrollo, autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5								
		De manera permanente y actualizada sus competencias y conocimientos técnicos.	5	5	5								
		Total Puntaje Evaluador	10	10	10								
		Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y eficaz de la organización e incidir en los resultados esperados.	Realizar varias líneas de conocimiento para integrar las acciones del equipo.	5	5	4				5.0		
				Comprender y gestionar las interacciones entre los cambios y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	5						
				Identificar la dinámica de los sistemas en los que se va trabajar y sus conexiones para abordar los retos del sistema.	5	5	5						
Participar activamente en el equipo considerando su complejidad e intervenir para impactar en los resultados esperados.	5			5	5								
Evaluar el impacto de las acciones de una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para promover el éxito.	5			5	5								
Total Puntaje Evaluador	10			10	10								
Liderazgo efectivo	Generar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.			Trabaja la visión y el plan que cada miembro del equipo se comprometa y asuma, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	5	4.8					
				Formar equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	5						
				Crear compromisos y metas a los miembros de su equipo a personal, aceptar retos, desafíos y objetivos, superando diversas dificultades para alcanzar los metas.	5	5	5						
				Definir metas y metas a su equipo en términos de autonomía, a la vez que comparte las responsabilidades y responsabilidades y metas al final con su grupo, mostrando positivamente la calidad de su liderazgo.	5	5	5						
		Planear, desarrollar y ejecutar las acciones para generar un clima laboral positivo en un entorno de trabajo.	5	5	5								
		Fomentar la comunicación clara y concreta en un entorno de trabajo.	4	4	4								
		Total Puntaje Evaluador	10	10	10								

Original Firmado

JOHNNY CARDONA MARQUEZ

Firma del Superior Jerárquico

Original Firmado

PAULO CERME PEÑAL GUATE

Firma del Gerente Público

FECHA 07/10/2024

VIGENCIA 2024

Formato 5. Consolidado de Evaluación del Acuerdo de Gestión y Retroalimentación

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: PAULO CESAR ROJAS OLARTE
Área en la que se desempeña: SUBGERENTE TÉCNICO
Fecha: 06/10/2024

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	100%	80%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	97%	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		99%

CUMPLIMIENTO FINAL	99%
--------------------	-----

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

Original Firmado

Original Firmado

(JOHNNY CARDONA MÁRQUEZ)
Firma del Superior Jerárquico

PAULO CÉSAR ROJAS OLARTE
Firma del Gerente Público

VIGENCIA: 22/01/2024 AL 07/10/2024