	GESTION DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigente Desde:

# DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS DE COLOMBIA

## Gestión del Talento Humano

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

**2026**

---


### Dirección Nacional de Bomberos Colombia

Dirección: Av. Calle 26 # 69 - 76, Edificio Elemento, Torre 4 piso 15, Bogotá

Línea de atención: (1) 555 7926 Ext. 201 - 205


E-mail: [atencionciudadano@dnbc.gov.co](mailto:atencionciudadano@dnbc.gov.co)

Celular: 310 241 4387

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Vigente Desde:</b>

## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVO.....	3
2.1	Objetivos específicos .....	4
3.	ALCANCE .....	4
4.	DEFINICIONES.....	4
5.	DESARROLLO.....	5
	5.1 Aspectos legales .....	5
	5.2 Diagnóstico Inicial.....	5
	5.3 Ejes temáticos plan de bienestar.....	6
	Descripción de las temáticas programa nacional de bienestar.....	7
	5.4 Líneas de acción institucional.....	8
	5.5 Pre pensionados.....	9
	5.6 Incentivos.....	9
	5.7 Diseño - formulación y cronograma plan de bienestar e incentivos .....	10
	5.8 Beneficiarios.....	11
	5.9 Entidades de apoyo .....	12
	5.10 Seguimiento y evaluación .....	12
6.	CONTROL DE CAMBIOS. ....	12

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Vigente Desde:</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos está encaminado a promover condiciones adecuadas de calidad de vida laboral, por medio de la implementación de acciones dirigidas a fortalecer el clima organizacional, la adaptación al cambio, la preparación para las personas en condición de pre-pensionados, el desarrollo de una cultura organizacional fortalecida, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva entre otras estrategias que contribuyan a un ambiente laboral sano, motivador y productivo.


En este marco, la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia reafirma su compromiso con el bienestar integral de sus servidores públicos, razón por la cual se formula el Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2026, a partir de un ejercicio participativo que incluyó el desarrollo de mesas técnicas de trabajo, una aplicación de acciones priorizadas con los servidores públicos, entre otros. Estos insumos permitieron identificar y priorizar las acciones orientadas a fortalecer el entorno laboral y el equilibrio entre la vida personal y laboral con el bienestar de los servidores públicos y su grupo familiar.

El Plan de Bienestar e Incentivos de la DNBC tienen en ese marco como objetivo contribuir y propiciar un ambiente laboral favorable que contribuya al reconocimiento y valoración de la labor de los servidores públicos, a través de espacios y actividades que impacten positivamente la motivación, el sentido de pertenencia, la actitud de servicio y el componente humano como elementos fundamentales para el cumplimiento de las metas institucionales.

Por lo anterior, el proceso de Gestión de Talento Humano establece el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026 en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan Estratégico Institucional y la normatividad vigente aplicable, como instrumento de apoyo al fortalecimiento del talento humano y al mejoramiento continuo de la gestión institucional.

## 2. OBJETIVO

Formular y ejecutar el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la DNBC, mediante la adopción de estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos y su núcleo familiar, apoyadas en la articulación con entidades públicas y el desarrollo de actividades orientadas al esparcimiento, la integración, el bienestar de los servidores públicos y su grupo familiar, con el propósito de fortalecer la motivación, la actitud de servicio, el compromiso institucional y el desarrollo integral del talento humano.

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigente Desde:

## 2.1 Objetivos específicos


- Identificar necesidades del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2026 con la participación de los Servidores Públicos de la entidad.
- Diseñar e implementar actividades de bienestar e incentivos alineadas con las necesidades institucionales, individuales y familiares, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su núcleo familiar.
- Promover un clima laboral favorable y coherente a la cultura y valores organizacionales de la DNBC.
- Realizar el seguimiento y la evaluación de las actividades del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, con el fin de medir el nivel de satisfacción de los servidores públicos e identificar oportunidades de mejora.

## 3. ALCANCE

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos inicia desde la identificación de las necesidades de los servidores públicos de la entidad, pasando por la formulación, ejecución y desarrollo de las actividades priorizadas, hasta el seguimiento y la evaluación de los resultados obtenidos durante la vigencia correspondiente.

## 4. DEFINICIONES

- **Calidad de vida:** un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida
- **Cultura organizacional:** se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad
- **Clima Laboral:** hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores; estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigente Desde:

y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.

- **Incentivos:** considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

## 5. DESARROLLO

### 5.1 Aspectos legales


El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la DNBC tiene su base normativa en el marco vigente, así como en los lineamientos institucionales establecidos en la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Esta dimensión establece que al servidor público como el eje central de la gestión institucional y promueve el desarrollo integral de sus capacidades, el mejoramiento del clima organizacional y la generación de entornos laborales saludables, motivadores y orientados al logro de resultados.

El marco legal que rigue en materia de bienestar e incentivos, así como las disposiciones relacionadas con conciliación de la vida laboral y personal, inclusión, equidad, prevención de riesgos psicosociales y modernización de las modalidades de trabajo, constituye el soporte para la definición de las estrategias y actividades del Plan. Normas como la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 establecen los principios y directrices para fortalecer la calidad de vida laboral, reconocer el desempeño de los servidores y fomentar su compromiso con los objetivos institucionales.

Adicionalmente, el Plan de Bienestar e Incentivos incorpora lineamientos asociados a normas que complementan el bienestar de los servidores públicos como son la desconexión laboral, el teletrabajo y el trabajo en casa, la promoción del empleo juvenil, la igualdad de género, el enfoque familiar y la prevención del acoso laboral, entre otros. Estos lineamientos permiten que las acciones de bienestar se desarrollen bajo un enfoque integra.

### 5.2 Diagnóstico Inicial.

Para el diagnóstico de necesidades de bienestar e incentivos se realizaron mesas participativas con los servidores públicos y se determinaron una serie de acciones prioritarias como retos de la institución frente al tema de bienestar e incentivos, en este sentido se realizó una encuesta por FORMS para encontrar y sistematizar las acciones priorizadas para estos ejes temáticos.

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Vigente Desde:</b>

Del análisis de la información recopilada se identifica que el bienestar familiar es un eje prioritario para los servidores públicos, destacándose la necesidad de fortalecer la conciliación entre la vida laboral y personal. En este sentido, se resalta la implementación efectiva de modalidades de trabajo flexible, como teletrabajo, trabajo en casa y esquemas híbridos, así como la generación de espacios institucionales de integración familiar y el acceso a acompañamiento psicosocial.

En segundo pilar que se identificó corresponde al de cultura, recreación y turismo, los resultados evidencian la expectativa de ampliar la oferta de actividades recreativas, culturales y deportivas que promuevan el bienestar físico y emocional de los servidores. Se considera relevante el establecimiento de alianzas con la caja de compensación y otras entidades, que faciliten el acceso a eventos, actividades al aire libre y beneficios recreativos, incentivando la participación y la integración institucional.

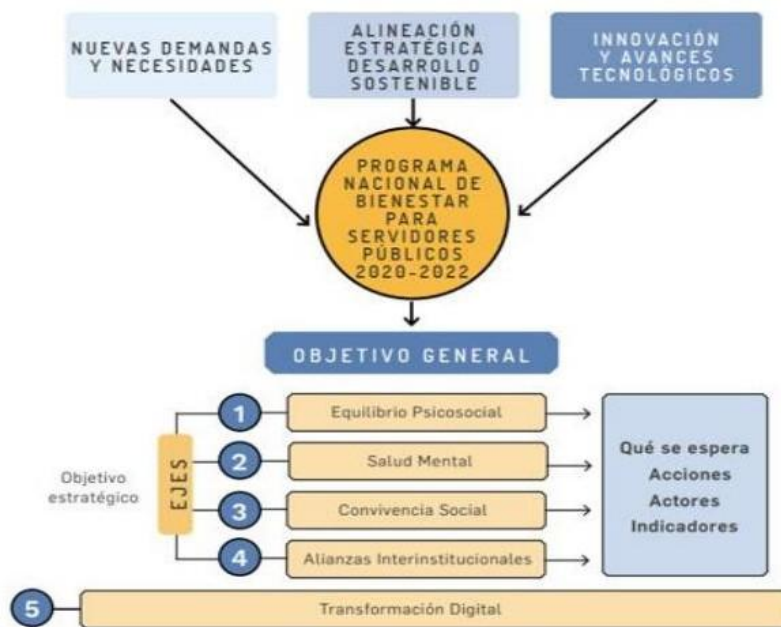
Respecto a la educación formal, se identifica la necesidad de fortalecer el acceso a programas académicos mediante convenios con instituciones educativas, academias de idiomas y esquemas de apoyo que permitan a los servidores y sus familias adelantar procesos de formación, garantizando la socialización oportuna de las oportunidades disponibles y condiciones que faciliten su aprovechamiento.

Finalmente, en los componentes de clima laboral e incentivos, el diagnóstico resalta la importancia de consolidar ambientes laborales basados en la comunicación asertiva, el reconocimiento del desempeño y el bienestar emocional. Así mismo, se evidencia la necesidad de estructurar y socializar procedimientos claros para el otorgamiento de incentivos monetarios y no monetarios, articulados con la evaluación del desempeño, los equipos de trabajo y los resultados institucionales, como mecanismo para fortalecer la motivación y el compromiso de los servidores.

### 5.3 Ejes temáticos plan de bienestar

Con relación a las actividades de Bienestar se plantea 5 ejes fundamentales sobre los cuales se trabajarán y se desarrollarán, buscando mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la DNBC, los ejes se toman del plan nacional de bienestar para servidores públicos.

### Estructura conceptual del programa nacional de bienestar



Fuente: Función pública

### Descripción de las temáticas programa nacional de bienestar

<b>Equilibrio Psicosocial</b>	Este eje está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, incluye las estrategias pensadas en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección, ocio y esparcimiento necesario para la generación de bienestar laboral de las y los servidores, aumentando la motivación y la productividad.
<b>Salud Mental</b>	Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad. Implementar estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales.
<b>Convivencia Social</b>	Promover un sentido de autocuidado y autoprotección de las y los servidores, donde las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares y para ello, se debe contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de las y los servidores.
<b>Alianzas Interinstitucionales</b>	El objetivo de este eje es establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de las actividades propuestas en el plan de incentivos y fomentar buenas prácticas, aportando a la calidad de vida.
<b>Transformación Digital</b>	Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Vigente Desde:</b>

	de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.
--	--

Adaptado de Función Pública - programa nacional de bienestar

#### 5.4 Líneas de acción institucional.

Las líneas de acción del Plan de Bienestar e Incentivos de DNBC se definen a partir de los ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar para los Servidores Públicos, los resultados del diagnóstico participativo y las prioridades institucionales en materia de gestión del talento humano. Estas líneas constituyen el marco orientador para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades de bienestar e incentivos durante la vigencia 2026.

##### **Línea de acción 1. Equilibrio psicosocial y calidad de vida laboral**

El objetivo de esta línea es desarrollar acciones orientadas a fortalecer el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos, mediante estrategias de esparcimiento, recreación, integración y aprovechamiento del tiempo libre, que contribuyan al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la motivación y el bienestar integral, sin afectar la prestación del servicio.

##### **Línea de acción 2. Promoción de la salud mental y bienestar emocional**


El objetivo de esta línea es la de implementar estrategias preventivas y de intervención orientadas al cuidado de la salud mental y emocional de los servidores públicos, promoviendo entornos laborales saludables, el manejo adecuado del estrés, la conciliación trabajo-familia y el acompañamiento psicosocial, en articulación con los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales.

##### **Línea de acción 3. Convivencia social y fortalecimiento del clima organizacional**

El objetivo de esta línea es la de fomentar relaciones laborales basadas en el respeto, la comunicación asertiva, la inclusión, la equidad y el trabajo en equipo, mediante acciones que fortalezcan la cultura organizacional, prevengan conflictos y prácticas irregulares, y promuevan ambientes de trabajo seguros, diversos y orientados al bienestar colectivo.

##### **Línea de acción 4. Alianzas interinstitucionales para el bienestar**

El objetivo de esta línea de acción es la de gestionar y fortalecer alianzas estratégicas con entidades públicas, cajas de compensación, instituciones educativas y otros actores, que

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigente Desde:

permitan ampliar la oferta de actividades de bienestar, recreación, cultura, educación e incentivos, optimizando recursos y garantizando el acceso equitativo de los servidores públicos y sus familias.

### 5.5 Pre pensionados.

la condición de pre pensionado se acredita y resulta aplicable siempre y cuando el servidor público esté próximo a pensionarse, es decir, le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez. Como tal la DNBC a través de la base de los servidores públicos identifico cuales se encuentran en condición de pre pensionado con la finalidad de vincularlo a las actividades con relación a desvinculación asistida para pre pensionado en los cuales la finalidad es preparar al funcionario para su nueva etapa de vid, tratando temas con relación a talleres normativos y vivenciales acerca de los cierres y apertura de ciclos a lo largo de la vida.


### 5.6 Incentivos

Según lo establecido en el decreto 1083 de 2015, los incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades

**Incentivos pecuniarios:** estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y siguiendo las características y condiciones establecidas en la normatividad vigente

Podrá otorgarse becas para adelantar estudios de educación formal, en áreas relacionadas con las funciones del cargo de acuerdo con el presupuesto.

**Incentivos no pecuniarios:** estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia, entre estos se pueden establecer actividades tales como bonos de consumo o de turismo, reconocimiento público a través de boletines, mención de honor.

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Vigente Desde:</b>

### Requisitos para participar en los incentivos:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación – no sirve las evaluaciones de periodo de prueba de acuerdo a los conceptos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

### Criterios para recibir incentivos:

Con relación a Selección mejor servidor público de la DNBC para servidores públicos nombrados de carrera y/o libre nombramiento; para otorgar los incentivos, se determina a partir del nivel de excelencia el cual se establecerá con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo anterior.

#### 5.7 Diseño - formulación y cronograma plan de bienestar e incentivos

Una vez realizada la valoración de las diferentes actividades en las cual se identifican aspectos de bienestar e incentivos se establece el diseño y formulación de actividades a llevar a cabo en la vigencia 2026 en el cual se relacionan con los ejes temáticos.

No	ACTIVIDAD	EJE TEMATICO	POBLACIÓN OBJETO	RESPONSABLE
1	Realizar y Consolidar el Diagnóstico de Necesidades		Servidores Públicos	Subdirector Administrativo y Financiero - Gestión de Talento Humano
2	Elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos Vigencia 2026		Servidores Públicos	Subdirector Administrativo y Financiero - Gestión de Talento Humano
3	Gestionar actividades deportivas (Bolos, Gimnasio y acondicionamiento físico, caminatas ecológicas, Natación, etc.)	Equilibrio psicosocial	Servidores Públicos	Subdirector Administrativo y Financiero - Gestión de Talento Humano
4	Informe incentivos de Cumpleaños	Equilibrio psicosocial	Servidores Públicos	Subdirector Administrativo y Financiero - gestión de Talento Humano
5	Conmemoración Día Internacional de la Mujer y del hombre y día del niño	Diversidad e inclusión	Servidores Públicos	Subdirector Administrativo y Financiero - Gestión de Talento Humano
6	Actualización de Procedimiento donde se regula las tres modalidades de trabajo		Servidores Públicos	Subdirector Administrativo y Financiero - gestión de Talento Humano


#### Dirección Nacional de Bomberos Colombia

Dirección: Av. Calle 26 # 69 - 76, Edificio Elemento, Torre 4 piso 15, Bogotá

Línea de atención: (1) 555 7926 Ext. 201 - 205

E-mail: [atencionciudadano@dnbc.gov.co](mailto:atencionciudadano@dnbc.gov.co)

Celular: 310 241 4387

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Vigente Desde:</b>


	(Teletrabajo, Trabajo en casa y Trabajo Remoto)	Equilibrio psicosocial		Humano
7	Otorgamiento Día de la familia	Equilibrio psicosocial	Servidores Públicos	Subdirector Administrativo y Financiero - Gestión de Talento Humano
8	Día del Servidor Público	Identidad y vocación por el servicio publico	Servidores Públicos	Subdirector Administrativo y Financiero - gestión de Talento Humano
9	Día del Bombero	Identidad y vocación por el servicio publico	Servidores Públicos	Subdirector Administrativo y Financiero - gestión de Talento Humano
10	Informe de gestión de actividades Culturales	Equilibrio laboral y familiar	Servidores Públicos	Subdirector Administrativo y Financiero - gestión de Talento Humano
11	Informe de gestiones de actividades de desvinculación asistida para pre-pensionados (Taller normativo y vivencial acerca de los cierres y apertura de ciclos a lo largo de la vida.)	Salud mental	Servidores Públicos y núcleo familiar	Subdirector Administrativo y Financiero - gestión de Talento Humano
12	Celebración halloween / Premiacion disfraces	Convivencia Social	Servidores Públicos	Subdirector Administrativo y Financiero - gestión de Talento Humano
13	Informe de promoción de servicios	Equilibrio psicosocial	Servidores Públicos - pre pensionado	Subdirector Administrativo y Financiero - gestión de Talento Humano
14	Informe de divulgación de servicios: recreación, deporte, educación	Equilibrio psicosocial	Servidores Públicos y núcleo familiar	Subdirector Administrativo y Financiero - gestión de Talento Humano
15	Informe de actividades de cuidado personal (Yoga, rumbaterapia, aerobicos)	Salud mental	Servidores Públicos	Subdirector Administrativo y Financiero - gestión de Talento Humano
16	Informe de celebraciones de fechas especiales	Convivencia social	Servidores Públicos	Subdirector Administrativo y Financiero - gestión de Talento Humano
17	Tiempo compensado en semana santa y fin de año	Equilibrio psicosocial	Servidores Públicos	Subdirector Administrativo y Financiero - gestión de Talento Humano

Una vez identificadas las actividades se establece el cronograma de actividades para el plan de bienestar incentivos, Cronograma del plan de bienestar e incentivos.

### 5.8 Beneficiarios

Las actividades establecidas dentro del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos están dirigidas a los servidores públicos de la Dirección Nacional de Bomberos y sus familias.

Las actividades relacionadas con incentivos están dirigidas a los servidores con derechos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción de la entidad

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Vigente Desde:</b>

### 5.9 Entidades de apoyo

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Caja de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como establecimientos de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

### 5.10 Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del plan de bienestar e incentivos se realizará a través del seguimiento al plan de acción e indicador establecido.

## 6. CONTROL DE CAMBIOS.

<b>FECHA:</b>	<b>CAMBIO</b>	<b>VERSIÓN</b>
<b>DD/MM/AAAA</b>	Emisión Inicial Oficial	1
<b>DD/MMM/AAAA</b>	Cambios realizados al documento	Incluya la nueva versión del documento

7.

<b>Elaborado por:</b> <b>Nombre:</b> Daniel Fonseca – Profesional Especializado Subdirección Administrativa y Financiera <b>Fecha:</b> DIC 2025	<b>Revisado y Aprobado por:</b> <b>Nombre:</b> Comité Gestión y Desempeño <b>Fecha:</b> ENE 2026	<b>Revisión metodológica:</b> <b>Nombre:</b> <b>Cargo:</b> <b>Fecha:</b>
---	--	---

Proyectó: Daniel Fonseca – Profesional Especializado de Gestión de Talento Humano  
Revisión: Prospero Antonio Carbonell Tangarife -Subdirector administrativo y financiero  
Aprobó: Prospero Antonio Carbonell Tangarife -Subdirector administrativo y financiero  
Lina María Marín Rodríguez/ Directora General