	<b>EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A E.S.P.</b>	Código: 04.02
		Versión: 01
	<b>LA MESA – ANAPOIMA. DIRECTIVA DE GERENCIA</b>	Fecha: 26 – Oct - 2023
		Página 1 de 3

## DIRECTIVA DE GERENCIA No. 015 DE 2024

(25 DE ENERO)

### POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES DE LA EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A E.S.P PARA LA VIGENCIA 2024.

EL GERENTE DE LA EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P.

En uso de sus atribuciones Legales, estatutarias y demás normas concordantes y complementarias  
y

#### CONSIDERANDO


Que la ERAT S.A. E.S.P. presta y ofrece los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado, aseo y la ejecución de proyectos en el sector de medio ambiente, agua potable y saneamiento básico, buscando la satisfacción plena de los usuarios a través del mejoramiento de la calidad de vida y la eficiencia en la prestación de los servicios garantizando el desarrollo económico y social dentro de su área de influencia.

Que la EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P. es una entidad de carácter oficial, cuyo objeto es la prestación de servicios públicos domiciliarios, la cual se rige por los estatutos, por su manual de contratación interno y por lo establecido en la Ley 142 de 1994 y demás normas que reglamentan la materia.

Que mediante la gestión, aplicación, Implementación y adopción Plan de Incentivos Institucionales vigencia 2024, LA EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A.E.S.P, busca crear una herramienta que permita tener acceso a la información de manera organizada, con las normas establecidas para las entidades del Estado.

Que dentro de su proceso de organización administrativa, un aspecto relevante para EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A E.S.P., es la Aplicación e implementación del Plan de Incentivos Institucionales para la vigencia 2024 al interior de la entidad, para lo cual LA EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A E.S.P., coordinado por el Gerente y la Dirección Administrativa y Financiera.

Las funciones administrativas de la Empresa en su entorno, tienen que ver con el normal funcionamiento de la misma, para lo cual se requiere de apoyo permanente en las diferentes áreas y

	<b>EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA</b> <b>S.A E.S.P.</b> <b>LA MESA – ANAPOIMA.</b>	Código: 04.02
		Versión: 01
	<b>DIRECTIVA DE GERENCIA</b>	Fecha: 26 – Oct - 2023
		Página 2 de 3

materias que la administración ejerce y que redundan en beneficio de una adecuada prestación del servicio a la comunidad.

Que el Decreto 612 de 2018 fijo directrices para la integración de los planes institucionales y estrategias al Plan de Acción por parte de las Entidades.

Que el artículo 2.2.23.1 del Decreto 1083 de 2015 señala que el Sistema de Control Interno se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades. El Control Interno es transversal a la gestión y desempeño de las entidades y se implementa a través del Modelo Estándar de Control Interno – MECI.

Que según el decreto mencionado anteriormente, ARTÍCULO 2.2.22.3.1 *Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión*. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, y que según su ARTÍCULO 2.2.22.1.5 “El Sistema de Gestión se complementa y articula, entre otros, con los Sistemas Nacional de Servicio al Ciudadano, de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y de Seguridad de la Información”.

Que según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones y, por tanto, como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos.


Que en el artículo 13 Decreto Ley 1567 de 1998, establece que el sistema de estímulos, estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del estado en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que, en mérito de lo expuesto, el Gerente LA EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A.E.S.P.

## RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Pan de Incentivos institucionales para la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P., vigencia 2024 y que se anexa a la presente Directiva de Gerencia y el cual forma parte integral del presente acto administrativo.

**ARTÍCULO SEGUNDO: RECURSOS.** Para la ejecución del Pan de Incentivos institucionales se dispondrá de los recursos de acuerdo con el presupuesto asignado para este rubro en la vigencia 2024 y se adicionarán en la medida que la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P., cuente con nuevos recursos. Igualmente, se contará con el Talento humano interno y la posibilidad de celebrar convenios interinstitucionales para el desarrollo de los diferentes programas.

	<b>EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA</b> <b>S.A E.S.P.</b> <b>LA MESA – ANAPOIMA.</b>	Código: 04.02
		Versión: 01
	<b>DIRECTIVA DE GERENCIA</b>	Fecha: 26 – Oct - 2023
		Página 3 de 3

**ARTÍCULO TERCERO: BENEFICIARIOS:** Los beneficiarios del Pan de Incentivos institucionales vigencia 2024 serán todos los funcionarios de Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P, sin importar el tipo de contratación.

**ARTÍCULO CUARTO: COMPETENCIAS Y RESPONSABILIDADES:** El Pan de Incentivos institucionales de la Empresa será responsabilidad de la Gerencia General y de la Dirección Administrativa y financiera, quien impartirá las orientaciones para la implementación del mismo, fundamentado en los principios consagrados en la ley y en las políticas internas de la Empresa.

**ARTÍCULO SEXTO: VIGENCIA.** La presente Directiva de Gerencia rige a partir de la fecha de su expedición y deja sin efectos las anteriores que versen sobre el mismo asunto.

### COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en La Mesa – Cundinamarca, a los veinticinco (25) días del mes de enero de dos mil veinticuatro (2024).

FIRMADO EN ORIGINAL

**JOSE WILLIAM TEJEDOR BAYONA**

Gerente General

Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P.

	Nombre	Cargo	Firma
<b>Proyecto</b>	Daniel Felipe Suarez Montilla	Asesor MIPG	
<b>Apoyo</b>	Gabriela Vargas Moreno	Asesora Planeación	
<b>Revisó</b>	Angel Augusto Riveros Franco	Asesor Control Interno	
<b>Revisó</b>	Iván García Tarquino	Asesor Jurídico	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a la norma y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del remitente.



Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P  
Anapoima – La Mesa



**Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P.**  
**Anapoima – La Mesa.**

## **PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2024**

**La Mesa, Cundinamarca, enero de 2024**

Sede Administrativa y PQR:  
Diagonal 8 No. 1 – 37 Barrio Quintas de San Pablo  
La Mesa, Cundinamarca. Teléfono 8471213-3142856411  
[usuario@aguasdeltequendama.com](mailto:usuario@aguasdeltequendama.com)

Oficina PQR Anapoima: Carrera 3A No. 3 – 44  
Anapoima, Cundinamarca. Teléfono 3142807615  
[pqranapoima@aguasdeltequendama.com](mailto:pqranapoima@aguasdeltequendama.com)  
[www.aguasdeltequendama.com](http://www.aguasdeltequendama.com)

## 1. INTRODUCCION

El Plan de Bienestar e Incentivos 2024 de La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A E.S.P., busca suplir las necesidades y posibilidades de los servidores, ya que ellos son parte fundamental y sustancial en nuestra entidad. Es por ello, que este plan es parte integral del Plan Estratégico del Talento Humano de la entidad.

La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A E.S.P. de orden territorial, que cuenta con 68 empleados de libre nombramiento y remoción.

Teniendo en cuenta que el Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 donde establece que “El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.”. Que La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A E.S.P., tiene vinculados empleados oficiales que poseen derechos adquiridos y reconocidos mediante convención colectiva, el cual la Gerencia está llamada a integrar en aras de articular un plan para todos los servidores públicos de la Entidad.

Se formula el presente plan de incentivos institucional teniendo en cuenta el resultado de la encuesta diagnóstico de necesidades programa de bienestar social y plan de incentivos; se describen los incentivos y los requisitos para acceder a ellos, adicionalmente se establecen las actividades recreativas que se desarrollaran en la vigencia del presente plan.

Lo anterior con el objetivo de estimular el bienestar socio laboral, mejorar la eficiencia y la eficacia en el desarrollo de las actividades en la empresa, contribuir al desarrollo personal y profesional de las personas que trabajan para La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A E.S.P. en las modalidades de vinculación laboral trabajadores de libre nombramiento y remoción.

Es importante resaltar que el presente plan de incentivos institucional tiene como finalidad mejorar el sentido de pertenencia por la empresa y reconocer el desempeño laboral y personal de los trabajadores.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las estrategias y condiciones del Talento Humano en La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A E.S.P.; para contribuir a su bienestar y motivación, calidad de vida laboral, desempeño laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional que fomenta el plan estratégico de Talento Humano, la cual genera experiencias, integración y aprendizaje.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Valorar el compromiso y entrega de los trabajadores en las actividades laborales desarrolladas para La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A E.S.P.

- Fortalecer el trabajo en equipo e incentivar el sentido de pertenencia de los trabajadores por La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A E.S.P.
- Contribuir al desarrollo de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los funcionarios, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad

### 3. BENEFICIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS.

Se entiende por incentivo todo estímulo para los trabajadores, generado por la entidad, el cual, al satisfacer una necesidad de los trabajadores, fortalece:

- El compromiso y entrega de los trabajadores hacia la empresa.
- El desarrollo de las actividades.
- Las relaciones intralaborales en la empresa.
- Mejora el trabajo en equipo.

PROGRAMA/ ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
<b>DESARROLLO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<p>Promover actividades para fortalecer el trabajo en equipo, motivación, realizando talleres, Socializaciones, charlas.</p> <p>Jornadas de Reflexión: para dar respuesta en consenso, a problemas detectados en la productividad, en las relaciones de la organización o en situaciones por superar.</p> <p>Por medio de observación directa detectar puntos de conflicto, desinterés y desmotivación en los funcionarios.</p>
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	Fomentar un sentido de pertenencia a partir de una adecuada gestión de los sistemas de selección, colocación y contratación, estímulos e

PROGRAMA/ ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
	incentivos, formación y capacitación, inducción y re inducción y evaluación del desempeño.
<p><b>SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TRABAJO EN EQUIPO COMO FACILITADOR DE LA VIDA LABORAL.</b></p>	<p>Abrir espacios para la solución de conflictos Mejorar la autoestima auténticamente, no eludiendo la confrontación, sino enfrentando la situación con altura y honestidad.</p> <p>Manejar con habilidad los procesos de mediación y de arbitraje.</p>
<p><b>GESTIÓN DEL CAMBIO</b></p>	<p>Brindar información a los funcionarios acerca de los cambios que se implementaran, escuchar sus expectativas y dudas.</p> <p>Comunicar el resultado del logro de metas institucionales.</p> <p>La información que se dé a los funcionarios sobre el proceso de cambio, deberá ser simple, concisa y sin jergas; lo cual facilitará un mejor y más rápido entendimiento de la misma. Especificar realmente, a dónde se quiere llegar con el cambio.</p> <p>Crear y desarrollar una actitud y mentalidad abierta a los cambios, una cultura que permita acoger las buenas iniciativas, así como desechar las malas.</p>
<p><b>REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES SOCIO CULTURALES</b></p>	<p>Coordinar la realización actividades de integración y exaltación del desempeño de los funcionarios. Estas se describen en el Cronograma que está en el Anexo N° 1.</p> <p>Se tendrá también en cuenta que los funcionarios participen de las actividades culturales que realicen las Administraciones de los municipios de La Mesa y Anapoima.</p>
<p><b>PROGRAMA PRE-PENSIONADOS</b></p>	<p>Realizar actividades para la preparación al cambio de estilo de vida. Puede incluir temáticas como:</p> <p>Creación de proyecto de vida.</p> <p>Ocupación del tiempo libre.</p> <p>Promoción de la salud.</p> <p>Alternativas ocupacionales y de inversión.</p>

#### 4. MARCO LEGAL

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA ART 48, 52.
- Resolución 312 DE 2019. Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo.
- DECRETO 1499 DE 2017. Por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015; Decreto único Reglamentario Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema d Gestión establecido en el Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - Dimensión Estratégica del Talento Humano
- Formación y Desarrollo (Ley 909 de 2004) Sistema de estímulos
- Decreto 612 del 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

#### 5. BENEFICIARIOS

Serán Beneficiarios del Programa de Bienestar social laboral e Incentivos vigencia 2024 todos los funcionarios y sus familias, contratistas (Operativos y Asesores profesionales) de La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P.

#### 6. RESPONSABLES

Dentro de las funciones que tiene la Dirección Administrativa y financiera de la ERAT S.A E.S.P., se encuentra ejecutar y coordinar las actividades de Bienestar Social Laboral, para la vigencia 2024, se cuenta con la colaboración de la Auxiliar Administrativa de Nomina y el Asesor para la implementación y desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

#### 7. ETAPAS DE DISEÑO Y EJECUCIÓN

- Evaluación y Diagnóstico: Evaluar la percepción del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2023; así como, identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2024.
- Diseño y formulación: Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formulará un bosquejo de actividades para el Programa de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2024.
- Seguimiento y Evaluación: Identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2024.

#### 8. PRESUPUESTO



El presupuesto asignado por La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P. para el desarrollo de las actividades de incentivo institucionales y actividades de integración como lo son: ascensos, encargos, capacitaciones, comisiones, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, actividades deportivas, celebración cumpleaños trabajadores, día de la mujer, día de la madre, auxilios educativos, entre otros, es el establecido en la Tabla 1. “Asignación presupuestal”

EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA					
Nit: 900126313-7					
Tabla 1. Asignación presupuestal					
Codigo	Auxiliar	UE	FTE	Nombre	Apropiacion inicial
2.1.2.02.02.008	4.001			Capacitacion,Bienestar Social y Estimulo	22.440.000,00
2.4.5.02.08	4.001			Capacitacion,Bienestar Social y Estimulo	22.440.000,00

## 9. PLAN DE INCENTIVOS

### 9.1 TIPOS DE INCENTIVOS A OTORGAR

Los incentivos que otorgará La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P. a los funcionarios en los diferentes niveles, son:

- No Pecuniarios: incentivos no monetarios brindados a los empleados por su excelente desempeño laboral o por acontecimientos tales como celebración de fechas especiales, programas turísticos, compensatorios.
- Por reconocimiento: Se postularán por parte de los directores de cada Área a los mejores funcionarios de excelente desempeño laboral, se presentarán a la Gerencia para su aprobación y se realizará el reconocimiento en la celebración del final de año verbalmente y por escrito para anexar a la hoja de vida. Se realizará publicación en la página Web y en la cartelera de la empresa.

### 9.2 CRITERIOS A EVALUAR PARA EL RECONOCIMIENTO POR DESEMPEÑO.

- Que tenga mayor aplicabilidad de los principios y valores plasmados en el Código de Integridad, en su desempeño laboral.
- Un funcionario con dominio completo sobre los temas concernientes a la cultura organizacional de la empresa tales como Misión, Visión, Principios y Valores Institucionales), etc.
- Cumplimiento de las funciones propias de su cargo, aplicando los fundamentos legales que son inherentes al mismo.
- Que se adapte con facilidad y capacidad a otras actividades que le sean delegadas.
- Compromiso, participación y sentido de pertenencia ante las actividades desarrolladas por la Empresa.
- Que se destaque por su liderazgo en la programación, planeación, dirección y toma de decisiones, en las funciones que le sean encomendadas.
- Que se destaque en un nivel alto en los resultados arrojados por la Evaluación de desempeño.

Tabla 2: Criterios de evaluación.

COMPETENCIAS INSTITUCIONALES	Calificación de 1-10
1. Liderazgo 2. Comunicación efectiva y asertiva. 3. Orientación al Servicio 4. Creatividad e innovación 5. Responsabilidad 6. Compromiso	
VALORES	
1. Acogida. 2. Alegría. 3. Solidaridad. 4. Respeto.	
HABILIDADES	
1. Colaboración. 2. Iniciativa. 3. Desempeño de sus labores. 4. Puntualidad. 5. Trabajo en equipo. 6. Eficiencia.	


### 10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA DE REALIZACIÓN.
1.	Reconocimiento a los trabajadores.	Proceso de talento humano.	cronograma
2.	Asensos	Proceso de talento humano.	cronograma
3.	Celebración cumpleaños de trabajadores.	Proceso de talento humano.	cronograma
4.	Encargos	Proceso de talento humano	cronograma
5.	Actividades deportivas	Director administrativo y financiero	cronograma
6.	Celebración del día de la familia	Proceso de talento humano	cronograma
7.	Celebración día del servidor público	Proceso de talento humano	cronograma
8.	Celebración de aguinaldos	Director administrativo y financiero	cronograma
9.	Actividad de inducción y Reinducción empresarial.	Director administrativo y financiero	cronograma

10.	Celebración día de la mujer. – permiso medio día remunerado para las mujeres trabajadoras de la ERAT S.A E.S.P.	Proceso de talento humano.	cronograma
11.	Celebración día del hombre. – permiso medio día remunerado para los hombres trabajadoras de la ERAT S.A E.S.P.	Proceso de talento humano	cronograma
12.	Celebración cumpleaños de la Empresa Regional Aguas del Tequendama ERAT S.A E.S.P	Proceso de talento humano	cronograma
13.	Eucaristía	Director administrativo y financiero	cronograma
14.	Arreglo floral fúnebre ante fallecimiento de un trabajador y familiar.	Director administrativo y financiero	cronograma
15.	Celebraciones culturales y folclóricas	Director administrativo y financiero, Director Comercial y Dirección operativa	cronograma
16	Día de la secretaria	Director administrativo y financiero, Director Comercial y Dirección operativa	cronograma

## 11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El desarrollo del presente plan de bienestar y estímulos institucionales se evaluará y se hará el seguimiento a través de la encuesta de satisfacción actividades de bienestar laboral y el seguimiento se efectuará según lo establecido en los indicadores de los indicadores de talento humano de manera semestral.

	La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P.	
	HOJA DE VIDA INDICADOR " COBERTURA PLAN DE INCENTIVOS"	
<b>RESPONSABLE DE GENERAR EL INDICADOR</b>		<b>RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DEL INDICADOR</b>
LÍDER DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA		LÍDER DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
<b>Nombre del proceso:</b>	BIENESTAR SOCIAL	
<b>Objetivo del proceso:</b>	Estrategias orientadas al bienestar, los incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la Calidad de vida de los mismos.	
<b>Subproceso</b>	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	
<b>Nombre del indicador:</b>	EFICACIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS	
<b>Objetivo del indicador:</b>	Medir el grado de cubrimiento de la ejecución de las actividades de incentivos que realiza la empresa	



Fuente de datos:	Registro de actividades		
Formula:	$\frac{\# \text{ de actividades ejecutadas}}{\# \text{ de actividades programas}} \times 100$	Unidad de medida:	Porcentaje%
Frecuencia:	Semestral	Año:	2024
META	BAJO	SATISFACTORIO	SOBRESALIENTE
	50%<	>=50% a 90<=	> 95%
Línea base:	70%	Fecha meta final:	31/12/2024
		Meta final:	80 %

FIRMADO EN ORIGINAL

**JOSE WILLIAM TEJEDOR BAYONA**

Gerente General

Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P.

	Nombre	Cargo	Firma
Proyecto	Daniel Felipe Suarez Montilla	Asesor MIPG	
Apoyo	Gabriela Vargas Moreno	Asesora Planeación	
Revisó	Angel Augusto Riveros Franco	Asesor Control Interno	
Revisó	Iván García Tarquino	Asesor Jurídico	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a la norma y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del remitente.