



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Oficial de Bomberos

RESOLUCIÓN No. 292 DE 2021

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos para la vigencia 2021”

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS

En uso de las facultades legales y en especial las conferidas en los Decretos 555 y 559 de 2011, en armonía con el Decreto Distrital 101 de 2004, y

CONSIDERANDO QUE:

La Ley 909 de 2004 artículo 36 en el párrafo dispone en relación con los objetivos de la capacitación *“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 un programa de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley”*.

El artículo 13 del Decreto 1567 de 1998 estableció en relación con el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado que *“(…)estará 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 y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”*.

El artículo 19 del mismo Decreto, respecto a los programas anuales señala que *“Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto-ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”*.

Los programas de Bienestar Social de acuerdo al artículo 20 del Decreto 1567 de 1998 *“(…)deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”*, señalando seguidamente que sus beneficiarios serán todos los empleados de la entidad y sus familias.

En relación con los programas de Incentivos, el artículo 26 ibídem indica que *“Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral. Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos”*.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Oficial de Bomberos

RESOLUCIÓN No. 292 DE 2021

Hoja N.º 2 de 10

Continuación de la resolución

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos para la vigencia 2021”

El artículo 29 del mencionado Decreto, indica que los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia; y el artículo 30, establece que podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios, dirigidos a todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

El artículo 34 *ibídem*, señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos; y el artículo 26 del mismo decreto, ordena que los programas de incentivos, deben orientarse a reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia a través de planes de incentivos.

El artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2005, respecto a la identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar precisa que *“Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional”*.

El artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1º del Decreto Nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

El artículo 2.2.22.3 *ibídem* adopta como una de las políticas de desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias; vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.

El Decreto Distrital 492 de 2019 estableció lineamientos generales sobre la austeridad del gasto público en la entidades y organismos del orden Distrital, en especial a los bonos navideños, actividades de bienestar, eventos y conmemoraciones.

En reunión del día 10 de diciembre de 2020 con la Comisión de Personal de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos se presentó por parte del área de calidad de vida el plan de bienestar para el año 2021 el cual fue aceptado por los miembros de la misma.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos que se adoptará en el presente acto administrativo se encuentra alineado con la Política de MIPG Gestión Estratégica del Talento Humano y el Plan Estratégico de



Continuación de la resolución

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos para la vigencia 2021”

Talento Humano 2021 de la Entidad aprobado el 31 de enero del presente, y con el Plan Estratégico Institucional.

Conforme lo anterior, se hace necesario adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos para la vigencia 2021.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. ADOPCIÓN: Adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, para la vigencia 2021.

ARTÍCULO 2. CAMPO DE APLICACIÓN. La presente reglamentación se aplica a todos los servidores públicos de planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.

Parágrafo 1. Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social los Servidores Públicos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos (Libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionales) y su núcleo familiar.

Parágrafo 2. Serán Beneficiarios del plan de Incentivos los Servidores Públicos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los servidores de libre nombramiento y remoción conforme al cumplimiento de sus acuerdos de gestión.

ARTICULO 3. PROPÓSITO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS. Contribuir a la construcción de una mejor calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su grupo familiar en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de acuerdo al Plan Estratégico de Gestión Humana.

ARTICULO 4. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL. El Plan Anual de Bienestar incluirá las siguientes actividades:

- Celebración aniversario de la institución.
- Cierre de Plan de Acción.
- Actividades artísticas, recreativas y culturales.
- Programa bicisuarios.
- Reconocimiento a los mejores empleados por nivel, por años de servicio y atención de emergencias, entre otros.



Continuación de la resolución

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos para la vigencia 2021”

- Conmemoración de fechas especiales (Secretaria, mujer, madre, padre, día del niño, cumpleaños Bogotá, día del servidor público, día del bombero, cumpleaños.)
- Bienvenida la Navidad, cena de navidad y año nuevo.
- Encuentros deportivos.
- Día de la Familia.
- Bonos Navideños.
- Vacaciones recreativas.
- Encuentro de jubilados.
- Programa de Emprendimiento.
- Cuponera emocional.

Parágrafo 1. Estas actividades están sujetas a la disponibilidad presupuestal y a variaciones que por motivos de logística se puedan presentar. El cronograma se establecerá teniendo en cuenta la organización de actividades de la Entidad con el fin de no afectar la prestación del servicio.

Parágrafo 2. El Plan de Bienestar Social incluye actividades como campañas de promoción en programas de salud, financieros y de turismo, entre otros, con el fin de que los servidores conozcan y utilicen los servicios de las Entidades que brindan apoyo en los temas mencionados.

Parágrafo 3. Las actividades del Plan de Bienestar Social deberán cumplir con las disposiciones relacionadas con la austeridad del gasto establecidas en el Decreto Distrital 492 de 2019 y demás normas que la adicione, modifique o sustituya.

Parágrafo 4. No se destinarán recursos para aquellas actividades del Plan de Bienestar Social las cuales de acuerdo Plan Operativo 2021 de Calidad de Vida Laboral de la Subdirección de Gestión Humana no se hayan previsto recursos.

ARTICULO 5. PLAN DE INCENTIVOS. Los planes de incentivos se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de carrera administrativa de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman.

Se establecen las siguientes categorías, por obtener evaluación del desempeño laboral en el nivel sobresaliente (100 puntos) o por alcanzar el mayor nivel de cumplimiento en los acuerdos de gestión:

1. Mejor servidor de carrera administrativa de la Entidad.
2. Mejor servidor de libre nombramiento y remoción de gerencia pública.
3. Mejor servidor del nivel profesional (Operativo).
4. Mejor servidor del nivel profesional (Administrativo).
5. Mejor servidor del nivel técnico (Operativo).



Continuación de la resolución

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos para la vigencia 2021”

6. Los mejores servidores del nivel asistencial (Operativos):
- Mejores servidores en el cargo Teniente de Bomberos.
 - Mejores servidores en el cargo Sargento de Bomberos.
 - Mejores servidores en el cargo Cabo de Bomberos.
 - Mejores servidores en el cargo de Bombero.
 - Mejor servidor del nivel asistencial (Administrativo).

Parágrafo 1. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente 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 los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad, conforme a lo dispuesto en el parágrafo del artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015.

ARTÍCULO 6. REQUISITOS PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS A LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA. Para ser elegido como mejor empleado de carrera o mejor empleado de cada nivel deberá cumplir con lo establecido en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015 y haber obtenido 100 puntos en su última evaluación del desempeño en firme, esto es, la correspondiente al periodo comprendido del 01 de febrero de 2020 al 31 de enero 2021 y cumplir con lo establecido en el Procedimiento Incentivos en la última versión que se encuentre publicado en la Ruta de la Calidad de la Entidad.

El servidor que cumpla los requisitos mencionados podrá postularse para ser elegido el mejor servidor de su nivel jerárquico en el formato establecido por la Subdirección de Gestión Humana, se elegirá como mejor de cada nivel al servidor que obtenga el mayor puntaje según los siguientes criterios:

Factor	Puntaje máximo a otorgar
Participación en representación de los servidores o de la administración en Comités internos o externas con una asistencia no inferior al 80% (Gestores de ética, Auditores, COPASST, Comité de equidad de género, brigadas de emergencia, Comisión de Personal, entre otras) entre el 01 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021	25
No haber sido sancionado disciplinariamente en los últimos cinco años contados a partir de fecha de verificación para acceder al incentivo como mejor de su nivel.	10
Participación demostrada en trabajos de investigación o académicos o proyectos que aporten a la misión de la Entidad o al desarrollo de actividades que beneficien la misma, entre el 01 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021.	30



Continuación de la resolución

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos para la vigencia 2021”

Haber obtenido 100 puntos en cada una de sus últimas cinco (5) evaluaciones de desempeño laboral en firme. Se otorgarán 3 puntos por cada año en la que su evaluación sea igual 100 puntos hasta un máximo de 15 puntos.	15
Acreditar diplomados o estudios en educación no formal realizados voluntariamente conforme la oferta del Distrito (DASCD, Secretaría General, entre otros), en una Universidad o institución competente relacionado con las funciones del cargo o el servicio público, entre el 01 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021. Por cada diploma acreditado se otorgarán 10 puntos y máximo se tendrán en cuenta dos cursos o diplomados para obtener los 20 puntos.	20
Total puntuación	100

Parágrafo 1. Una vez seleccionados los mejores servidores de cada nivel, el mejor servidor de carrera administrativa de la Entidad y los servidores que obtuvieron evaluación en el nivel sobresaliente, el Director de la Unidad proclamará a los seleccionados a quienes se les comunicará el incentivo que le fue otorgado según lo reglamentado en la presente resolución y conforme los montos que se aprueben para cada uno de los reconocidos.

Parágrafo 2. En todo caso para ser elegido el mejor servidor por nivel jerárquico deberá obtener un puntaje igual o superior a 40 de los 100 puntos posibles.

Parágrafo 3. En la eventualidad que del rubro de incentivos quedé recursos se acordará con la Comisión de Personal de la Entidad su distribución.

ARTÍCULO 7. TIPOS DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Los siguientes son los incentivos no pecuniarios para los servidores seleccionados en cada una de las categorías descritas anteriormente.

Programas de Turismo Social: La Entidad reconocerá por una (1) sola vez, el incentivo de turismo social (en el país o en el exterior) que escoja el servidor, en cualquier agencia de viajes legalmente constituida, de acuerdo con el monto previsto para los incentivos institucionales adoptados para la vigencia. La factura de venta o reserva deberá estar a nombre del servidor o de su núcleo familiar.

Programas de Educación Formal: Podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país, a elección del servidor siempre y cuando este tipo de formación y el plan de educación estén debidamente aprobados y reconocidos por las autoridades competentes. Tiene por objetivo apoyar la financiación de los estudios de educación para el servidor o su núcleo familiar en las modalidades de básica primaria, básica secundaria, media vocacional, matrícula para educación superior de pregrado o de postgrado (especialización, maestría o doctorado) en cualquiera de sus modalidades presencial,



Continuación de la resolución

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos para la vigencia 2021”

semipresencial o a distancia. La orden de pago de matrícula deberá estar a nombre del servidor o de su núcleo familiar.

Ha de entenderse por Educación Formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos (artículo 10 de la Ley 115 de 1994).

Programa de adquisición de muebles y enseres: La Entidad reconocerá por una (1) sola vez, el incentivo de adquisición de muebles y enseres que escoja el servidor tendiente a mejorar su calidad de vida, en cualquier almacén legalmente constituido, de acuerdo con el monto previsto para los incentivos institucionales adoptados para la vigencia. La factura de venta deberá estar a nombre del servidor o de su núcleo familiar.

Programa planes complementarios de salud o medicina prepagada: La Entidad reconocerá por una (1) sola vez, el incentivo para planes complementarios de salud o medicina prepagada que escoja el servidor público tendiente a mejorar su calidad de vida, en cualquier entidad prestadora de servicios de salud legalmente constituida, de acuerdo con el monto previsto para los incentivos institucionales adoptados para la vigencia. Del plan complementario de salud o medicina prepagada el titular deberá ser el servidor o de su núcleo familiar.

Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional: pueden ser de carácter institucional o de interés personal. Los trámites necesarios estarán a cargo del funcionario que elija este tipo de incentivo.

ARTICULO 8. AUXILIOS EDUCATIVOS. Como parte del sistema de estímulos de los servidores públicos para el año 2021, la Entidad apropiará recursos para financiar educación superior en programas de pregrado y posgrado (especialización, maestría o doctorado) en Instituciones de Educación Superior – IES- aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional.

Este estímulo aplica para los servidores públicos que ostentan Derechos de Carrera Administrativa y sus hijos legalmente reconocidos menores de 25 años (máximo un hijo por empleado), las postulaciones se deberán realizar ante la Subdirección de Gestión Humana y cumplir con los siguientes requisitos:

1. El Empleado Público que se postule o postule su hijo deberá ostentar Derechos de Carrera Administrativa o de libre nombramiento y remoción.
2. El Empleado Público deberá estar laborando en la Entidad durante mínimo un (1) año antes a la fecha de postulación para el auxilio educativo.
3. La última Evaluación del Desempeño Laboral en firme puede ser con calificación satisfactoria o sobresaliente.



Continuación de la resolución

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos para la vigencia 2021”

4. El Empleado Público o su hijo debe estar admitido en una Institución de Educación Superior para el segundo periodo académico del año 2021, la institución debe estar autorizada por el Ministerio de Educación Nacional para adelantar Programas Académicos de educación formal, del nivel Técnico Profesional, Tecnológico, Profesional y/o Posgrado. El programa que cursa debe estar aprobado por el Ministerio de Educación Nacional.
5. El aspirante a segundo semestre en pregrado en adelante debe acreditar un promedio de notas igual o mayor a 3,5 en una escala de 1 a 5 o su equivalente, en el último período cursado.
6. Para los inscritos al primer semestre académico no se requiere acreditar el requisito descrito en el numeral 5.
7. El aspirante a especialización o maestría o doctorado, debe tener un promedio acumulado en pregrado mínimo de 3.5 en una escala de 1 a 5 o su equivalente si ingresa a primer semestre. En el evento que se ingrese a un semestre diferente al primero, el promedio del último semestre cursado debe ser de 3,5 en una escala de 1 a 5 o su equivalente.
8. Si los estudios son en el exterior deberá contar con la aprobación para convalidar el título en Colombia conforme la autorización del Ministerio de educación
9. El hijo del Empleado Público que se postule para un programa del nivel Técnico Profesional, Tecnológico y Profesional, Posgrado o maestría debe tener un máximo de 25 años cumplidos a la fecha de postulación.

Nivel de Formación	Monto máximo a otorgar por semestre o ciclo académico durante el segundo semestre del año 2021
Técnico Profesional o Tecnológico	Hasta 1 SMMLV (salarios mínimos mensuales vigentes) correspondiente al año 2021.
Profesional	Hasta 1.5 SMMLV (salarios mínimos mensuales vigentes) correspondiente al año 2021.
Posgrado (Especialización, Maestría y Doctorado)	Hasta 2 SMMLV (salarios mínimos mensuales vigentes) correspondiente al año 2021.

Parágrafo 1. Este auxilio se dará por una única vez y el servidor público se podrá postular el mismo o a uno de sus hijos menores de 25 años, este auxilio no sustituye al incentivo No Pecuniario que le sea otorgado al servidor público por su desempeño en el nivel de excelencia en caso de haberlo recibido, los auxilios se asignarán en estricto orden de solicitud y hasta agotar los recursos asignados para este rubro.

Parágrafo 2. Los auxilios educativos que percibe el servidor público para sí mismo o sus hijos, no constituyen salario o remuneración directa por la prestación del servicio, sino que estos hacen parte del



Continuación de la resolución

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos para la vigencia 2021”

Sistema de Estímulos para los empleados del Estado tal como lo indica la ley y se ratificó mediante el concepto 234201 de 2016 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Parágrafo 3. Las fechas y los documentos requeridos para postularse al auxilio educativo, así como la forma de recepción de los mismos serán comunicados por la Subdirección de Gestión Humana.

Parágrafo 4. Ha de entenderse por Educación Formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos (artículo 10 de la Ley 115 de 1994).

Parágrafo 5. Los auxilios educativos serán otorgados a los servidores o su núcleo familiar que hayan adelantado o se encuentren adelantando estudios durante la vigencia 2021.

Parágrafo 6. El reconocimiento se realizará únicamente por el valor efectivamente pagado por el servidor o su núcleo familiar demostrado al momento de presentar la solicitud.

ARTÍCULO 9. MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO. La reglamentación relacionada con los Equipos de Trabajo de la Entidad será expedida por Acto Administrativo dentro los dos (2) meses siguientes a la expedición de la presente Resolución y conforme a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que regulen el asunto.

Parágrafo. La reglamentación contendrá entre otros asuntos: las condiciones respecto a la integración de los equipos, requisitos de los trabajos, convocatoria, inscripción, comité de evaluación, criterios de evaluación y selección.

ARTICULO 10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO. La Unidad, a través de la Subdirección de Gestión Humana con el apoyo de la Comisión de Personal, realizará la evaluación y el seguimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos, para verificar su eficacia y hacer recomendaciones sobre su modificación o continuidad.

ARTICULO 11. RECURSOS: La UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, destinará para el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2021, el presupuesto con cargo al Rubro 3120210, de conformidad con el Plan Anual de Adquisiciones.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los veintitrés (23) días del mes de marzo de 2021.



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Oficial de Bomberos

RESOLUCIÓN No. 292 DE 2021

Hoja N.º 10 de 10

Continuación de la resolución

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos para la vigencia 2021”

DIEGO ANDRES MORENO BEDOYA
Director General UAECOB

Funcionario o Asesor	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por	Fabiola Cruz Bernal	Profesional Universitario SGH	
Revisado para firma por	Sandra Janeth Romero Pardo	Profesional Especializado SGH	
Revisado para firma por	Javier Ballesteros Gutiérrez	Abogado Contratista SGH	
Aprobado por	Ana María Mejía Mejía	Subdirectora de Gestión Humana	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma del Director de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos