



CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-finish dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance				Resultado	Descripción	Ubicación	
							% cumplimiento de indicador a 1er semestre	% cumplimiento de indicador a 2do semestre	% cumplimiento de indicador a 2do semestre	% Cumplimiento año				
F3. Evaluación														
Pilar 1. Productividad Social														
1	OE 03 -Desarrollar los procesos de evaluación, seguimiento y sancionatorio de las licencias, permisos y autorizaciones bajo los principios de objetividad, transparencia, oportunidad y con estándares de calidad	Cumplimiento de Plan de Acción Institucional-PAI de la Subdirección de Seguimiento de Licencias Ambientales programado para la vigencia 2024	Porcentaje de Cumplimiento de las metas de producto en el PAI de la SSLA para la vigencia 2024	01/01/2024 - 31/12/2024	1,204 Visitas técnicas de seguimiento a proyectos con licenciamiento ambiental 3,085 Conceptos técnicos de seguimiento a licencias ambientales	60%	39%	47%	61%	53%	100%	60%	<p>Urumera vigencia 2024 con corte a 31 de diciembre, se cuenta con un avance de 1,223 visitas técnicas de seguimiento a proyectos con licenciamiento ambiental 3,128 conceptos técnicos emitidos - CT y 3,122 actos administrativos - AA finalizados, para lo cual se tiene un avance de la siguiente manera: Alto Magdalena - 203 visitas, 246 CT y 243 AA; Medio Magdalena - 143 visitas, segundo semestre del año 2024 se realizaron reuniones lideradas por la OAP con la participación del equipo designado por la Subdirección de Seguimiento de Licencias Ambientales. Se tiene un avance del plan de trabajo acordado con la OAP, el cual tuvo inicio en la ejecución a partir del mes de julio, se dio cumplimiento a</p> <p>https://nla.sharepoint.com/sites/Docu%20compartid os/Form/AllItems.aspx?&id=1738159259212&or=0VA%20NT%20Mali&id=9f6f6b9%202345452066b%2054a3%202b5b4326507&aa1&id=42444es%200%20Documentos%20compartidos%20FD%20NOVEDADES%20DE%20PERSONAL%20DE%20LICENCIAS%20DE%202024%20%20Ejemplar%20de%20Barato%20Eco%20mromos%20%20%2019338867%20336%20707070920956%20202405041641</p>	
2	OE 05 -Desarrollar los procesos de evaluación, seguimiento y sancionatorio de las licencias, permisos y autorizaciones bajo los principios de objetividad, transparencia, oportunidad y con estándares de calidad	Cumplir con el 100% de las actividades del plan de trabajo para implementar BPM en la SSLA conforme con los lineamientos de la entidad	Porcentaje de avance plan de trabajo BPM	01/01/2024 - 31/12/2024	Reuniones preparatorias con el equipo designado Formulación del plan de trabajo para la vigencia 2024 Informe de avance del plan de trabajo para la implementación del BPM	10%	40%	40%	60%	60%	100%	10%	<p>https://nla.sharepoint.com/sites/Docu%20compartid os/Form/AllItems.aspx?&id=1738159259212&or=0VA%20NT%20Mali&id=9f6f6b9%202345452066b%2054a3%202b5b4326507&aa1&id=42444es%200%20Documentos%20compartidos%20FD%20NOVEDADES%20DE%20PERSONAL%20DE%20LICENCIAS%20DE%202024%20%20Ejemplar%20de%20Barato%20Eco%20mromos%20%20%2019338867%20336%20707070920956%20202405041641</p>	



**CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y
EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES**

FECHA: 05-03-2024

VERSIÓN: 6

CÓDIGO: TH-FO-65

F5. Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: GERMAN BARRETO ARCINIEGAS
Área en la que se desempeña: SUBDIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO DE LICENCIAS AMBIENTALES
Fecha:

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	100%	80%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	78%	16%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		96%

CUMPLIMIENTO FINAL 96%

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

Firma del Superior Jerárquico
RODRIGO ELÍAS NEGRETE MONTES

Firma del Gerente Público
GERMAN BARRETO ARCINIEGAS

VIGENCIA: 2024

F4. Criterios de valoración

Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo 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 [1-5]			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	5	4,40	4,77	5	3,9	El funcionario se informa sobre el contexto de las situaciones a su cargo y comparte permanentemente sus conocimientos con sus compañeros de trabajo.
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	4,8	4,80	4,68			
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5	4,60	4,70			
		Total Puntaje Evaluador	2,0	0,9	0,9			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5,00	4,79	5	4,3	El funcionario siempre asume responsabilidad por los resultados de equipo. Además, se esfuerza por dar cumplimiento a las metas establecidas a su equipo.
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5,00	4,72			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	4,80	4,79			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	4,80	4,72			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	4,5	5,00	4,72			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	4,80	4,77			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	4,60	4,77			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	4,80	4,68			
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	4,7	4,60	4,75			
Total Puntaje Evaluador	2,4	1,0	0,9					
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.	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	4,5	4,60	4,73	5	3,9	El funcionario siempre se muestra presto a atender las necesidades e inquietudes de los grupos de valor de la ANLA.
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5,00	4,79			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	4,60	4,69			
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5	4,60	4,75			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	4,7	4,80	4,76			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5,00	4,77			
Total Puntaje Evaluador	2,0	1,0	0,9					

F4. Criterios de valoración

Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo 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 [1-5]			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5,00	4,79	5	4,4	El funcionario demuestra siempre sentido de pertenencia y apoya en todo momento a su equipo de trabajo.
		Anteponer las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5,00	4,8			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5,00	4,75			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5,00	4,85			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	4,5	5,00	4,79			
Total Puntaje Evaluador			2,4	1,0	1,0			
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	5	5,00	4,76	5	4,4	El funcionario cumple los compromisos adquiridos y enfoca las acciones de su equipo de trabajo al cumplimiento de los objetivos de la entidad
		Respetar la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	4,7	5,00	4,7			
		Assume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.	5	5,00	4,69			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	4,7	4,80	4,73			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	4,7	5,00	4,76			
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	5	5,00	4,75			
Total Puntaje Evaluador			1,5	1,0	0,9			
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	4	4,60	4,75	5	4,4	El funcionario apoya a la entidad en todas sus decisiones, pero se sugiere trabajar en responder al cambio con un mayor grado de flexibilidad.
		Responde al cambio con flexibilidad.	4	4,80	4,73			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	5	4,80	4,79			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	4	4,80	4,72			
Total Puntaje Evaluador			2,6	1,0	0,9			

F4. Criterios de valoración

Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo 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 [1-5]			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	4	4,60	4,54	5	4,5	El funcionario siempre aporta opiniones e ideas para la solución de conflicto.
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	4	4,80	4,55			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	4,80	4,58			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	4,80	4,63			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	4	4,80	4,58			
		Total Puntaje Evaluador	2,6	1,0	0,9			
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 directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país.	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	4	5,00	4,72	5	3,2	Para la obtención de los resultados de su equipo, el funcionario vincula a los funcionarios y actores que se requieren para articular las acciones pertinentes.
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	4	5,00	4,73			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	4,8	5,00	4,73			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5,00	4,76			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	4,7	4,80	4,76			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	4,7	5,00	4,72			
		Total Puntaje Evaluador	1,3	1,0	0,9			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Prevé situaciones y escenarios futuros.	4,7	4,80	4,72	5	2,9	El funcionario realiza seguimiento permanente a al cumplimiento de las metas planteadas.
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.	4,7	4,80	4,75			
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	5	4,80	4,79			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	4,7	5,00	4,76			
		Optimiza el uso de los recursos.	4,5	4,80	4,76			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	4,60	4,72			
		Total Puntaje Evaluador	1,0	1,0	1,0			

F4. Criterios de valoración

Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo 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 [1-5]			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5,00	4,79			

F4. Criterios de valoración

Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo 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 [1-5]			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5,00	4,76	5	3,9	El funcionario toma decisiones de alta complejidad de manera efectiva y acertada.
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5,00	4,77			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	4,7	4,80	4,70			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	4,5	4,80	4,72			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	4,80	4,77			
Total Puntaje Evaluador			2,0	1,0	1,0			
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	4,80	4,62	5	2,8	El funcionario empodera a los miembros de su equipo, de manera que participen activamente en las actividades que adelanta la subdirección.
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	4,6	5,00	4,55			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	4,7	4,80	4,51			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	4,8	4,80	4,68			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	4,5	4,80	4,66			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	4	4,60	4,73			
Total Puntaje Evaluador			0,9	1,0	0,9			
Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados.	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	4,60	4,77	5	4,3	Para la obtención de los resultados de su equipo, el funcionario vincula a los funcionarios y actores que se requieren para interpretar las interacciones del territorio.
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	4,5	4,60	4,73			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	4,60	4,73			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	4,80	4,76			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	4,80	4,75			
Total Puntaje Evaluador			2,4	0,9	0,9			
		Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	4,7	5,00	4,69			

F4. Criterios de valoración

Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo 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 [1-5]			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.	Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	4,7	4,80	4,75	5	3,9	El funcionario se caracteriza por su comunicación respetuosa y amable, la cual contribuye a mantener un buen ambiente de trabajo.
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5,00	4,73			
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5,00	4,63			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5,00	4,65			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	4,80	4,73			
Total Puntaje Evaluador			2,0	1,0	0,9			

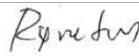
Valoración final

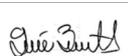
4

78%

FECHA 31/12/2024

VIGENCIA 2024


Firma del Superior Jerárquico
RODRIGO ELÍAS NEGRETE MONTES


Firma del Gerente Público
GERMAN BARRETO ARCINIEGAS