

RESOLUCIÓN NÚMERO 538 DE 5 de septiembre de 2024

“Por la cual se adopta el Programa de Incentivos de la Agencia de Desarrollo Rural”

EL PRESIDENTE (E) DE LA AGENCIA DE DESARROLLO RURAL - ADR

En ejercicio de sus facultades legales, en especial de las conferidas por el numeral 23 del artículo 11 del Decreto Ley 2364 de 2015, el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO

Que de conformidad con lo señalado en el artículo 13 del Decreto Ley 1567 de 1998, el sistema de estímulos para los empleados del estado se encuentra *“conformado por el 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, en procura de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.”*

Que el artículo 19 del citado Decreto señala: *“Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.*

Que el artículo 26 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece los programas de incentivos como parte integral del sistema de estímulos y crea condiciones propicias para el desarrollo laboral, garantizando el cumplimiento de los objetivos establecidos. Igualmente señala que están dirigidos a crear condiciones favorables para el buen desempeño laboral y se llevarán a cabo mediante proyectos de calidad de vida laboral.

Que el artículo 30 de la misma norma establece que, para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, de los cuales podrán beneficiarse todos los empleados de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico, administrativo y operativo.

Que el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, por el cual se modificó el literal g) del artículo 6º del Decreto 1567 de 1998, señaló que todos los empleados públicos, independientemente de su tipo de vinculación, pueden acceder a los programas de capacitación y bienestar, siempre y cuando el presupuesto apropiado sea suficiente, y en caso contrario, dio prelación a los servidores que ostentan derechos de carrera administrativa.

Que los artículos 31 y 32 del Decreto – Ley 1567 de 1998, a su tenor literal señalan:

“ARTÍCULO 31. Planes de Incentivos Pecuniarios. *Los planes de 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 se distribuirán entre los equipos seleccionados.*

El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.

Continuación de la Resolución: *“Por la cual se adopta el Programa de Incentivos de la Agencia de Desarrollo Rural”*

ARTÍCULO 32. Planes de Incentivos no Pecuniarios. *Los planes de 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.*

PARÁGRAFO. *Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial.”*

Que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 dispone que *“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.*

Que según el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 señala, *“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 carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y 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, por su parte, los artículos 2.2.10.10 y 2.2.10.11 del señalado Decreto 1083 de 2015, señalan lo siguiente:

“Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. *Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá, con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio: de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.”*

“Artículo 2.2.10.11 Procedimiento. *Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto”.*

Que la Agencia de Desarrollo Rural, adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo 6176 de 2018.

Que según lo establecido en el literal c) del artículo 14 del Acuerdo 6176 de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, uno de los usos de la evaluación del desempeño laboral es el de *otorgar incentivos*.

Que mediante Resolución No. 1174 de junio 02 de 2017, se creó y conformó el Comité de Bienestar Social e Incentivos de la Agencia de Desarrollo Rural, determinando su funcionamiento y competencia al interior de la Agencia.

Que, en virtud de lo expuesto, la Dirección de Talento Humano realizó el diagnóstico a través del cual se identificaron las necesidades de bienestar laboral e incentivos; así mismo consolidó y analizó otras fuentes de información que integraron el estudio técnico con fundamento en el cual se elaboró el programa correspondiente al Programa de Incentivos para los servidores públicos de la Agencia de Desarrollo Rural.

Continuación de la Resolución: “Por la cual se adopta el Programa de Incentivos de la Agencia de Desarrollo Rural”

Que el Plan de Bienestar Social de la Agencia de Desarrollo Rural para la vigencia 2024, fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en sesión del 30 de enero de 2024.

Que de conformidad con lo señalado en el literal h) del artículo 16 de la ley 909 de 2004, el Programa de Bienestar Social e Incentivos fue socializado con los miembros de la Comisión de Personal de la Agencia de Desarrollo Rural en sesión ordinaria celebrada el pasado 29 de febrero de 2024, con el fin de escuchar sus recomendaciones u observaciones sobre el particular, garantizando la función participativa de esta instancia en la materia.

Que en fecha 1 de marzo 2024, se presentó a los miembros principales de la Junta Directiva, del Sindicato Nacional de Servidores de la Agencia de Desarrollo Rural – SINADER, las actividades a desarrollar en el marco del Programa de Bienestar Social e Incentivos.

Que, en cumplimiento de la normatividad enunciada, es necesario adoptar el Programa de Incentivos, para los servidores públicos de la Agencia de Desarrollo Rural.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO- OBJETO. Adoptar el Programa de Incentivos para los servidores públicos de la Agencia de Desarrollo Rural, el cual estará integrado por los siguientes componentes:

- a) Actividades de bienestar social según el cronograma contenido en el documento denominado “Programa de Bienestar e Incentivos – PBII” el cual hace parte integral de la presente resolución.
- b) Otorgamiento de apoyos educativos para los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, su cónyuge o compañero permanente, sus hijos hasta los veinticinco (25) años, y discapacitados, cuando estos dependan económicamente de los padres, de conformidad con lo dispuesto en la Resolución 379 del 2024.
- c) Reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios destinados así:
 1. Al mejor empleado inscrito en carrera administrativa de la entidad.
 2. A los mejores empleados inscritos en carrera administrativa por cada nivel jerárquico.
 3. Al mejor empleado de libre nombramiento y remoción.
 4. A los equipos de trabajo que formulen estrategias para la realización de aportes significativos en la ejecución de las iniciativas transformacionales.

ARTÍCULO SEGUNDO- BENEFICIARIOS. Serán beneficiarios los servidores de carrera administrativa de cada nivel jerárquico (asesor, profesional y técnico) de la Agencia de Desarrollo Rural que acredite el nivel de excelencia y cumpla los demás requisitos señalados en el presente acto administrativo.

PARÁGRAFO. Se entenderá que el servidor está en nivel de excelencia, cuando su calificación definitiva resultante de la evaluación de desempeño laboral del periodo 2022-2023 esté en nivel sobresaliente, es decir entre el 90% y 100%.

ARTÍCULO TERCERO- APOYOS EDUCATIVOS. Los apoyos educativos para cursar programas de educación formal integrados como parte del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se otorgarán según la normatividad interna que regule internamente el otorgamiento de este tipo de incentivos.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se adopta el Programa de Incentivos de la Agencia de Desarrollo Rural"

ARTÍCULO CUARTO- CLASIFICACIÓN DE INCENTIVOS. Los incentivos que se otorgarán en la Agencia de Desarrollo Rural se clasificarán de la siguiente manera:

- a) **INCENTIVOS ASIGNADOS AL DESEMPEÑO INDIVIDUAL:** Comprenden los incentivos que se otorgarán al mejor empleado inscrito en carrera administrativa de la entidad, a los mejores empleados de carrera por cada nivel jerárquico, elegidos según la calificación definitiva anual del desempeño laboral, aplicada durante el periodo inmediatamente anterior, así como al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, según la evaluación definitiva de su gestión laboral, del periodo inmediatamente anterior.
- b) **INCENTIVOS ASIGNADOS A LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO:** Comprenden los incentivos que se otorgarán a los equipos que formulen estrategias innovadoras, para la realización de aportes significativos en la ejecución de las iniciativas transformacionales del sector de desarrollo rural.

PARÁGRAFO PRIMERO. La aplicación del Programa Anual de Incentivos reglamentado a través de la presente Resolución, no afectará ni modificará la liquidación de los emolumentos previstos en el régimen salarial y prestacional aplicable a los Servidores de la Agencia.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para los Servidores de libre nombramiento y remoción, la calificación solamente tendrá efectos para el reconocimiento de incentivos y no otorga derechos de carrera administrativa.

ARTÍCULO QUINTO- REQUISITOS PARA EL OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS. Serán beneficiarios de incentivos los servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y sus familias, siempre y cuando el presupuesto apropiado sea suficiente.

En virtud de lo expuesto, los servidores deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.
3. Para el caso de los empleados públicos de libre nombramiento y remoción, deberán acreditar nivel sobresaliente en el instrumento de evaluación definitiva que les resulta aplicable o bien en el consolidado definitivo anual del sistema de evaluación de Acuerdos de Gestión, para aquellos que desempeñan cargos de gerencia pública en los términos de ley.
4. No deberán estar cursando más de un programa de pregrado, ni poseer título profesional cuando se pretenda obtener apoyo para optar por un programa de pregrado, de conformidad con lo dispuesto en la Resolución No. 379 de 2024.
5. Para las nuevas solicitudes deberán presentar junto al formulario de solicitud de apoyo, los requisitos señalados en la Resolución No. 379 de 2024.
6. No tener sanción disciplinaria vigente, ni haber sido sancionado disciplinariamente en los últimos 3 años.

ARTÍCULO SEXTO- INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL. Se otorgarán como incentivos no pecuniarios al mejor desempeño individual por nivel jerárquico, actividades recreo deportivas de bienestar social a través de la Caja de Compensación Familiar, hasta por cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes en las categorías correspondientes.

PARÁGRAFO. Este incentivo, no es acumulable con el reconocimiento del mejor servidor público de la entidad.

Continuación de la Resolución: *“Por la cual se adopta el Programa de Incentivos de la Agencia de Desarrollo Rural”*

ARTÍCULO SÉPTIMO- SELECCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL. La selección de los servidores públicos de la Agencia, beneficiarios de incentivos por desempeño individual corresponderá al Comité de Bienestar Social e Incentivos con sujeción al siguiente procedimiento:

El comité propondrá a los mejores empleados entre quienes tengan la más alta calificación, resultante de la evaluación del desempeño laboral, y entre los seleccionados como los mejores de cada nivel jerárquico. Esto deberá constar en un acta firmada por los integrantes del Comité, en la cual se señalen tanto los criterios, como los resultados obtenidos.

En caso de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más servidores del mismo nivel, se tendrán en cuenta las calificaciones correspondientes a las últimas tres evaluaciones del desempeño, incluida la del último año, para establecer el promedio más alto.

En caso de persistir el empate, se dirimirá por sorteo. Cuando los servidores cuenten con evaluaciones de desempeño en cargos de diferentes niveles se tendrá en cuenta el promedio de dichas evaluaciones, para efectos de participar en la selección de los mejores servidores públicos.

Los funcionarios que hayan tenido encargos durante el periodo evaluado para participar en la selección de los mejores servidores públicos, se les incluirá en el nivel jerárquico en el cual hayan permanecido más tiempo.

Para la asignación del incentivo al mejor servidor público de libre nombramiento y remoción, se escogerá entre los servidores públicos del nivel profesional y del nivel asesor que tengan este carácter, de acuerdo con la evaluación obtenida bajo los criterios y con los instrumentos de la evaluación del desempeño laboral que para ellos adopte la Agencia.

ARTÍCULO OCTAVO- INCENTIVOS ASIGNADOS A LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO. Para efectos del reconocimiento de incentivos, se entenderá por equipo de trabajo un grupo conformado con un mínimo de cuatro (4) servidores públicos, que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común o un proyecto con el cual se sienten comprometidos y solidariamente responsables.

ARTÍCULO NOVENO- EQUIPOS DE TRABAJO. De conformidad con lo señalado en el Decreto 1083 de 2015, se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de un equipo de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o distintas dependencias de la Agencia de Desarrollo Rural.

ARTÍCULO DÉCIMO- CARACTERÍSTICAS DEL EQUIPO DE TRABAJO. El equipo de trabajo que se postule para el otorgamiento de incentivos debe reunir las siguientes características:

- 1. Complementariedad.** Cada miembro del equipo tiene un conocimiento, y maneja un tema de manera precisa. Dicho conocimiento y manejo que son de su especialidad, deben ser compartidos para el logro del objetivo.
- 2. Líder.** Se seleccionará un líder por cada equipo que tenga en cuenta cronogramas y el manejo del tiempo, buscando de forma organizada un desarrollo eficiente del proyecto.
- 3. Comunicación.** El uso de la comunicación abierta y la retroalimentación de manera positiva, generan confianza y hace que se coordinen los distintos procesos del trabajo colaborativo.

Continuación de la Resolución: *“Por la cual se adopta el Programa de Incentivos de la Agencia de Desarrollo Rural”*

4. Confianza. La confianza supone seguridad en uno mismo y en los otros, e implica la convicción de que ciertos resultados o consecuencias serán alcanzados en determinadas situaciones. La confianza se basa en el diálogo y es de vital importancia desarrollarla, pues permite que cada miembro aporte lo mejor de sí mismo, manteniendo en el horizonte el objetivo común y no el individual.

5. Compromiso. Cada miembro se responsabilizará por aportar lo mejor de sí mismo, se empoderará de su labor y pondrá todo su empeño en el logro de los objetivos del proyecto.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO- REQUISITOS PARA LA POSTULACIÓN. Se podrán postular para el otorgamiento de incentivos a los equipos de trabajo que cumplan con los requisitos que se describen a continuación:

1. Acreditar una conformación de mínimo cuatro (4) y un máximo de seis (6) servidores de carrera administrativa y/o libre nombramiento y remoción, que podrán ser de la misma o diferente dependencia.

2. Los equipos deberán presentar un proyecto desarrollado o en desarrollo en la Agencia, el cual debe estar registrado ante la Dirección de Talento Humano, y culminado previo estudio y análisis del reconocimiento del incentivo de equipos de trabajo.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. CONTENIDO DE LOS PROYECTOS. Los proyectos que se postulen para la selección de los mejores equipos de trabajo deberán presentarse en un documento con una extensión máxima de 20 páginas, incluidos los anexos, en el que se incluya, la siguiente información:

1. Información básica: Nombre y objetivo del Proyecto.
2. Alineación con el Plan Estratégico Institucional: El proyecto debe estar relacionado con alguno de los objetivos estratégicos, definidos en el Plan Estratégico vigente.
3. Aporte a la Mejora continua: El proyecto debe permitir la mejora de los procesos y el desarrollo de las actividades, encaminadas al cumplimiento de la misión y la visión de la Entidad.
4. Descripción del Proyecto: El proyecto debe incluir la problemática que el proyecto buscó solucionar, la población objetivo, la descripción breve del proyecto y las metas planteadas al inicio del mismo.
5. Resultados del Proyecto: El proyecto debe incluir los resultados obtenidos, con relación a las metas planteadas.
6. Innovación: El proyecto deberá ser novedoso y crear valor agregado, al desarrollo de la misión de la Entidad. Se deberán caracterizar por ser creativos y eficientes, generando beneficios a los usuarios y a los servidores públicos.
7. Posibilidad de réplica: El proyecto debe ser posible de implementar, en otras áreas de la entidad.
8. Sostenibilidad en el tiempo: El proyecto debe describir las estrategias y condiciones necesarias para que las acciones, logros e impactos del proyecto puedan mantenerse en el tiempo.
9. Impacto ambiental: En caso de ser identificado, el proyecto debe describir el impacto ambiental positivo.
10. Impacto en la atención al ciudadano: En caso de ser identificado, el proyecto debe describir el impacto producido en términos de mejora en la atención y servicio al ciudadano.
11. Recursos Utilizados: El proyecto debe incluir los recursos utilizados bien sean financieros, humanos, tecnológicos, entre otros.
12. Integrantes del Grupo de Trabajo: El proyecto debe listar los servidores que integren el equipo de trabajo, y especificar su rol dentro el proyecto.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se adopta el Programa de Incentivos de la Agencia de Desarrollo Rural"

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO- SELECCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS DE INCENTIVOS POR MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO. La selección de los mejores equipos de trabajo de la Agencia beneficiarios de incentivos corresponderá al Comité de Bienestar Social e Incentivos con sujeción al siguiente procedimiento:

Una vez concluya el plazo para la inscripción de los proyectos a cargo de la Dirección de Talento Humano, se programarán las audiencias públicas virtuales para que los integrantes de los equipos, en un tiempo no superior a 30 minutos, sustenten el proyecto ejecutado, sus logros, desempeño y se absuelvan las preguntas del Comité y de los asistentes.

La evaluación del proyecto será realizada de acuerdo con los siguientes criterios y puntajes:

CONCEPTO	PUNTAJE
Oportunidad en la entrega	5 puntos
Relación con el sector de agricultura	15 puntos
Favorabilidad para la ciudadanía	10 puntos
Innovación y transformación	15 puntos
Sustentación ante el Comité	5 puntos

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO- EQUIPO DE TRABAJO BENEFICIARIO. Se otorgarán incentivos pecuniarios al equipo de trabajo que ocupe el primer lugar, según la normatividad vigente y la disponibilidad presupuestal establecida para tal efecto. Para el equipo que ocupe el segundo lugar, se otorgarán incentivos no pecuniarios que impacten el bienestar social de sus miembros.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO- ESTÍMULOS. Como parte del Plan de Bienestar Social e Incentivos se otorgarán adicionalmente los siguientes estímulos:

- a) **Licencia por Paternidad:** Se reconoce tres (3) días hábiles remunerados, *adicionales* a la licencia legal, al servidor que presente una situación administrativa por licencia de paternidad.
- b) **Licencia por Maternidad:** Se reconoce tres (3) días hábiles remunerados *adicionales*, a la licencia legal, a la servidora que presente una licencia por maternidad.
- c) **Licencia por Luto:** Se otorga tres (3) días hábiles remunerados de permiso, *adicionales* a la licencia legal, al servidor que presente una licencia por luto.
- d) **Periodo de Lactancia:** Se otorga treinta (30) minutos diarios *adicionales*, durante el periodo de lactancia a la servidora que se encuentre dentro de esta situación administrativa.
- e) **Por Cumpleaños:** Se reconoce un (1) día de permiso con ocasión del cumpleaños del servidor público, el cual podrá gozar durante el mes siguiente en que se cause.
- f) **Día del Servidor Público ADR:** Se reconoce un (1) día de permiso remunerado como día del servidor público ADR.
- g) **Permiso Cumpleaños Familiar:** Se reconoce un (1) día de permiso por única vez anual remunerado, al servidor por el cumpleaños de una persona de su grupo familiar, perteneciente al primer grado de consanguinidad, primero civil, cónyuge, compañero permanente o hermanos.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se adopta el Programa de Incentivos de la Agencia de Desarrollo Rural"

- h) **Turnos de Compensación:** Se reconocen los turnos de compensación para los servidores públicos, en las siguientes épocas del año: decembrina, semana santa y receso escolar (para servidores con hijos menores de 18 años). Las vacaciones, se podrán disfrutar de manera continua con los turnos compensados, previo acuerdo con el jefe inmediato.
- i) **Descanso por uso de bicicleta:** Según lo dispuesto en el artículo 5 de la ley 1811 de 2016, los funcionarios públicos de la Agencia recibirán medio día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta. Los beneficiados podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.

La Secretaría General, con apoyo de la Dirección Administrativa, será la encargada de llevar el registro y certificar los viajes que realicen en bicicleta los servidores públicos, para llegar a laborar en las instalaciones de la Agencia.

- j) **Reconocimiento por antigüedad:** Con el propósito de exaltar el compromiso y el tiempo de servicio a los servidores públicos, la ADR incluirá en el programa de incentivos, actividades orientadas a su reconocimiento por el tiempo de servicio al cumplir 1, 3 y 5 años, a partir de la vigencia 2025.
- k) **Reconocimiento por atención al ciudadano:** El Comité de Bienestar Social e Incentivos, o quien haga sus veces, seleccionará al servidor de carrera administrativa que se destaque por su competencia de atención al ciudadano, a quien se le otorgará un reconocimiento el cual consistirá en actividades recreo deportivas a través de la Caja de Compensación Familiar.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO- DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL. La ejecución del Programa de Incentivos queda supeditada a la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente para la vigencia aplicable.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los 5 días de septiembre de 2024

MARIO ALEXANDER MORENO ORDOÑEZ
Presidente (E)

Aprobó: Ana María Hernández Castañeda – Secretaria General (E) *AHC*
Revisó: Diana María Ortiz Juliao - Contratista Líder Dirección de Talento Humano *Diana Ortiz*
Elaboró: Yivi Yohana Gaona Galeano - Contratista Dirección de Talento Humano *Yivi Gaona*
Solangel Vela Cifuentes – Gestor T1 Grado 11 - Dirección de Talento Humano *Solangel Vela*
Sulena Camacho Ruíz - Contratista Dirección de Talento Humano *SCR*