	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO DEL PERIODO NOVIEMBRE 01 A DICIEMBRE 31 DE 2019		
	CODIGO: FT-13-003	VERSIÓN: 2	FECHA: 23/10/2008

**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO
LEY 1474 DE 2011**

Asesor de Control Interno:	RITA VICTORIA AMADOR SALGUEDO	Periodo Evaluado: Noviembre 01 a Diciembre 12 de 2019
		Fecha de Elaboración: 31 de Enero 2019

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, presentamos a continuación Informe Pormenorizado del Estado de Control Interno que corresponde al periodo 01 de Noviembre a 31 de Diciembre de 2019.

Durante este periodo se analizó el avance en las acciones establecidas en la ruta a seguir para la entidad en todo el proceso a partir de las siete (7) dimensiones de MIPG.

I. DIMENSIONES OPERATIVAS DE MIPG Y POLÍTICAS

MIPG parte de una visión multidimensional de la gestión organizacional, por lo tanto, incluye una serie de dimensiones que, agrupan a su vez, políticas, prácticas, herramientas e instrumentos con un propósito común, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el Modelo opere eficaz y eficientemente.

A continuación, se expondrán los avances que la Empresa de Desarrollo Urbano de Bolívar EDURBE S.A. ha alcanzado en las siete dimensiones de MIPG

1. DIMENSION: TALENTO HUMANO

1.1. AVANCES

El talento humano es el activo más importante en la Empresa de Desarrollo Urbano de Bolívar EDURBE S.A., todas las personas que laboran en esta entidad están comprometidas con los valores del Servicio Público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de las metas y objetivos misionales.

La Empresa de Desarrollo Urbano de Bolívar EDURBE S.A. se encuentra estructurada con una planta global de cargos que está integrada por veintisiete (27) funcionarios, de los cuales en la actualidad están ocupados veintisiete (27) cargos de distinto nivel.

El régimen legal laboral de EDURBE S.A. es de los empleados oficiales vinculados mediante contrato individuales de trabajo regidos por el Decreto 2127 de 1945 a este régimen pertenecen veintitrés (23) trabajadores y cuatro (4) están vinculados ordinariamente mediante nombramiento de libre remoción regidos por la ley 909 de 2004, de los cuales uno (1) es de periodo fijo regido por la ley 1474 de 2011.

Durante este periodo se realizó una vinculación de funcionario a la planta de personal EDURBE S.A.

NOMBRE	CARGO	FECHA VINCULACION
Javier Enrique Toloza Amaris	Gerente Código 050 Grado 24	18 de Octubre 2019

El Manual de Funciones y Competencia Laboral fue actualizado mediante Resolución No. 125 de 9 de Septiembre de 2016.

El Plan de Formación, Capacitación y Plan de Bienestar Laboral y Social de EDURBE S.A. para la vigencia 2019 fue adoptado mediante Resolución No. 18-0183 de 28 de Diciembre 2018. Durante el periodo comprendido entre el 12 de Noviembre de 2018 a 12 de Marzo de 2019 se capacitaron los siguientes funcionarios de la entidad:

Plan de Capacitación 2019

CAPACITACIONES ENTRE 12 DE JULIO A 12 DE NOVIEMBRE 2019

	CAPACITACION	FUNCIONARIO	CARGO	FECHA
1.	X Congreso de Control Interno	Rita Amador	Asesora de Control Interno	26, 27, y 28 de Septiembre de 2019
2.	Congreso de Seguridad Social para el Sector Publico	Victoria Ramírez	Tesorera	26, 27 y 28 de Septiembre de 2019
3.	Claves para la Contratación de Régimen Especiales	Ricardo Ibarra	Técnico Operativo	Julio de 2019
4.	Normatividad Urbanística Vigente	Nely Calderón Carmen Zúñiga Jaime Pedroza	Subdirectora Técnica/ Técnico Administrativo /Profesional Universitario	Septiembre 2019
5.	Preparación para la adopción del Catálogo Integrado de la Clasificación Presupuestal Claves para la ejecución y empalme al Presupuesto Publico	Iván Quintero	PU Presupuesto	18 y 19 de Julio de 2019

Existe una caracterización de los empleados mediante un perfil social demográfico el cual se anexa al presente informe.

De acuerdo a la información suministrada por el área de Talento Humano y constatado por esta oficina, la ejecución del Plan de Capacitación a 31 de Diciembre de 2019 es de 100%.

En cuanto al Plan de Bienestar laboral se desarrolló lo siguiente:

SEGUIMIENTO PLAN DE BIENESTAR LABORAL y SOCIAL 2019						
ITEM	ACTIVIDADES	Programación	Checked			Observaciones
			Si		No	
			Fecha			
Actividades de Recreación y Cultura						
1	Celebración Día de la Mujer y de la Secretaria	MARZO y ABRIL	ok			
2	Celebración Día de los Valores Éticos de EDURBE S.A.(19 junio)	19 JUNIO	ok			
3	Amigo Dulce- Integración de Amor y Amistad	Septiembre				
4	Plan de Vacaciones	Enero a Diciembre	Ok			se cumple

5	Fiesta Integración de Fin de Año.	Noviembre – Diciembre	Ok			
6	Plan de dotación		ok			Acta de entrega dotación
Actividades Deportivas						
7	Encuentros Deportivos	Enero a Diciembre				
8	Vida Activa (Jornada de Actividad Cardiovascular-rumba terapia, Día saludable cada trimestre)	trimestral	ok			
Actividades de Bienestar Laboral						
9	Exámenes médicos ocupacionales. De ingresos, periódicos y/o de retiro. Programa promoción y prevención: Jornadas Preventivas de Salud y odontológicas, vacunación. Evaluaciones Osteomusculares, programa Estilos de vida saludable y hábitos alimenticios. Clima laboral, inspecciones de seguridad, orden y aseo.	Enero - Diciembre	ok			Registro de asistencia
10	8a. Semana de Salud Ocupacional en conjunto con la ARL-Colmena, EPS, Caja de compensación, AML, etc. Charlas: acoso laboral y manejo de conflictos.	17--21 de junio	ok			Fotos y registro de asistencia a las actividades
11	Semana de descanso a los servidores, en temporada de Semana Santa (<u>compensando días de común acuerdo con la Gerencia</u>)	Abril	ok			Acto Administrativo
Incentivos						
12	Reconocimiento público (Empleado del año) Aguinaldo navideño a hijos de funcionarios, <u>Celebración cumpleaños, Auxilio para estudio, encargos</u> , comisiones, bonos.	Anual	ok			
13	Auxilio educativo (hasta el 50%) para programas de pregrado y postgrado para los servidores publicos	Anual	ok			Acto administrativo
14	Bono Navideño: (Artc 15 del acuerdo laboral entre la admón. Distrital y las organizaciones Sindicales) a hijos de funcionario, en la suma de \$100.000 por cada hijo	Anual	ok			
15	Bono auxilio escolar: (Artc 26 del acuerdo laboral entre la Admón. Distrital y las organizaciones sindicales) Se pagara un bono por empleado de (1) salario mínimo mensual legal vigente	Anual	ok			Acto Administrativo
16	Apoyo para la promoción y el mejoramiento de la calidad de vida, condiciones físicas, mentales y laborales en cumplimiento SGSST y del bienestar laboral y social	Anual	ok			Se cumple
17	Apoyo para la adquisición de lentes y monturas para el empleado, por el valor correspondiente al 30% del salario mínimo legal mensual vigente.	Anual	ok			Acto administrativo
18	Auxilio para el desarrollo tecnológico del empleado (PC- tabletas) por un valor correspondiente al 15% del salario mínimo lega mensual vigente.	Anual	ok			Acto administrativo
19	Encargos internos, comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción de conformidad con lo establecido en la ley vigente	Anual	ok			Acto administrativo
20	Auxilio mortuario en caso de fallecimiento (Padres, hijos, cónyuge o compañero (a) permanente) en cuantía equivalente a (1) SMMLV	Anual	ok			

De acuerdo a la información suministrada por el área de Talento Humano el Plan de Bienestar Laboral y Social 2019 se ejecutó en un 90% hasta 30 de Noviembre 2019.

2. DIMENSIÓN: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN

2.1. AVANCES

La Empresa de Desarrollo Urbano de Bolívar EDURBE S.A., tiene una misión, visión, objetivos institucionales, política de calidad, los cuales se encuentran publicitados en la página web, cartelera y en la cartilla que se suministra a los funcionarios en el proceso de inducción y re inducción. La entidad posee un Plan Estratégico 2017-2019 aprobado y adoptado mediante Resolución No. 0008 de 2017, igualmente tiene un Plan de Acción 2018, adoptado mediante Resolución No. 12 de 2018, el Plan Anticorrupción adoptado mediante Resolución No. 14 de 2018, Plan de Auditorias mediante Resolución No.13 de 2018, todos publicados en la página web de la Entidad.

La Entidad maneja una política de gestión presupuestal donde existe una planeación que está armonizada con la programación presupuestal. EDURBE S.A. adoptó un Plan de Compras mediante Resolución No. 19-0022 del 31 de Enero de 2019 donde se encuentra registrada las necesidades de bienes, obras, servicios, estrategias de contratación basadas en la demanda de la Entidad las cuales permiten realizar los procesos de contratación con planeación, eficiencia y eficacia.

3. TERCERA DIMENSIÓN: GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

3.1. AVANCES

Esta dimensión agrupa un conjunto de políticas, practicas e instrumentos que tienen como propósito permitirle a la Entidad realizar las actividades que conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional.

Para la implementación de esta dimensión EDURBE S.A. cuenta con una planta de personal y una estructura funcional y administrativa, la cual fue diseñada y propuesta por la empresa SERES CONSULTING.

En cuanto a la política de defensa jurídica la entidad cuenta con un comité de conciliación que se actualizó mediante Resolución No. 180 de 29 de Diciembre de 2016, de acuerdo a los lineamientos de los Decretos No. 1069 de 2015 y No.1167 de 2016.

4. CUARTA DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE RESULTADOS:

4.1. AVANCES:

EDURBE S.A. en esta dimensión se realiza la evaluación y seguimiento a todos los planes institucionales entre ellos al Plan de Acción 2018 cuyo seguimiento por parte de la oficina asesora de control interno se realizó a corte 30 de marzo, 30 de junio, de 2019, igualmente al PAAC se le realizó seguimiento a corte 30 de abril, 30 de junio, 30 de agosto y 30 de noviembre de 2019; a los planes de mejoramiento institucional suscrito con la Contraloría Distrital de Cartagena productos de la auditoria regular y del balance de la vigencia 2017 y 2018 respectivamente.

Durante la vigencia analizada se adoptó el Plan de Acción vigencia 2019 mediante Resolución No 19-0020 del 29 de enero.

En el marco de MIPG y a través de esta dimensión, se busca que estos ejercicios de seguimiento y evaluación institucional complementen y agreguen valor a las mediciones para desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, control y la evaluación, que sirvan para la toma de decisiones y la mejora continua.

5. QUINTA DIMENSIÓN: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

5.1. AVANCES:

La Entidad tiene un Plan de Comunicaciones adoptado mediante Resolución No. 151 de 2008 donde se encuentra los procedimientos para el trámite de la información, además cuenta con las herramientas como son la página web www.edurbesa.gov.co, correos institucionales, cartelera, etc. La empresa actualizó su página web, así mismo se incorporó el link donde los usuarios expresan sus inquietudes mediante un buzón de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias electrónicas.

El manual de comunicaciones debe estar en concordancia con la Ley 1712 de 2014, Ley de Transparencia y del Acceso a la Información Pública Nacional y su decreto reglamentario No. 0103 de 201. La OCI realizó seguimiento y comprobó que se está actualizando el manual de comunicaciones.

En la empresa existe un Comité de Archivo y Tabla de Retención Documental TRD, que fue adoptado mediante Resolución No. 187 de 2016.

La Empresa de Desarrollo Urbano de Bolívar EDURBE S.A. adoptó la política de tratamiento de protección de datos personales de los titulares en cumplimiento de la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y su Decreto Reglamentario 1377 de 2013. De igual manera la Entidad activó el uso de las herramientas tecnológicas con la finalidad de contribuir al medio ambiente y en la reducción del uso de papel, para lo cual adoptó durante la vigencia evaluada *“La Política Ambiental y de Cero Papel”* mediante Resolución No. 36 de 20 de febrero de 2017.

6. SEXTA DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

6.1. AVANCE

Esta dimensión del MIPG propicia el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los servidores públicos con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, así mismo, promueve la construcción de una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo.

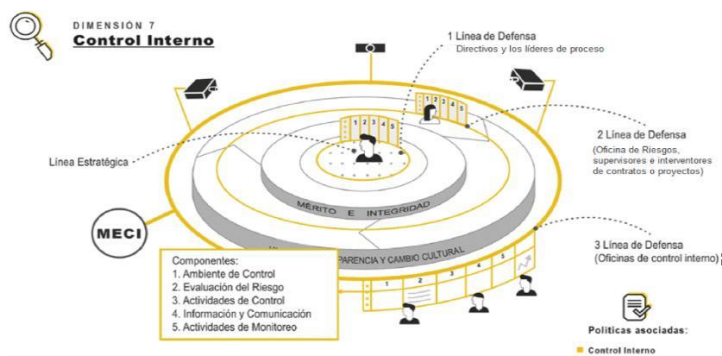
En los procesos de inducción y re inducción se les enfatiza a los trabajadores que todo conocimiento generado por el desarrollo de sus funciones tiene que ser socializado y compartido con los demás funcionarios de la Entidad, toda vez que este conocimiento hace parte de la memoria institucional de EDURBE S.A.

7. SEPTIMA DIMENSIÓN: CONTROL INTERNO

7.1. AVANCES:

Esta sección es la séptima dimensión de MIPG -Control Interno, que se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI, el cual fue actualizado en función de la articulación de los Sistemas de Gestión y de Control Interno que establece el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (PND 2014- 2018). Esta actualización se adopta mediante el Documento Marco General de MIPG y se desarrolla en detalle en este apartado del Manual Operativo.

La nueva estructura del MECI busca una alineación a las buenas prácticas de control referenciadas desde el Modelo COSO, razón por la cual la estructura del MECI se fundamenta en cinco componentes, a saber: (i) ambiente de control, (ii) administración del riesgo, (iii) actividades de control, (iv) información y comunicación y (v) actividades de monitoreo. Esta estructura está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad, no siendo ésta una tarea exclusiva de las oficinas de control interno: (i) Línea estratégica, conformada por la alta dirección y el equipo directivo; (ii) Primera Línea, conformada por los gerentes públicos y los líderes de proceso; (iii) Segunda Línea, conformada por servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (jefes de planeación, supervisores e interventores de contratos o proyectos, comités de riesgos donde existan, comité de contratación, entre otros); y (iv) Tercera Línea, conformada por la oficina de control interno.



i. Ambiente de Control:

La Empresa de Desarrollo Urbano de Bolívar EDURBE S.A. cuenta con un Código de Integridad que es el documento orientador que contiene las políticas y valores éticos institucionales estos deben ser acogidos en la política de integridad (valores), que debe conocer todo servidor público con la finalidad de desempeñar sus funciones orientadas hacia el logro de una gestión integral y eficiente. Esta política se encuentra proyectada y en proceso de adopción por parte de la entidad.

La entidad tiene conformado el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno que se encargara de la supervisión del desempeño del Sistema de Control Interno

ii. Evaluación de Riesgo:

La Entidad posee un Manual de Administración de Riesgos y una metodología de implementación, el cual fue adoptado mediante Resolución No. 153 de 2008, esta herramienta tiene que ser renovada y divulgada en la empresa. Se debe contar con Políticas de Administración del Riesgo actualizadas, toda vez que ellas constituyen el marco de acción necesario para dar cumplimiento a los objetivos institucionales.

iii. Actividades de Control:

La etapa de análisis de riesgos tiene como propósito medir en términos de probabilidad de ocurrencia y magnitud de la consecuencia de los eventos de riesgos a los que se encuentra expuesta la entidad. La valoración de los riesgos es el producto de confrontar los resultados de la evaluación del riesgo con los controles existentes en los procesos y los procedimientos.

La Empresa de Desarrollo Urbano de Bolívar EDURBE S.A. debe actualizar la Administración de Riesgo de acuerdo a la guía establecida por Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

La entidad cuenta con un Mapa de Riesgos Institucional, en el cual se elevan todos los Riesgos que afecten a la empresa en su conjunto y los riesgos identificados de los procesos misionales.

iv. Información y Comunicación:

En la Empresa de Desarrollo Urbano de Bolívar EDURBE S.A., la información y la comunicación son las que garantizan la interacción entre todos los servidores y los procesos de la entidad, esencial para un adecuado ejercicio del control interno.

v. Actividades de monitoreo:

La oficina de control interno de la Empresa de Desarrollo Urbano de Bolívar EDURBE S.A. permanentemente realiza seguimiento y evaluación a todas las actividades encaminadas a subsanar los hallazgos, los cuales se concretan en un plan de mejoramiento.

7.2. Las Tres Líneas de Defensa:

- 7.2.1. **Primera línea de defensa:** En esta línea de defensa se encuentran el gerente y los líderes de los procesos, programas y proyectos de EDURBE S.A. que se encargaran de implementar las políticas y procedimientos internos acordes con las metas y objetivos institucionales.
- 7.2.2. **Segunda línea de defensa:** En esta línea se encuentran los supervisores e interventores de los contratos, coordinadores de áreas, miembros de los comités de contratación y conciliación de la entidad que se encargaran del monitoreo y control realizado por la primera línea de defensa.
- 7.2.3. **Tercera línea de defensa:** Compuesta por esta dependencia, el cual se encargará de proporcionar la efectividad del Sistema de Control Interno en la entidad con independencia y objetividad.

8. ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

De acuerdo con la información revisada y expuesta en el presente informe, se puede concluir que el Sistema de Control Interno de la Empresa de Desarrollo Urbano de Bolívar EDURBE S.A., se encuentra debidamente establecido y adecuado a la organización, en cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre la materia, lo cual permite el desarrollo de las actividades propias de la entidad y la mejora continua de los procesos.

En general, se identifican avances significativos de 90 % en el diagnóstico, revisión y actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en la entidad, en desarrollo de lo establecido en el Decreto 1499 de 2017.

De conformidad con los resultados del seguimiento realizado, esta dependencia presenta algunas recomendaciones y sugerencias que, a modo de ver de esta oficina, son útiles para lograr el fortalecimiento del Sistema de Control Interno de la entidad.

9. RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS:

Se sugiere:

- Continuar con la ejecución de las actividades tendientes a la implementación de MIPG, por lo que se espera que esta sugerencia ayude a mejorar los procesos de la organización de tal manera que los resultados respondan a los propósitos de la estructura y a los requisitos legales para lograr un desempeño de excelencia.
- Tener presente en la ejecución de cada uno de los procesos de la entidad, las líneas de defensas establecidas en la séptima dimensión, Control Interno, para que de esta manera, se lleve acabo una mejor gestión del riesgo en la entidad, se optimice el auto control por parte de los funcionarios y se de la mejora continua en cada uno de los procesos.

JAVIER ENRIQUE TOLOZA AMARIS
Gerente de EDURBE S.A

ANEXOS



**PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS EMPLEADOS
EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A. - EDURBE S.A**

CÉDULA	NOMBRE	FECHA DE NACIMIENTO	CARGO	GÉNERO	TIPO DE VINCULACIÓN	EDAD	ESCOLARIDAD	ESTADO CIVIL	COMPOSICIÓN FAMILIAR	EPS	AFP
73145081	JAVIER TOLOZA AMARIS	15/01/1980	Gerente - 050 / 24	Masculino	Nombramiento Ordinario	40-49 años	Profesional	Soltero	0 hijos	SANITAS	COLPENSIONES
45424770	ROCIO CASTILLO GARCIA	29/12/1955	Secretario General- 054 / 19	Femenino	Nombramiento Ordinario	50-58 años	Profesional	Separado	1-2 hijos	COOMEVA	COLPENSIONES
45448607	NELY CALDERON MUÑOZ	19/07/1959	Subdirect or Técnico - 068 / 19	Femenino	Nombramiento Ordinario	50-58 años	Profesional	Separado	1-2 hijos	CAFESALUD	COLPENSIONES
9083258	RAMIRO ROMAÑA HIBANGUEN	27/11/1952	Subdirect or Admtvo y Fcro. - 068 / 19	Masculino	Nombramiento Ordinario	50-58 años	Profesional	Casado	1-2 hijos	NUEVA EPS	COLPENSIONES
40988531	RITA VICTORIA AMADOR SALGUEDO	01/05/1974	Asesor Control Interno - 105 / 07	Femenino	Nombramiento Ordinario	42 a 49 años	Profesional	Casado	3-5 hijos	EPS SURA	PORVENIR
9093009	JAIRO ALEJANDRO BERASTEGUI SEGOVIA	26/09/1954	Profesion al Especializ ado - 222 / 24	Masculino	Contrato de Trabajo	50-58 años	Profesional	Separado	más de 6 hijos	NUEVA EPS	PROTECCIÓN
45456620	VICTORIA RAMIREZ MORALES	02/04/1964	Tesorero - 201 / 17	Femenino	Contrato de Trabajo	50-58 años	Profesional	Casado	1-2 hijos	SALUD TOTAL	PROTECCIÓN

32653131	ADYS ESTER CERVANTES ALBAN	01/01/1960	Profesion al Universita rio - 219 / 21	Femenino	Contrato de Trabajo	50- 58 años	Profesional	Casado	1-2 hijos	EPS SURA	PROTECCIÓN
9237424	IVAN DARIO QUINTERO BANDA	11/09/1979	Profesion al Universita rio - 219 / 19	Masculino	Contrato de Trabajo	26- 33 años	Profesional	Casado	1-2 hijos	EPS SURA	PROTECCIÓN
73119105	JAIME ENRIQUE PEDROZA ARRIETA	26/12/1965	Profesion al Universita rio - 219 / 19	Masculino	Contrato de Trabajo	50- 58 años	Profesional	Unión Libre	3-5 hijos	SALUD TOTAL	PROTECCIÓN
8854351	ROBERTO PARRA PATERNINA	23/03/1980	Profesion al Universita rio - 219 / 19	Masculino	Contrato de Trabajo	34- 41 años	Profesional	Casado	3-5 hijos	SALUD TOTAL	COLPENSIONES
45468551	JULIA ISABEL ANGULO ARRIETA	24/10/1966	Profesion al Universita rio - 219 / 17	Femenino	Contrato de Trabajo	50- 58 años	Profesional	Casado	1-2 hijos	SALUD TOTAL	PORVENIR
19767338	EDGAR IVAN ULLOQUE SUAREZ	08/09/1981	Profesion al Universita rio - 219 / 17	Masculino	Contrato de Trabajo	26- 33 años	Profesional	Casado	1-2 hijos	NUEVA EPS	PORVENIR
45520546	PATRICIA LUCIA MARTELO GOMEZ	01/11/1980	Profesion al Universita rio - 219 / 17	Femenino	Contrato de Trabajo	34- 41 años	Profesional	Casado	1-2 hijos	COOMEVA	COLPENSIONES

73115337	RICARDO IBARRA OLIVO	18/04/1965	Técnico Operativo - 314 /18	Masculino	Contrato de Trabajo	50-58 años	Tecnólogo	Casado	3-5 hijos	COOMEVA	COLPENSIONES
73095622	LUIS MIGUEL CALVO SANCHEZ	01/12/1961	Técnico Administrativo - 367 /18	Masculino	Contrato de Trabajo	50-58 años	Tecnólogo	Casado	3-5 hijos	NUEVA EPS	COLPENSIONES
45365979	CARMEN CECILIA ZUÑIGA VASQUEZ	24/07/1963	Técnico Administrativo - 314 /26	Femenino	Contrato de Trabajo	50-58 años	Tecnólogo	Casado	1-2 hijos	NUEVA EPS	PORVENIR
45449464	YORYI DE LOURDES CERRO AVILA	13/04/1962	Secretaria - 440 / 26	Femenino	Contrato de Trabajo	50-58 años	Tecnólogo	Soltero		COOMEVA	COLPENSIONES
64865756	MARIA DEL CARMEN HERNANDEZ MELENDREZ	23/02/1963	Secretaria - 440 / 26	Femenino	Contrato de Trabajo	50-58 años	Tecnólogo	Viudo	1-2 hijos	COOMEVA	COLPENSIONES
32940767	ALEXANDRA LILIANA PRADA ALVEAR	19/12/1974	Secretaria - 440 /26	Femenino	Contrato de Trabajo	42 a 49 años	Profesional	Casado	1-2 hijos	COOMEVA	PROTECCIÓN
45439897	OLGA ENMI PRINS NAVARRO	19/06/1959	Secretaria - 440 / 26	Femenino	Contrato de Trabajo	50-58 años	Tecnólogo	Separado	3-5 hijos	COOMEVA	PORVENIR
73084206	RAFAEL LEAL VELASQUEZ	05/11/1959	Conductor - 480/ 10	Masculino	Contrato de Trabajo	50-58 años	Técnico	Casado	3-5 hijos	NUEVA EPS	COLPENSIONES
45448885	CARMEN A. MIRANDA RAMOS	01/11/1962	Auxiliar Administrativo - 407/10	Femenino	Contrato de Trabajo	50-58 años	Técnico	Separado	3-5 hijos	CAFESALUD	COLPENSIONES

73092927	MANUEL MENDOZA HERRERA	18/09/1958	Aux. servicios generales - 470 / 10	Masculino	Contrato de Trabajo	50-58 años	Secundaria Completa	Casado	3-5 hijos	NUEVA EPS	COLPENSIONES
64578208	AUDREY RAQUEL ARRIETA SUAREZ	13/11/1969	Aux. servicios generales - 470 / 07	Femenino	Contrato de Trabajo	42 a 49 años	Secundaria Completa	Casado	1-2 hijos	COOMEVA	PORVENIR
73163812	JUAN CARLOS AKLE CACERES	19/03/1974	Aux. servicios generales - 470 / 07	Masculino	Contrato de Trabajo	42 a 49 años	Técnico	Casado	1-2 hijos	COOMEVA	COLPENSIONES
73350883	MANUEL MARIMON PAJARO	23/01/1966	Aux. servicios generales - 470 / 07	Masculino	Contrato de Trabajo	50-58 años	Primaria Incompleta	Unión Libre	3-5 hijos	NUEVA EPS	COLPENSIONES
Fecha de elaboración:		Noviembre de 2016									
Fecha de actualización		OCTUBRE 31 DE 2019									