

PROGRAMA “AMBIENTES LABORALES DIVERSOS, AMOROSOS Y SEGUROS” - ALDAS -

Anexo del Plan de Bienestar Social
e Incentivos 2021 – 2024

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
Y FINANCIERA
2021

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	4
• Objetivo General	4
• Objetivos Específicos	4
3. MARCO NORMATIVO	5
4. DEFINICIONES	6
5. METODOLOGÍA	7
5.1. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	7
• Composición de la planta de personal	7
• Distribución planta de personal por tipo de nombramiento	8
• Distribución planta de personal por nivel	8
• Información Sociodemográfica	9
5.2. DIAGNÓSTICO	14
• Clima laboral	14
• Encuesta de calidad de vida	14
• Acompañamiento Psicosocial	18
5.3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	19
5.4. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN	19
6. FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	22

1. INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de apoyar el cumplimiento del Plan Distrital de Desarrollo 2020 – 2024 “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”, adoptado mediante el Acuerdo Distrital No. 761 de 2020, el cual en su artículo 61°, dispone que el Distrito Capital de Bogotá adelantará las acciones tendientes hacia la garantía del derecho al trabajo decente y buscará disminuir las brechas de desigualdad laboral entre mujeres y hombres y en concordancia con ello, la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano - PPDGITH (Documento CONPES D.C. 007 de 2019) expresa el compromiso de las autoridades públicas distritales con la consolidación de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente, que reconocen los logros y dignifican la labor de las servidoras y los servidores públicos y de las personas vinculadas a las entidades u organismos distritales, la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos se suma a la implementación de la estrategia Distrital de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros – ALDAS -.

Conforme a lo anterior, a través de este documento, se establecen los lineamientos bajo los cuales la UAESP consolidará espacios laborales libres de discriminación, respetuosos de la diferencia y que, encuentran en la diversidad una oportunidad de crecimiento organizacional y un mecanismo que contribuye a la realización personal de los y las servidoras y las y los colaboradores de la administración pública distrital.

Es importante precisar que, para la elaboración de este documento, se tuvo en cuenta información de diversas fuentes de información tales como: el aplicativo SIDEAP, los resultados de las acciones adelantadas a través de los planes de Bienestar Social e Incentivos; Seguridad y Salud en Trabajo y Capacitación y evaluaciones de clima laboral y calidad de vida y este constituye un anexo integral del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021 – 2024 de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, en el programa “Ruta del BienEstar en el Trabajo”.

2. OBJETIVOS

- **Objetivo General**

Diseñar un programa que permita la creación de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros para la población de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos.

- **Objetivos Específicos**

- Potenciar las capacidades y habilidades de los/as Servidores/as públicos/as y los/as colaboradores/as de la UAESP, que permitan consolidar ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en la entidad.
- Generar acciones y estrategias que promuevan un clima laboral que favorezca la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.
- Fortalecer las prácticas institucionales orientadas a la protección del área psicosocial y física de las personas vinculadas a la UAESP.
- Sancionar las conductas discriminatorias, de acoso laboral y acoso sexual laboral, que afecten el bienestar de las personas vinculadas a la entidad.

3. MARCO NORMATIVO

- **Directiva No. 001** por la cual se establecen los *“Lineamientos para la consolidación de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en el sector público de Bogotá, D.C”*
- **Acuerdo Distrital No.761 del 2020 en su artículo 61** mediante el cual se *“dispone que el distrito capital de Bogotá adelantará acciones tendientes hacia la garantía de derecho decente y buscará disminuir las brechas de desigualdad laboral entre mujeres y hombres”*
- **Política Publica distrital de gestión integral de Talento Humano -PPDGITH (Documento CONPES D.C.007 de 2019)** que *“expresa el compromiso por parte de las entidades distritales con la consolidación de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente”*.

4. DEFINICIONES

- **Inclusión:** Según la UNESCO, es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.
- **Clima laboral:** Conjunto de percepciones de las personas que hacen parte de un contexto laboral, a través de la cual se manifiesta su sentir respecto a variables como: Orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección o liderazgo, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional y medio ambiente físico.
- **Diversidad:** Se refiere a la distinción entre personas, animales o cosas, a la variedad, a la infinidad o a la abundancia de cosas diferentes, a la semejanza, a la disparidad o a la multiplicidad.

5. METODOLOGÍA

5.1. CARACTERIZACION DE LA POBLACIÓN

Las acciones orientadas al fortalecimiento de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros estarán orientadas a impactar a toda la población de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, que está compuesta tanto por personal de planta como de prestación de servicios, sin embargo, por efectos de la estabilidad de la población del personal de planta, a continuación se realiza una caracterización de esta, con el objetivo de entender las principales necesidades que se convierten en el principal insumo para la formulación del programa de Ambientes Laborales Diversos, Amoroso y Seguros – ALDAS-

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se relaciona la información asociada al personal de planta de personal al corte del 31 de diciembre de 2021.

• Composición de la planta de personal

La Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos cuenta con una planta de personal compuesta por 161 cargos, establecida mediante Acuerdo 002 de 2012 *“Por el cual se modifica la Planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos”* y el Acuerdo 002 de 2021 *“Por el cual se crea un empleo en la Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP”*.

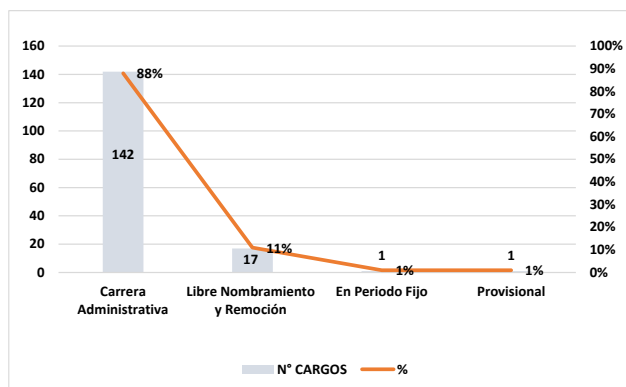
A continuación, se relaciona información respecto a la estructura de la planta de personal y su provisión al 31 de diciembre de 2020.

NOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGOS
DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL			
Director General de Entidad Descentralizada	050	09	Uno (1)
Asesor	105	05	Cuatro (4)
Secretario Ejecutivo	425	27	Uno (1)
Conductor	480	14	Uno (1)
PLANTA GLOBAL			
NIVEL DIRECTIVO – JEFES DE OFICINA			
Jefe de Oficina de Control Interno	006	06	Uno (1)
Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno	006	06	Uno (1)
Jefe de Oficina de TICs	006	06	Uno (1)
Subdirector Administrativo	068	07	Uno (1)
Subdirector de Entidad Descentralizada	084	07	Cinco (5)
NIVEL ASESOR			
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones	115	05	Uno (1)
Jefe Oficina Asesora de Planeación	115	06	Uno (1)
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional Universitario	219	10	Cinco (5)
Profesional Universitario	219	12	Cincuenta y Siete (57)
Profesional Especializado	222	24	Dieciocho (18)
Profesional Especializado	222	26	Diecisiete (17)
Almacenista General	215	24	Uno (1)
NIVEL TÉCNICO			
Técnico Operativo	314	18	Diecisiete (17)
NIVEL ASISTENCIAL			
Auxiliar Administrativo	407	08	Nueve (9)
Auxiliar Administrativo	407	27	Uno (1)
Secretario Ejecutivo	425	27	Uno (1)
Secretario Ejecutivo	425	21	Nueve (9)
Conductor	480	14	Seis (6)
Auxiliar de Servicios Generales	470	08	Dos (2)
TOTAL CARGOS			Ciento Sesenta y Uno (161)

• Distribución planta de personal por tipo de nombramiento

La siguiente es la distribución de los cargos que conforman la planta de personal según su naturaleza.

TIPO	No. DE CARGOS	% DE REPRESENTACIÓN
Carrera Administrativa	142	88%
Libre Nombramiento y Remoción	17	11%
En Periodo	1	1%
Provisional	1	1%
TOTAL	161	100%



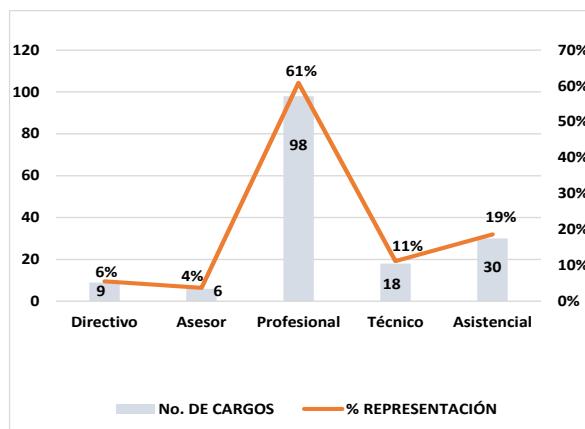
Distribución por tipo de vinculación.

FUENTE: Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano. Construcción propia. 2021

• Distribución planta de personal por nivel

La siguiente es la distribución de los cargos que conforman la planta de personal según el nivel jerárquico:

NIVEL	No. DE CARGOS	% REPRESENTACIÓN
Directivo	9	6%
Asesor	6	4%
Profesional	98	61%
Técnico	18	11%
Asistencial	30	19%
TOTAL	161	100%

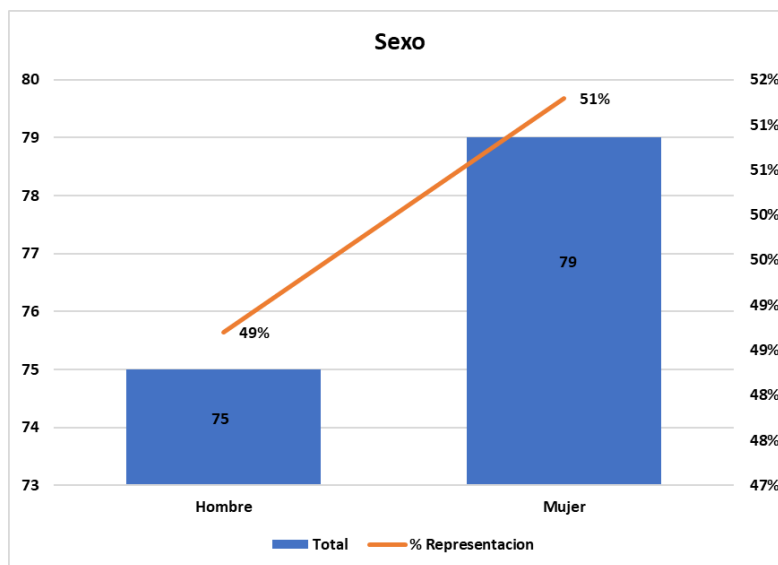


Distribución por nivel jerárquico.

FUENTE: Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano. Construcción propia. 2022

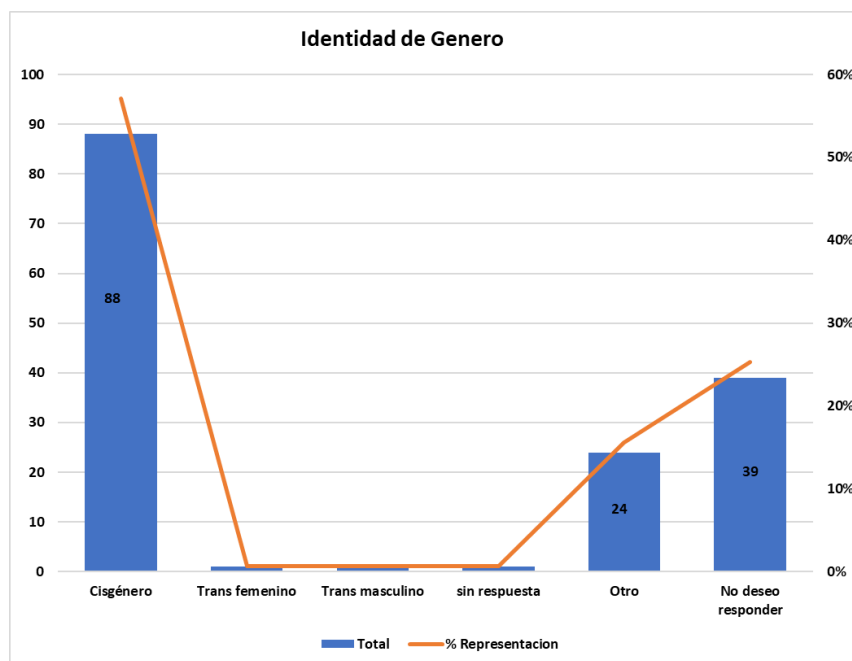
- **Información Sociodemográfica**

A continuación, se realiza una descripción sociodemográfica de los trabajadores de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos



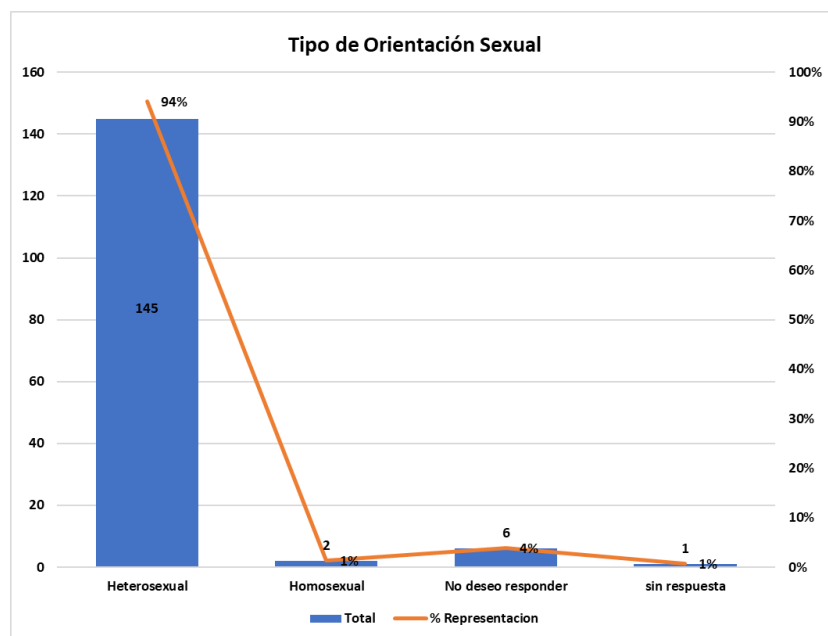
Distribución por tipo de Sexo

FUENTE: Construcción propia de la información suministrada del Aplicativo SIDEAP. 2021



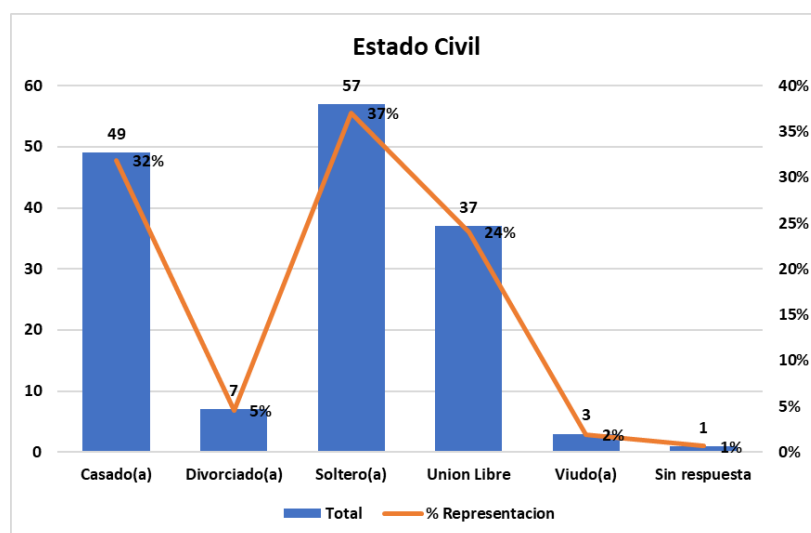
Distribución por identidad de Genero

FUENTE: Construcción propia de la información suministrada del Aplicativo SIDEAP. 2021



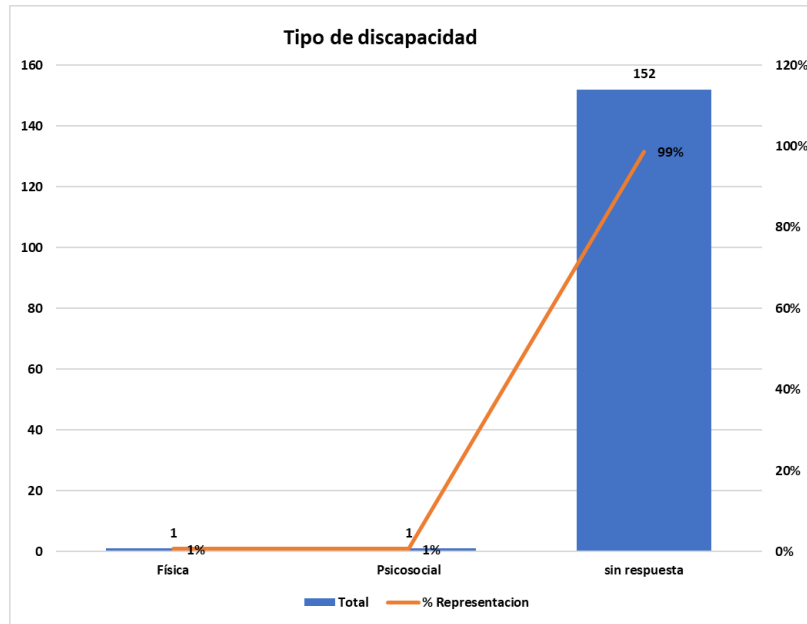
Distribución por tipo de Orientación Sexual

FUENTE: Construcción propia de la información suministrada del Aplicativo SIDEAP . 2021

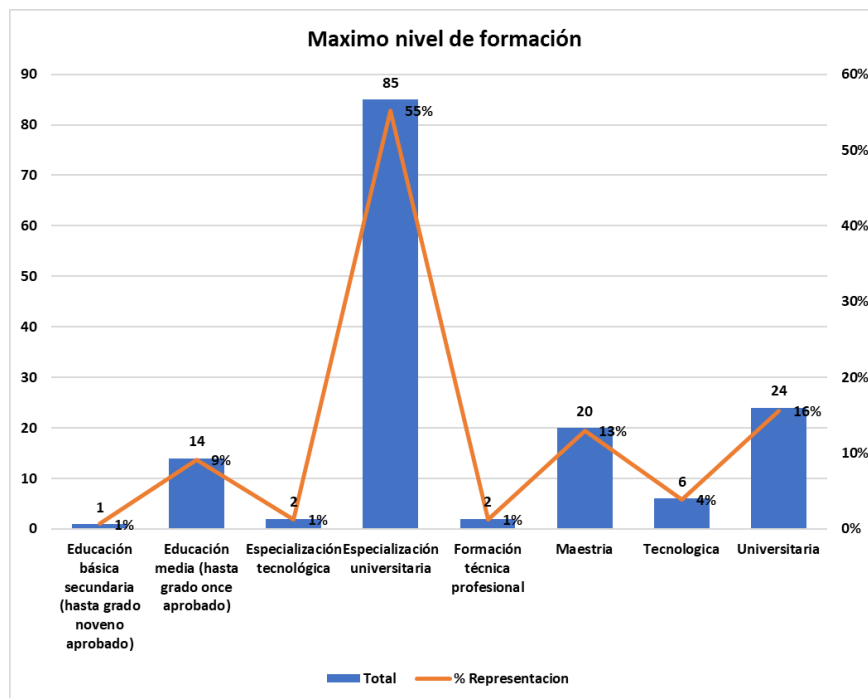


Distribución por tipo de Estado Civil

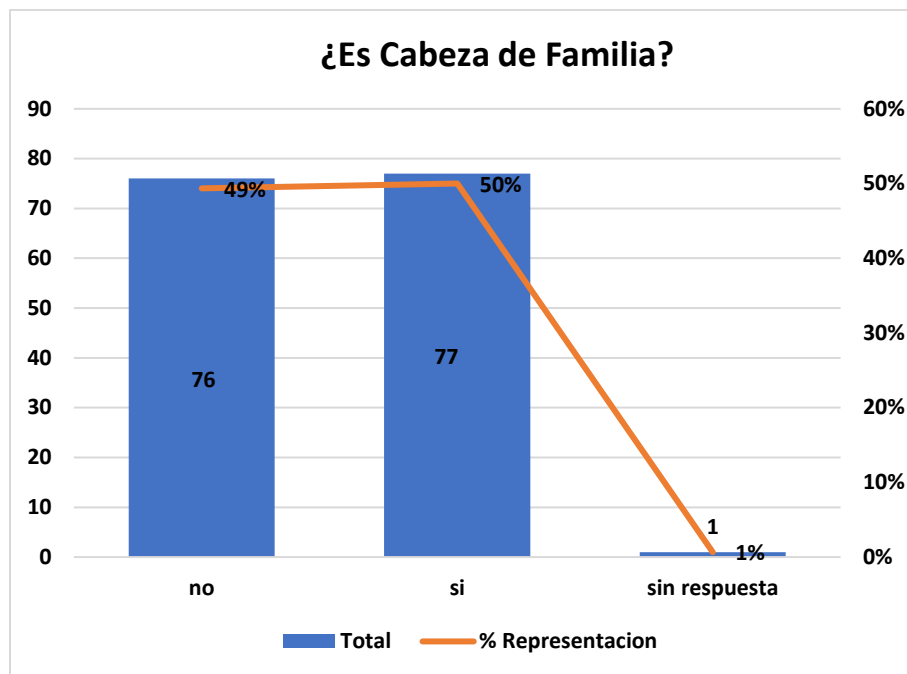
FUENTE: Construcción propia de la información suministrada del Aplicativo SIDEAP . 2021



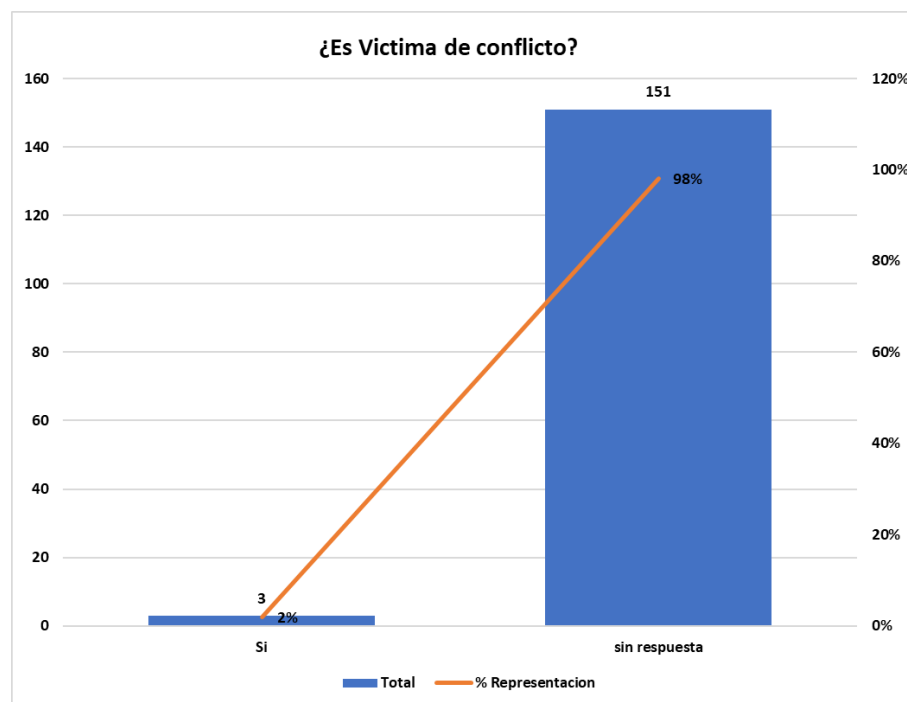
Distribución por tipo de Discapacidad
FUENTE: Construcción propia de la información suministrada del Aplicativo SIDEAP . 2021



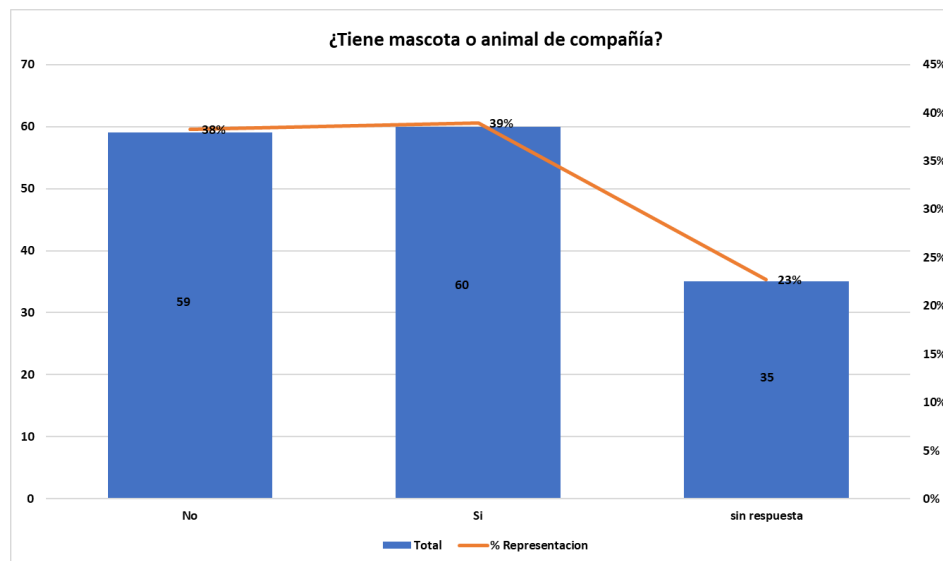
Distribución por nivel máximo de formación
FUENTE: Construcción propia a partir de la encuesta de condiciones de salud. Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano. Construcción propia. 2021



Distribución respecto a si es Cabeza de Familia
FUENTE: Construcción propia de la información suministrada del Aplicativo SIDEAP . 2021

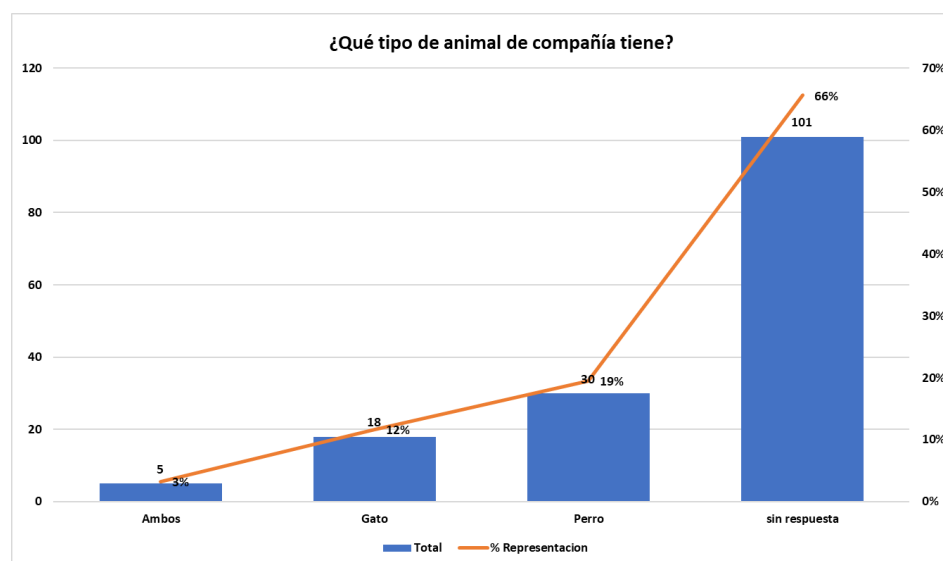


Distribución respecto a si es víctima de algún tipo de conflicto
FUENTE: Construcción propia de la información suministrada del Aplicativo SIDEAP . 2021



Distribución información acerca de Animales de compañía

FUENTE: Construcción propia a partir de la encuesta de condiciones de salud. Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano. Construcción propia. 2021



Distribución información acerca de Tipo de Animales de compañía

FUENTE: Construcción propia a partir de la encuesta de condiciones de salud. Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano. Construcción propia. 2021

5.2. DIAGNÓSTICO

La información para realizar el presente diagnóstico fue obtenida a través de distintas fuentes de información de los procesos que hacen parte del proceso de Talento Humano.

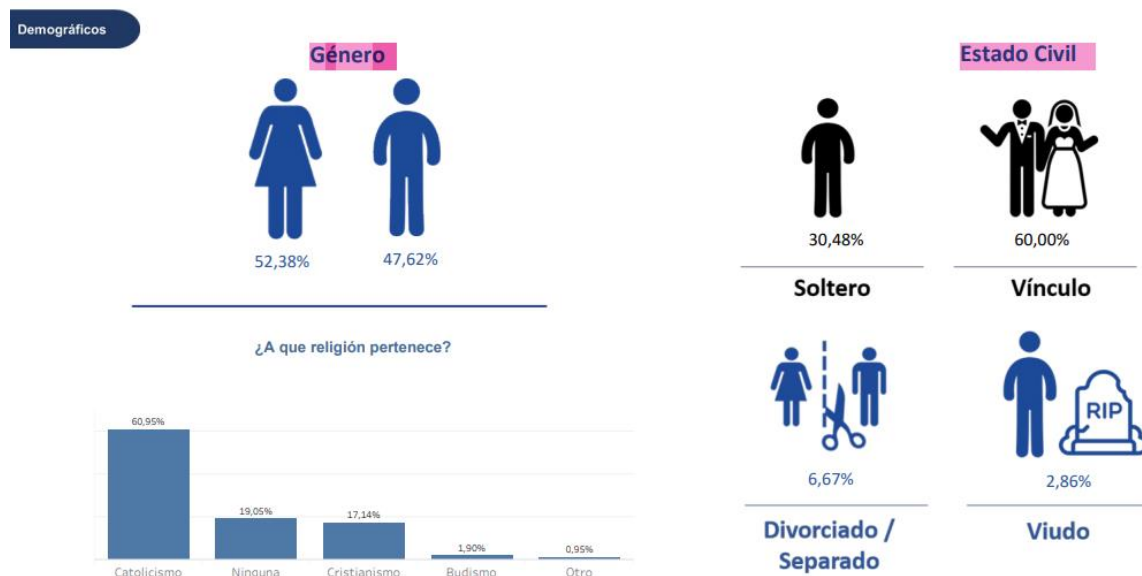
• Clima laboral

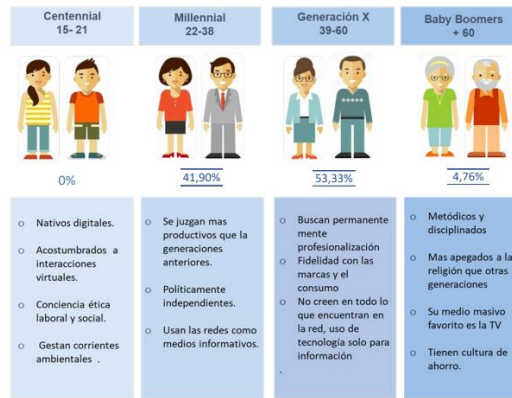
Teniendo en cuenta el resultado de la evaluación del clima laboral del año 2020 que es el más reciente en el momento de formulación de este documento, ya que esta medición se realiza cada dos años, se encuentra que ningún factor presentó nivel de riesgo alto, sin embargo, se relacionan a continuación los factores que tuvieron riesgo medio, aclarando que las demás tuvieron riesgo bajo:

- Eje propósito de Vida: Factor Administración del tiempo
- Eje relaciones interpersonales: Factor Redes de apoyo y Factor Mobbing (Acoso Laboral)

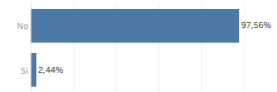
• Encuesta de calidad de vida

A continuación, se relacionan los resultados más representativos para la formulación de este documento, obtenidos en la encuesta de calidad de vida UAESP 2021, instrumento aplicado a través de la Caja de Compensación Compensar, en el mes de diciembre de 2021, con la participación de 105 servidores/as:





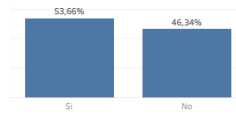
¿Alguno de sus hijos tiene alguna discapacidad?



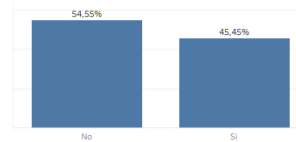
¿Ha informado a la entidad la discapacidad de su hijo?



¿Es usted padre o madre cabeza de hogar?



¿Ha informado a la entidad?



Demográficos

NIVEL ACADÉMICO ACTUAL

	Frecuencia	Porcentaje
Especialización	60	57,14%
Maestría	14	13,33%
Profesional	14	13,33%
Tecnológico	7	6,67%
Técnico	6	5,71%
Bachillerato	4	3,81%
Total general	105	100,00%



Demográficos

¿Tiene vivienda propia?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	62	59,05%
No	43	40,95%
Total general	105	100,00%

Condiciones laborales

Nivel del cargo

	Frecuencia	Porcentaje
Profesional	66	62,86%
Asistencial	21	20,00%
Técnico	14	13,33%
Directivo	3	2,86%
Asesor	1	0,95%
Total general	105	100,00%

Antigüedad

	Porcentaje	Frecuencia
Menos de un año	39,05%	41
Entre 1 y 5 años	47,62%	50
Entre 6 y 10 años	7,62%	8
Entre 11 y 15 años	1,90%	2
Mas de 15 años	3,81%	4
Total general	100,00%	105

Ingreso mensual

	Frecuencia	Porcentaje
Entre 1 y 2 SMLV	14	13,33%
Entre 2 y 4 SMLV	23	21,90%
Entre 4 y 6 SMLV	55	52,38%
Más de 6 SMLV	13	12,38%
Total general	105	100,00%

Tipo de contrato

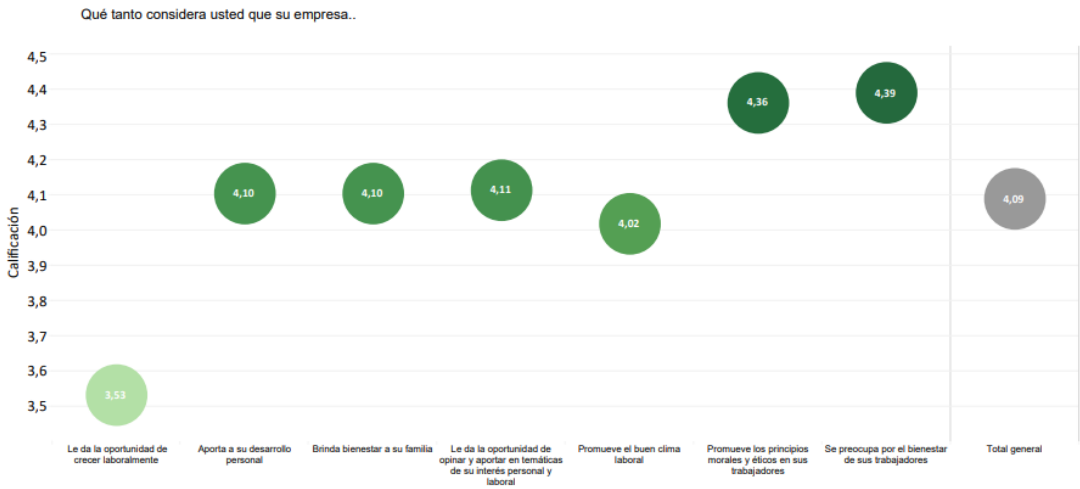
	Frecuencia	Porcentaje/
Carrera administrativa	95	90,48%
Libre nombramiento	6	5,71%
Provisional	3	2,86%
Periodo Fijo	1	0,95%
Total general	105	100,00%

Jornada laboral

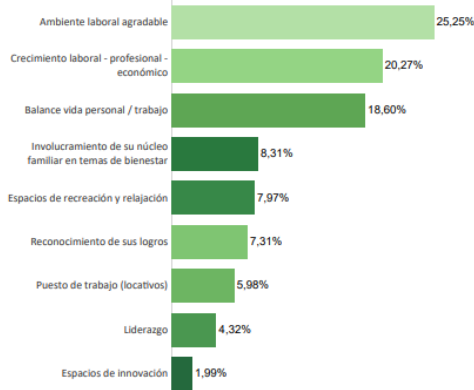
	Frecuencia	Porcentaje*
De 7:00 am a 4:30 pm	75	71,43%
De 8:30 am a 6:00 pm	27	25,71%
Otra	3	2,86%
Total general	105	100,00%

Condiciones laborales

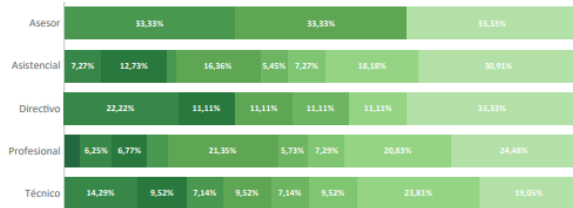
Aspectos más importantes de bienestar laboral



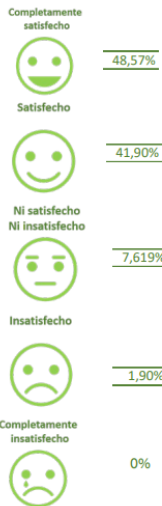
¿Cuál considera el aspecto más importante para su bienestar laboral?



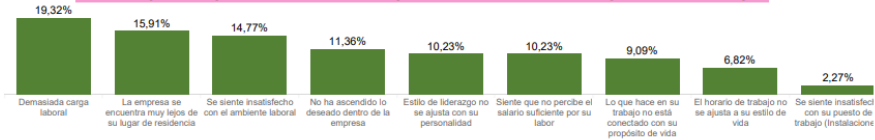
Ambiente laboral agradable
Crecimiento laboral - profesional - económico
Balance vida personal / trabajo
Involucramiento de su núcleo familiar en temas de bienestar
Espacios de recreación y relajación
Reconocimiento de sus logros
Puesto de trabajo (locativos)
Liderazgo
Espacios de innovación



SATISFACCIÓN RESPECTO A SU TRABAJO



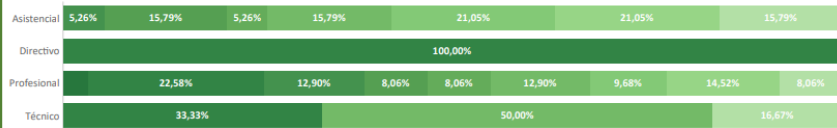
Razones por las que usted no está completamente satisfecho respecto a su trabajo



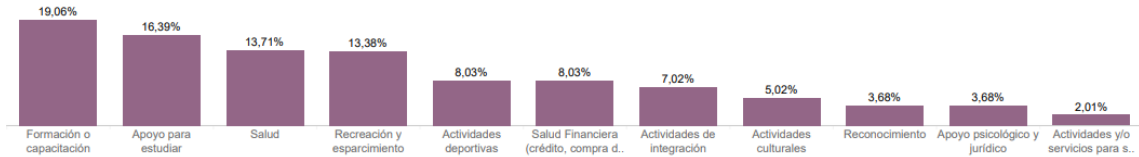
* Aplica para quienes contestaron "Satisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, insatisfecho y completamente insatisfecho".

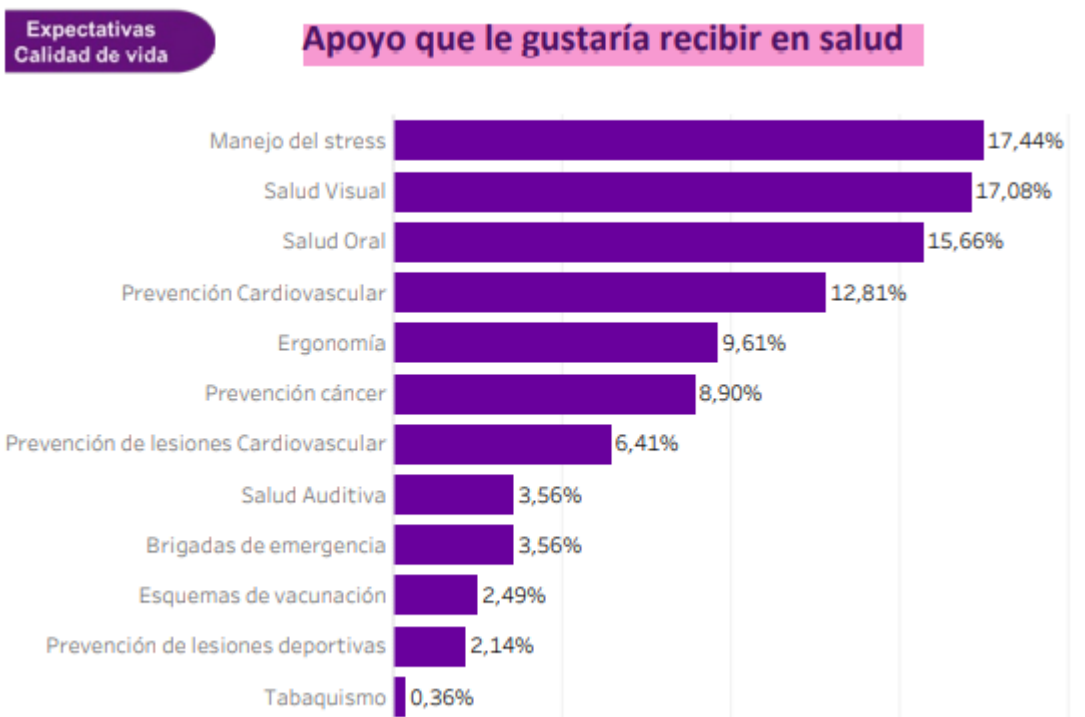
Razones por las cuales no se encuentra completamente satisfecho con respecto a su trabajo Vs. Nivel del cargo

Se siente insatisfecho con su puesto de trabajo (in...
Demasiada carga laboral
Estilo de liderazgo no se ajusta con su personalidad
Lo que hace en su trabajo no está conectado con s...
El horario de trabajo no se ajusta a su estilo de vida
La empresa se encuentra muy lejos de su lugar de...
No ha ascendido lo deseado dentro de la empresa
Se siente insatisfecho con el ambiente laboral
Siente que no percibe el salario suficiente por su la...



Actividades de su preferencia



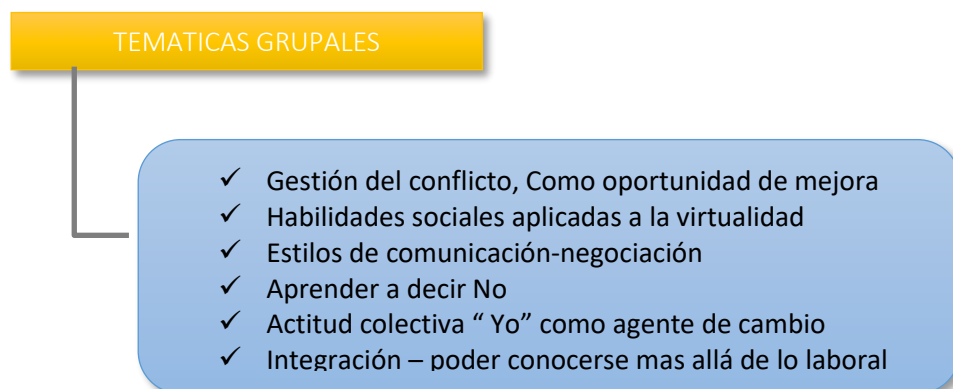


Resultados parciales de la encuesta Calidad de Vida 2021
 FUENTE: Encuesta calidad de vida Caja de Compensación Compensar. 2021

• Acompañamiento Psicosocial

La estrategia de acompañamiento psicosocial tiene como finalidad establecer estrategias que permitan gestionar los factores de riesgo psicosocial buscando garantizar la calidad de vida de los/as servidores/as públicos/as de la entidad, teniendo en cuenta que las condiciones psicosociales en el trabajo ocupan un lugar muy importante en el bienestar de los trabajadores, ya que la interacción que vienen de sus componentes afecta directamente al desarrollo de su trabajo.

Con la realización de los acompañamientos psicosociales en la vigencia 2021, se identificó la necesidad de trabajar en diferentes temáticas tanto a nivel grupal como individual, tales como:



TEMATICAS INDIVIDUALES

- ✓ Flexibilidad ante los cambios
- ✓ Sensibilización ante las condiciones del otro
- ✓ Sentido de pertenencia
- ✓ Conciliación de entorno
- ✓ Retomando la vida- Proceso médicos, seguimientos y reincorporación a la rutina
- ✓ Mayor acercamiento y comunicación con líderes y jefes

5.3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

De acuerdo con la información obtenida a través de las distintas fuentes, se logra identificar aspectos que deben ser fortalecidos mediante la utilización de estrategias en el marco del Programa de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros – ALDAS -:

1. Conocer las características sociodemográficas y de diversidad de la población de la entidad, las cuales marcan sus patrones conductuales, definen sus gustos, hobbies, preferencias y expectativas.
2. Gestionar una cultura incluyente, de respeto, aceptación y valoración de la diferencia y equidad.
3. Identificar los tipos de liderazgo y su impacto en las relaciones interpersonales y en los resultados organizacionales, gestionándolos para fortalecerlos y direccionarlos a generar impactos positivos.
4. Fortalecer la prevención proactiva del acoso laboral y sexual, así como la intervención profesional y asertiva de quejas asociadas.
5. Satisfacer las necesidades manifestadas por la población que favorezcan su salud, bienestar y desarrollo, especialmente en lo concerniente al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, asignación equitativa de tareas y manejo de estrés.
6. Brindar espacios y herramientas para generación de bienestar y oportunidades de desarrollo, desde una perspectiva de equidad.

5.4. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

Teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico realizado, a continuación, se plantean las acciones a través de las cuales se desarrollará el Programa de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros – ALDAS – de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, las cuales se adelantarán a través de los planes de Bienestar Social e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación y Plan de Seguridad y Salud en el trabajo,

entendiendo que la gestión de este programa se logra de forma integral, articulada y complementaria entre los mismos:

1. Acciones de Formación:

Desde esta estrategia, se contemplará en los cronogramas anuales de capacitación, bienestar y/o Seguridad y Salud en el Trabajo, la inclusión de temáticas como:

- Políticas públicas y enfoques diferenciales
- Cultura del autocuidado
- Enfoque de Derechos Humanos
- Comunicación Asertiva
- Liderazgo
- Lenguaje incluyente

2. Fortalecimiento de la prevención del acoso laboral y acoso sexual e intervención oportuna:

Desde esta estrategia, se adelantarán acciones de prevención e intervención así:

- Fortalecimiento de las competencias del Comité de Convivencia Laboral, a través de espacios con profesionales competentes para brindar herramientas que favorezcan su gestión.
- Generación de espacios de sensibilización con el personal en los que se aborde el tema de prevención del acoso laboral y acoso sexual.
- Fortalecer la socialización de los canales y mecanismos de denuncia disponibles en la entidad, para reportar temas asociados.
- Disponer de apoyo de profesionales expertos y estrategias metodológicamente apropiadas, como apoyo a la intervención de las quejas recibidas relacionadas con presunto acoso laboral y acoso sexual.

3. Fortalecimiento de la cultura organizacional:

Desde esta estrategia, se gestionarán acciones que ayuden a fortalecer los siguientes aspectos de la cultura organizacional que favorecen la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros:

- **Integridad:** Desde este componente se realizarán acciones que ayuden a promover, interiorizar y aplicar los valores institucionales que son la base de la gestión del Talento Humano en la entidad.
- **Lugar libre de discriminación:** Desde este componente se abordarán acciones que consoliden a la UAESP como una entidad abierta, equitativa y respetuosa de las diferencias, con oportunidad para todos/as.
- **Redes de apoyo:** Desde este componente, se socializarán los grupos de apoyo internos y externos con los cuales puede contar el personal para solicitar ayuda o apoyo en situaciones de índole personal o laboral que le generen malestar,

fortaleciendo una cultura del autocuidado y cuidado del/la otro/a.

4. Acompañamientos psicosociales y de salud:

Con esta estrategia, a través de profesionales competentes se realizarán acompañamientos individuales a través de los cuales se monitoreen los riesgos psicosociales y las situaciones especiales de salud. Esta estrategia aplica a grupos en los casos que se considere necesarios. A través del proceso de acompañamiento, se identificarán situaciones de especial atención para su intervención y se brindarán las herramientas pertinentes para cada caso.

5. Fortalecimiento de las Rutas de BienEstar del Plan de Bienestar Social e Incentivos:

Considerando que el Plan de Bienestar Social e Incentivos, contempla los siguientes programas, se desarrollarán anualmente acciones que impacten positivamente a la población de la entidad desde los mismos, entendiendo que el logro de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros se logra desde la gestión integral de las personas:

- Ruta del BienEstar personal
- Ruta del BienEstar en familia
- Ruta del BienEstar con otros
- Ruta del BienEstar en el trabajo

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta que el programa de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros – ALDAS -, se convierte en un componente integral del plan de bienestar social e incentivos, en el programa “Ruta del BienEstar en el trabajo”, por tanto, su seguimiento y evaluación se realiza según lo establecido en dicho plan, de la siguiente manera:

6.1. Seguimiento

- **Informes de ejecución:** La Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano deberá elaborar informes trimestrales y un informe ejecutivo anual que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma de bienestar de la respectiva vigencia.
- **Control de participación del personal:** La Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano deberá garantizar el control de la participación del personal en los procesos realizados, esto a través de las herramientas internas destinadas para esto.
- **Comisión de Personal:** En el marco de la Comisión de personal, se hará seguimiento de forma trimestral a la ejecución del cronograma de bienestar anual, para lo cual el proceso de Talento Humano proporcionará la información correspondiente.

6.2. Evaluación

La evaluación del plan de bienestar social e incentivos y por consiguiente la del programa de desvinculación laboral asistida, se realizará de la siguiente manera:

- **Indicadores de eficacia:** La Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano, medirá el % de ejecución del Plan, a través del resultado del siguiente indicador así:

$$\left(\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de actividades Realizadas en el cronograma de bienestar}}{\text{N}^{\circ} \text{ de actividades Programadas en el cronograma de bienestar}} \right) * 100$$

Nota: Este indicador permite evidenciar el % de cumplimiento de las acciones propias del programa de desvinculación laboral asistida.

- **Nivel de Satisfacción:** La Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano, aplicará de forma anual una encuesta que permitirá a los servidores/as evaluar las acciones adelantadas en el marco del Plan de bienestar social e incentivos y su nivel de satisfacción respecto al mismo. Por su parte, para las acciones puntuales del programa de desvinculación laboral asistida se aplicará una encuesta de satisfacción respecto a las mismas, identificando el % de satisfacción respecto a ellas.

Elaboró:	Johanna Méndez Santos – Contratista Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano Diana Ximena Castro Flórez – Contratista Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano Sharon Tatiana Amaya García- Contratista Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano
Revisó:	Karen Niño Ramírez – Profesional Especializado Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano Rubén Darío Perilla Cárdenas – Subdirector Administrativo
Aprobó:	Rubén Darío Perilla Cárdenas – Subdirector Administrativo