

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

AEROPUERTO INTERNACIONAL MATECAÑA
2026

Tabla de Contenido

1.	Política de Gestión.....	3
2.	Misión	3
3.	Visión.....	3
4.	Objetivos.....	3
5.	Equipo de Trabajo	4
6.	Antecedentes.....	4
7.	Justificación	4
8.	Contenidos	5
8.1.	Introducción.....	5
8.2.	Definición.....	5
8.3.	Marco Conceptual.....	5
8.4.	Marco Normativo	6
8.5.	Objetivos	7
8.5.1.	Objetivos Generales	7
8.5.2.	Objetivos Específicos	7
8.6.	Finalidades	8
8.7.	Principios.....	8
8.8.	Entidades de Apoyo.....	8
8.9.	Línea de Políticas y Estrategias.....	9
8.9.1.	Política del Sistema de Estímulos.....	9
8.9.2.	Política de Calidad de Vida Laboral.....	10
8.9.3.	Política de Protección de Servicios Sociales.....	10
8.10.	Disponibilidad Presupuestal	11
8.11.	Beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	11
8.12.	Programas	11
8.12.1.	Programa Conocimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos	11
8.12.2.	Programa Medios de Divulgación o Mecanismos de Publicidad	12
8.12.3.	Programa de Incentivos	14
8.12.4.	Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional	19
8.12.5.	Programa Artístico y Cultural	21
8.12.6.	Programa de Promoción y Prevención en Salud.....	24
9.	Evaluación de los programas de bienestar social y estímulos.....	29
10.	Presupuesto vigencia 2026	29

1. Política de Gestión

En el Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira se actúa de forma responsable e íntegra, asumiendo el compromiso en el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cumplimiento de la ley y demás, masificando la cultura de autocuidado en los empleados públicos para prevenir diversas lesiones generadas por el trabajo y enfermedades laborales, asimismo protegiendo la integridad de los trabajadores, contratistas y sus visitantes expuestos a los riesgos de las actividades relacionadas con la prestación del servicio aeroportuario.

El Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira está comprometido con el mejoramiento continuo del Sistema Integrado de Gestión, de la mano de un equipo de trabajo competente y el debido cumplimiento de las normas de aviación civil.

2. Misión

El Aeropuerto Internacional Matecaña busca contribuir con el mejoramiento del servicio aeroportuario y satisfacer plenamente las necesidades de los usuarios y la comunidad Pereirana elevando los factores de competitividad de la región, bajo los pilares de la seguridad operacional y la modernidad en sus instalaciones.

3. Visión

Destacarse como uno de los mejores aeropuertos de Colombia garantizando sostenibilidad, seguridad y calidad en los servicios prestados.

4. Objetivos

Mejorar la satisfacción de los ciudadanos con respecto a los servicios brindados en el Aeropuerto Internacional Matecaña.

Atender los requerimientos de los ciudadanos y partes interesadas dentro del plazo establecido.

Identificar, abordar y mitigar los riesgos en los procesos que pudieran afectar la calidad de los Servicios del Aeropuerto Internacional Matecaña.

Desarrollar acciones de mejora eficaces, en los procesos del sistema de Gestión de Calidad (SGC).

Fortalecer las competencias del Talento Humano y su desarrollo integral, a través del cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

Desarrollar una cultura organización sólida, fundamentada en la información, el control, la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.

5. Equipo de Trabajo

- Luis Fernando Collazos Quintana (Gerente)
- Julio César Guevara Gallego (Director Técnico)
- Erika Jhoana Meza Restrepo (Asesora Jurídica)
- Natalia Andrea Loaiza Loaiza (Jefe de Oficina Administrativa y Financiera)
- Jorge Mario Ríos Escobar (Asesor de Control Interno)
- Jairo Alonso Cortes García (Profesional Especializado)
- Carlos Hernando Sandoval Vergara (Profesional Especializado)
- Santiago Ceballos Pérez (Profesional Especializado)
- Andrés Arturo Manzanares Rojas (Profesional Universitario)
- Dina Melisa González Londoño (Técnico Administrativo)
- Salome Henao Colmenares (Técnico Administrativo)
- Juan Gabriel Londoño Valdés (Técnico Administrativo)
- Jaime Antonio Flórez Castaño (Auxiliar Administrativo)

6. Antecedentes

La Oficina Administrativa y Financiera del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira aplicó una encuesta a los empleados públicos, con el fin de identificar necesidades en materia de bienestar social e incentivos, las cuales sirvieron como insumo para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026.

El Plan se estructura a partir del análisis de los resultados obtenidos, en coherencia con las políticas institucionales y los lineamientos de la Gerencia, y se desarrolla mediante un cronograma de actividades orientado a mejorar la calidad de vida laboral y fortalecer el clima organizacional.

En atención a los fines institucionales y bajo criterios de equidad, eficiencia y cobertura, la entidad adopta anualmente el Plan de Bienestar Social e Incentivos, de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para su ejecución.

7. Justificación

Las entidades públicas deben implementar anualmente programas de bienestar social e incentivos para sus empleados públicos, garantizando criterios de claridad, equidad y transparencia en su ejecución.

En este sentido, el Plan de Bienestar Social e Incentivos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira se formula a partir de las necesidades identificadas en el diagnóstico y de las iniciativas de los empleados públicos, con el propósito de promover su bienestar

integral, mejorar la calidad de vida laboral y familiar, y fortalecer los niveles de satisfacción, eficacia e identificación con el servicio público.

Asimismo, el Plan fomenta la participación activa de los servidores públicos, permitiendo el acceso equitativo a los programas definidos y contribuyendo al fortalecimiento del clima organizacional.

8. Contenidos

8.1. Introducción

El capital humano constituye el eje fundamental del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira y representa una prioridad estratégica para la entidad. En este sentido, las acciones orientadas al bienestar y al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados públicos impactan directamente en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

La implementación de programas de bienestar social e incentivos contribuye a fortalecer el sentido de pertenencia, la cultura del servicio y el compromiso de los servidores públicos con los valores, principios y propósitos institucionales, así como a promover la integración laboral y familiar, generar actitudes positivas y propiciar mejores condiciones de trabajo.

Por lo anterior, resulta fundamental el diseño, gestión e implementación del Programa de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos, dirigido a todos los empleados públicos de la entidad, en coherencia con las políticas estatales de administración del talento humano y orientado al fortalecimiento del clima organizacional y la eficiencia institucional.

8.2. Definición

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se entiende como el conjunto interrelacionado de políticas, estrategias, planes y acciones orientados a elevar la competitividad institucional a través del incremento de los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y reconocimiento de los empleados públicos de la Entidad.

8.3. Marco Conceptual

Se debe tener en cuenta que el bienestar social, según lo afirma Hernández & Yrigoyen, es el *“Conjunto de sentimientos, de satisfacción material e inmaterial que producen en las personas y colectividades una serie de condiciones materiales que no pueden reducirse únicamente al nivel económico, sino que incluyen otras dimensiones importantes de la existencia humana como la salud, educación, servicios, infraestructura, vivienda, seguridad, entorno, etc.”*

El Sistema de Estímulos, establecido en artículo 36 de la Ley 909 de 2004, parágrafo decreta *“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”, así en este orden de ideas, la recreación debe convertirse en un instrumento de equilibrio y salud física y mental para la vida del empleado público, permitiendo el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación.

El Decreto 1567 de 1998 “*Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*” establece que, para los servidores públicos, los programas de bienestar social deben ser entendidos como aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel y calidad de vida y el de su familia.

8.4. Marco Normativo

El presente plan tiene los siguientes fundamentos legales:

- Constitución Política de Colombia de 1991, artículo 54: “*Es obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud*”
- Con fundamento en la Constitución Política de Colombia y demás normas jurídicas que reglamentan los procesos de bienestar laboral en las entidades públicas, el Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano es adoptado con la finalidad de que trascienda circunstancias coyunturales y se constituya en un instrumento básico que soporte los cambios organizacionales y logre el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional.
- Ley 909 de 2004 “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*”.
- Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, desarrollado por la Ley 909 de 2004 y compilado reglamentariamente en el Decreto 1083 de 2015.
- Sistema de Estímulos Lineamiento de Política (2007) del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.
- Ley 100 de 1993 “*Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*”.

- Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.

8.5. Objetivos

8.5.1. Objetivos Generales

- Evaluar y fortalecer el clima laboral de la entidad, mejorando la percepción de los empleados públicos sobre su entorno de trabajo y su desempeño.
- Contribuir, a través del bienestar laboral, al aumento de la eficiencia y eficacia de los procesos administrativos, promoviendo la calidad de vida laboral y la protección social.
- Crear, mantener y mejorar condiciones laborales que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los servidores públicos, fortaleciendo el sentido de pertenencia y el alineamiento con los objetivos estratégicos institucionales.

8.5.2. Objetivos Específicos

- Identificar, mediante diagnóstico participativo, las necesidades de bienestar social, incentivos y capacitación de los empleados públicos, como insumo para la formulación del plan anual.
- Diseñar el Plan de Bienestar Social e Incentivos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, orientado a las necesidades específicas identificadas y con participación activa de los servidores públicos.
- Fomentar una cultura institucional de bienestar, inclusión y participación entre todos los empleados públicos, independientemente del cargo que desempeñen.
- Desarrollar actividades de recreación, cultura, seguridad y salud en el trabajo que promuevan el bienestar integral, la participación, la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia.
- Implementar acciones artísticas, ecológicas, recreativas, deportivas e intelectuales que fortalezcan la integración, la identidad institucional y el vínculo familiar y social de los empleados públicos.
- Fortalecer las competencias y habilidades del talento humano, con el fin de mejorar los niveles de eficiencia institucional y el compromiso con los objetivos personales e institucionales.

- Reconocer y estimular el desempeño sobresaliente de los empleados públicos y equipos de trabajo, de acuerdo con los criterios establecidos para la carrera administrativa, libre nombramiento y remoción.

8.6. Finalidades

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira tiene como finalidades:

- Garantizar una gestión integral del talento humano, orientada al bienestar social y al desempeño eficiente de los servidores públicos.
- Establecer un programa flexible de incentivos que promueva el desarrollo humano y el desempeño productivo de los empleados públicos.
- Reconocer y estimular el desempeño efectivo de los servidores públicos y de los equipos de trabajo de la entidad.

8.7. Principios

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira se fundamenta en los siguientes principios:

- Desarrollo personal: Promoción del crecimiento integral de los empleados públicos en sus dimensiones personal, social, ética y técnica, fortaleciendo sus capacidades y el desempeño institucional.
- Equidad y justicia: Garantía de igualdad de oportunidades y reconocimiento objetivo del desempeño, como mecanismo de motivación y mejora continua.
- Sinergia: Implementación de estímulos e incentivos que generen valor agregado y beneficios colectivos para la entidad.
- Objetividad y transparencia: Aplicación de criterios técnicos, claros y previamente definidos en la gestión del programa, asegurando decisiones justas y conocidas por todos los servidores públicos.

8.8. Entidades de Apoyo

Para orientar el cumplimiento de las políticas del Plan de Bienestar Social e Incentivos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, se podrá contar con el apoyo de las siguientes entidades, que a su vez se podrán establecer convenios especiales:

- Entidades Promotoras de Salud

- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales
- Caja de Compensación Familiar COMFAMILIAR

Acorde con el presupuesto destinado para el Plan de Bienestar Social e Incentivos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, se realizará el proceso que la entidad convenga frente a la modalidad de contratación y/o pago directo, siempre cuidando el presupuesto.

8.9. Línea de Políticas y Estrategias

La Gerencia del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira reconoce la administración del talento humano como una prioridad estratégica, orientada al fortalecimiento del bienestar de los empleados públicos y sus familias, con énfasis en la dimensión humana del servicio y la identidad institucional.

En este marco, la entidad implementa planes y programas de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, enfocados en el mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral, la protección social y el fortalecimiento del sentido de pertenencia y la cultura organizacional.

La Oficina Administrativa y Financiera lidera la ejecución de estas políticas bajo el principio de responsabilidad social, garantizando la articulación de los programas de bienestar, servicios sociales y estímulos, en coherencia con las políticas institucionales.

Para la adecuada implementación del Plan, se establecen las siguientes directrices:

- Participación activa de los empleados públicos en los programas de bienestar y capacitación.
- Programación y ejecución de actividades previamente concertadas con la Gerencia.
- Registro y control de asistencia, puntualidad y cumplimiento de la intensidad horaria definida.
- Justificación de inasistencias cuando aplique.
- Continuidad y frecuencia en el desarrollo de las actividades.
- Evaluación y medición del impacto de los programas de bienestar social.

8.9.1. Política del Sistema de Estímulos

La política del Sistema de Estímulos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira se orienta al reconocimiento del desempeño sobresaliente de los empleados públicos y equipos de trabajo, mediante incentivos no pecuniarios, valorando las experiencias institucionales exitosas, la innovación y el tiempo de servicio.

Esta política busca fortalecer la gestión integral del talento humano, promover el desempeño eficiente y eficaz, y consolidar una cultura organizacional orientada a la calidad, la productividad y el mejoramiento continuo de los procesos misionales.

Asimismo, propende por crear condiciones favorables de trabajo y exaltar el mérito y los resultados alcanzados en niveles de excelencia, contribuyendo a la sostenibilidad, competitividad y cumplimiento de los objetivos institucionales.

Programa de Incentivos

- Subsidio de un porcentaje para educación.
- Reconocimiento a la antigüedad laboral y sentido de pertenencia.
- Un día libre por cumpleaños.
- Inscripción a un centro de acondicionamiento físico (Gimnasio)

8.9.2. Política de Calidad de Vida Laboral

El Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira orienta el cumplimiento de sus objetivos estratégicos desde un comportamiento ético que reconoce la satisfacción de los empleados públicos como un factor clave para alinear los proyectos personales con los objetivos institucionales.

Esta política promueve la participación de los empleados públicos en el desarrollo organizacional, el mejoramiento de los ambientes y espacios de trabajo, y la implementación de procesos que fortalezcan la autonomía, la creatividad, el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral.

Asimismo, busca sensibilizar a los directivos sobre su compromiso con la calidad de vida laboral, fomentar valores institucionales, el liderazgo y el trabajo en equipo, y fortalecer una cultura organizacional que propicie un clima laboral favorable.

Programa de Clima y Cultura Organizacional

- Código de Integridad.
- Coaching Estratégico Empresarial

8.9.3. Política de Protección de Servicios Sociales

En el marco del desarrollo de la política de protección de servicios sociales se fomentan espacios que benefician el desarrollo físico, mental y emocional de los empleados públicos y sus familias, en aras de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, entre los programas se encuentran:

Programa Artístico - Cultural

- Eventos en días especiales

Programas de Promoción y Prevención en Salud

- Semana de la salud.

- Campañas en el ámbito laboral de prevención, drogadicción, tabaquismo, alcoholismo, sedentarismo, obesidad, sexualidad, entre otros.
- Hábitos de vida saludables.
- Caminata de salud e integración empresarial
- Diagnóstico, sensibilización y capacitación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSSST.

8.10. Disponibilidad Presupuestal

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira que se establezca, está sujeto a la disponibilidad presupuestal de la vigencia 2026.

8.11. Beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira todos y cada uno de los empleados públicos incluyendo su núcleo familiar.

8.12. Programas

Los siguientes programas y el desarrollo de los mismos surgen a partir del diagnóstico realizado a los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.

8.12.1. Programa Conocimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos

Objetivos

- Diseñar el Plan de Bienestar Social e Incentivos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira para la vigencia 2026, de acuerdo con los resultados obtenidos del diagnóstico aplicado a los empleados públicos.
- Dar a conocer a todos los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026.

Actividades

- Aplicación de la encuesta de diagnóstico a los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.
- Recolección y análisis de los resultados del diagnóstico.
- Diseño del Plan de Bienestar Social e Incentivos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira para la vigencia 2026.

- Socialización del Plan de Bienestar Social e Incentivos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira para la vigencia 2026 a todos los empleados públicos.

Meta

Lograr que todos los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, sin excepción, conozcan el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026.

Recurso humano

Todos los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.

Responsable de la organización, logística y control de participación

La organización, logística y control de participación del Plan de Bienestar Social e Incentivos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira para la vigencia 2026 estará a cargo de la Oficina Administrativa y Financiera.

Costos económicos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira no genera costos económicos para sus beneficiarios.

Periodo de ejecución

- Elaboración del Plan de Bienestar Social e Incentivos: enero de 2026.
- Divulgación del Plan de Bienestar Social e Incentivos: febrero de 2026.

Indicadores

- Número de empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.
- Número de empleados públicos encuestados.
- Número de empleados públicos socializados.

8.12.2. Programa Medios de Divulgación o Mecanismos de Publicidad

Objetivos

- Identificar y utilizar los medios de comunicación disponibles en el Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.
- Implementar un sistema de comunicación formal que facilite la difusión del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026.
- Organizar y optimizar el uso de los medios de comunicación, garantizando que todos los empleados públicos conozcan y accedan a la información.
- Dar a conocer a los empleados públicos los canales disponibles para la divulgación del Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Fortalecer la comunicación interna entre los empleados públicos y las diferentes dependencias de la entidad.

Actividades

- Uso de los medios de comunicación institucionales disponibles, tales como circulares, oficios, correos internos y correos institucionales.
- Diseño e implementación de estrategias que optimicen las herramientas de comunicación institucional, así:

Estrategia 1

- Recepción de sugerencias y propuestas a través de los correos electrónicos talentohumano.aim@aeromate.gov.co y/o oficina.administrativa@aeromate.gov.co, como canales oficiales de comunicación del Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Divulgación, a través de estos correos, de información relacionada con cumpleaños, celebraciones, cronogramas y actividades mensuales de bienestar social.
- Talento Humano será el área encargada de revisar, evaluar y dar respuesta a las inquietudes y sugerencias recibidas.
- Los empleados públicos sin acceso a internet recibirán la información por medio de otros mecanismos de divulgación institucional.

Estrategia 2

- Divulgación trimestral de las actividades de bienestar social mediante el boletín interno de la entidad, con el apoyo del área de comunicaciones.

Estrategia 3

- Uso de comunicación escrita institucional (circulares, cartas, oficios y memorandos) cuando se requiera.
- Aplicación de estos medios especialmente para los empleados públicos que no cuentan con acceso a internet.

Meta

- Lograr que todos los empleados públicos conozcan los mecanismos de comunicación y divulgación del Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Garantizar la cobertura y el uso adecuado de los medios de comunicación institucionales disponibles.

Recurso humano

Todos los empleados públicos activos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, de acuerdo con la vigencia 2026.

Responsable de la organización, logística y control de participación

La Oficina Administrativa y Financiera será la responsable de la organización, logística y control de participación del programa.

Periodo de ejecución

El programa de divulgación se ejecutará durante el mes de febrero de 2026.

Indicadores

- Número de empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.
- Número de asistentes.
- Número de empleados públicos socializados.

8.12.3. Programa de Incentivos

El programa de incentivos está propuesto desde los resultados obtenidos en el diagnóstico de las encuestas, de acuerdo a las necesidades específicas manifestadas de todos los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira. Los incentivos y su participación están propuestos sin excepción para todos los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira y quienes cumplan con los requisitos exigidos por la Oficina Administrativa y Financiera.

Para el programa de incentivos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, se dividirá en los siguientes subprogramas, así:

a) Subsidio para educación

Objetivo

Mejorar los índices de educación y alta calidad para todos los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira. Con este subprograma se buscará generar igualdad de oportunidades y desarrollo económico permitiendo la transformación de la entidad; la educación será la principal prioridad dentro del Programa de Incentivos.

Actividades

Otorgar un subsidio parcial (porcentaje) del valor de la matrícula del respectivo semestre, en un programa de pregrado o posgrado impartido por una institución de educación superior nacional, según lo demuestre el empleado público que aspire a dicho beneficio, previa inscripción y aceptación por parte de la institución educativa.

Requisitos y condiciones para acceder al “Subsidio para Educación”:

- Los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira pueden postularse ante la gerencia de la entidad para solicitar el subsidio de un porcentaje del valor de la matrícula del respectivo semestre, en un programa de pregrado o posgrado impartido por una institución de educación superior nacional.
- Para solicitar dicho subsidio, el empleado público debe cumplir las siguientes condiciones:
 - ✓ Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad.
 - ✓ No tener sanción disciplinaria en el último año previo a la solicitud.
 - ✓ Presentar el certificado de admisión por parte de la institución educativa.

- La información suministrada por el empleado público del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, debe ser completa, exacta y verídica ya que de comprobarse algún tipo de irregularidad en este sentido el empleado público no podrá volver a participar en la convocatoria durante un (1) año contado a partir del momento en que se evidencie el hecho y sin perjuicio de las demás acciones legales a las que hubiere lugar.
- El Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira pagará directamente a la institución de educación superior, el subsidio otorgado al empleado público.
- El programa académico subsidiado deberá desarrollarse en horas no laborales y las excepciones serán autorizadas por la gerencia de la entidad.
- Para volver a aspirar a un nuevo subsidio en un programa de pregrado o posgrado debe haber transcurrido mínimo un (1) año contado a partir de la fecha de grado.
- El subsidio no podrá emplearse para cubrir el mismo periodo para el cual se había utilizado previamente; en caso de pérdida de semestre, cambio de carrera o de universidad; la matrícula debe ser asumida con recursos propios del empleado público.
- El subsidio no podrá utilizarse para conceptos distintos a la matrícula.
- Los porcentajes de la matrícula que se pueden cubrir con el subsidio para empleados públicos, es el siguiente:
 - ✓ Pregrado: el cincuenta por ciento (50%) del valor de la matrícula del semestre o periodo académico.
 - ✓ Especializaciones, posgrados y diplomados: el ochenta por ciento (80%) del valor de la matrícula del semestre o periodo académico.
 - ✓ Cursos, seminarios, foros y demás establecidos por la Ley o en convención: el cien por ciento (100%) del valor total.
- El valor del periodo académico para el cual se solicita dicho subsidio no podrá ser superior a 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes (10 SMMLV), dentro de la misma vigencia fiscal.
- El empleado público beneficiado con el subsidio deberá suscribir un convenio en el que asume el compromiso de cursar todo el semestre, en caso de abandonar los estudios de pregrado o posgrado, salvo caso fortuito o fuerza mayor debidamente probados y aceptados por la gerencia, o de presentar un promedio inferior de 4.0 sobre 5.0 (o su escala equivalente), el servidor deberá reintegrar el monto total de lo desembolsado y sólo podrá aspirar nuevamente al subsidio un (1) año después de la fecha en que debía terminar el semestre.

- El empleado público beneficiario del subsidio se comprometerá por medio de un acta a prestar sus servicios a la entidad por un periodo mínimo de un (1) año contado a partir de la terminación de materias del último período académico apoyado. En el evento en que esto no se cumpla como consecuencia de un retiro voluntario o de una sanción disciplinaria, el beneficiario deberá reintegrar el monto desembolsado del último semestre.
- Los empleados públicos que se encuentren adelantando un programa de educación formal, apoyado económicamente por la entidad, pueden continuar contando con dicho subsidio hasta la terminación del programa respectivo, siempre que presenten oportunamente los documentos solicitados y presenten un promedio de 4.0 sobre 5.0 (o su escala equivalente) en el período inmediatamente anterior.

Meta

Mejorar la calidad de la educación y niveles de la eficiencia y eficacia de los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.

Recurso Humano

El subprograma estará dirigido a todos los empleados públicos activos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, según la vigencia del presente plan.

Responsable de organización, logística y control de participación.

El subprograma estará a cargo exclusivamente de la gerencia.

Periodo de ejecución

El subprograma de subsidio para educación se realizará desde el mes de enero hasta diciembre de 2026.

Indicadores

- Número de empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña.
- Número de subsidiados.

b) Reconocimiento a la antigüedad laboral y sentido de pertenencia

Objetivo

- Incentivar al empleado público observando los objetivos alcanzados en la institución que enorgullece con su notable desempeño laboral; resaltar y distinguir su apreciable aporte y colaboración para alcanzar las metas institucionales.
- Estimular el gran esfuerzo, dedicación y sentido de pertenencia, considerando el no tener límites a sus horas de trabajo, el no medirse en su empeño y todo el aporte que brinda día a día para que la entidad sea cada día más competitiva.

Actividades

- Se realizará la exaltación a los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira que han prestado honrosamente sus servicios a la entidad por un número determinado de años; que hayan cumplido cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), y así sucesivamente, años de servicio de manera continua, un reconocimiento y exaltación a la antigüedad laboral, el cual se efectuará en acto público. El reconocimiento a la antigüedad laboral se realizará mediante el otorgamiento de un distintivo o mención honorífica.
- Se hará reconocimiento a los empleados públicos que se destaque por el sentido de pertenencia con la institución y las relaciones interpersonales.

Meta

Crear una cultura de puntualidad y organización administrativa para el alcance de la eficiencia y la eficacia de la administración en los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, con el fin de que cada persona adquiera sentido de pertenencia en su entidad y en su cargo específico, generando nuevos y actualizados procesos que redunden en beneficio propio y del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.

Recurso Humano

El subprograma estará dirigido a todos los empleados públicos activos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, y que cumplan con las condiciones antes mencionadas.

Responsable de la logística y control del beneficio.

El subprograma estará a cargo la oficina Administrativa y financiera.

Periodo de ejecución

El subprograma de reconocimiento a la antigüedad laboral y sentido de pertenencia, se realizará desde el mes de enero hasta el mes de diciembre de 2026.

Indicadores

- Número de empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, registrados mediante sistema y control de asistencia laboral.
- Número de empleados públicos de planta con dicho reconocimiento.

c) Un día compensatorio por cumpleaños

Objetivo

- Generar espacios de mejoramiento de la calidad de vida laboral y familiar, fortaleciendo inicialmente el área de talento humano.
- Contar con un personal motivado para prestar un mejor servicio a la ciudadanía y obtener un entorno favorable.

Actividades

Un día compensatorio por motivo del cumpleaños según cronograma establecido previamente por el área de talento humano, y en coordinación al disfrute del beneficio con el respectivo jefe inmediato.

Requisitos para acceder al incentivo

- Autorización por intermedio de formato de permisos establecido, debidamente firmado por quien lo solicita y el jefe inmediato.
- Se debe planificar el día compensatorio de tal manera que no haya afectaciones en la prestación del servicio de la entidad.

Meta

Lograr el mejoramiento del clima laboral desde todas las dimensiones del ser humano, teniendo en cuenta la individualidad y el trabajo grupal.

Recurso Humano

El subprograma estará dirigido a todos los empleados públicos activos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.

Responsable de la logística y control del beneficio.

El subprograma estará a cargo de la oficina Administrativa y financiera.

Periodo de ejecución

El subprograma de compensatorio por cumpleaños, se realizará desde el mes de enero hasta el mes de diciembre de 2026.

Indicadores

- Número de empleados públicos de planta.
- Número de empleados públicos de planta registrados en el cronograma de cumpleaños.

d) Inscripción a un centro de acondicionamiento físico (gimnasio)

Objetivo

Generar espacios de mejoramiento de la calidad de vida física y mental.

Actividades

Otorgar un subsidio a los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira del 100% del valor de la inscripción a un centro de acondicionamiento físico (gimnasio).

Requisitos para acceder al incentivo

- Solicitud escrita vía correo institucional del interés de participar en el beneficio.

- Compromiso de hacer uso continuo del beneficio en pro del mejoramiento del estrés laboral y calidad de vida.
- Se debe planificar el horario de toma del beneficio de tal manera que no coincida con el horario laboral establecido y así evitar afectaciones en la prestación del servicio de la entidad.

Meta

Dar la oportunidad a los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira de asistir a un centro de acondicionamiento físico (gimnasio) para mejorar su calidad de vida física y mental.

Recurso Humano

El incentivo estará dirigido a todos los empleados públicos activos de planta del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.

Responsable de la logística y control del beneficio.

El subprograma estará a cargo de la oficina Administrativa y financiera.

Periodo de ejecución

El subprograma se realizará desde el mes de febrero hasta el mes de diciembre de 2026.

Indicadores

- Número de empleados públicos de planta.
- Número de empleados públicos de planta registrados en el cronograma.

8.12.4. Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional

El Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional se orienta a fortalecer el trabajo en equipo mediante procesos de retroalimentación constructiva, centrados en los comportamientos y conductas laborales de los empleados públicos, con el fin de reforzar, mejorar o corregir acciones que impacten el desempeño individual y colectivo, evitando juicios personales.

Este enfoque contribuye a la motivación, confianza y seguridad de los servidores públicos, potenciando sus habilidades, fortaleciendo el crecimiento personal y favoreciendo un ambiente laboral positivo.

Asimismo, el programa promueve una adecuada inducción y apropiación de la misión, visión, valores, principios y objetivos institucionales, como elementos fundamentales para consolidar la cultura organizacional y mejorar la gestión del talento humano durante la vigencia 2026.

Dentro del programa de clima y cultura organizacional, se tendrá en cuenta los siguientes subprogramas:

a) Código de integridad

Objetivo

- Establecer normas de comportamiento e integración con su entorno que permitan que el empleado público del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira preste sus servicios de manera eficaz y eficiente, logrando integrarse con un sistema o grupo de interés, poniendo en práctica valores que le caractericen en pro del cumplimiento de la misión institucional.

Actividades

Celebrar la semana identificada, que tendrá como fin que la organización represente para los ciudadanos confianza y transparencia en el manejo de los recursos físicos y financieros del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.

Meta

Que todos los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, conozcan y apliquen el código de integridad.

Recurso humano

El subprograma estará dirigido a todos los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.

Responsable de la logística y control del beneficio

Todas las Instalaciones y dependencias del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.

Materiales

Medios Audiovisuales y herramientas lúdicas propias de la dinámica.

Periodo de ejecución

El subprograma se realizará en el mes de octubre de 2026.

Indicadores

- Número de empleados públicos participantes.
- Número de empleados públicos convocados.

b) Coaching Estratégico Empresarial

Objetivo

Mejorar las habilidades de liderazgo y toma de decisiones de los directivos y funcionarios de la empresa, alineando sus capacidades con los objetivos estratégicos de la organización para optimizar el desempeño y resultados generales.

Actividades

- Implementar talleres grupales sobre liderazgo transformacional, comunicación efectiva y toma de decisiones en entornos dinámicos.
- Aplicar herramientas de autoevaluación y feedback 360º para identificar áreas de mejora y diseñar planes de acción específicos.
- Facilitar actividades de simulación estratégica y análisis de escenarios para fomentar la toma de decisiones basadas en datos y objetivos a largo plazo.

Meta

Lograr que todos los directivos y funcionarios de la empresa desarrollen habilidades clave en liderazgo estratégico, alcanzando un impacto medible en la alineación de sus equipos con los objetivos organizacionales y mejorando el rendimiento global de la empresa en el corto y mediano plazo.

Recurso humano

El subprograma estará dirigido a todos los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.

Responsable de la logística y realización de la medición.

El responsable de llevar a cabo dicho subprograma será la Oficina Administrativa y Financiera.

Materiales

Medios Audiovisuales y herramientas propias para la medición.

Periodo de ejecución

El subprograma se realizará en el mes de julio de 2026.

Indicadores

- Número de empleados públicos capacitados.
- Número de empleados públicos convocados.

8.12.5. Programa Artístico y Cultural

El programa artístico y cultural del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira comprende el desarrollo integral de todos los miembros de la comunidad en su aspecto físico y mental, por medio de actividades y encuentros de carácter recreativo a nivel interno de la entidad.

Dentro de este programa se busca atender las necesidades de protección, identidad y aprendizaje del empleado público y su familia buscando así mejorar sus niveles de salud, bienestar y recreación.

Objetivos

- Recreativo: buscar el mejoramiento de la calidad de vida del servidor público y el aprendizaje social, a través de espacios de interacción y recreación con el fin de lograr una verdadera integración entre los servidores públicos de la entidad y su bienestar general.
- Vocacional: Incentivar la participación tanto del servidor público como de su grupo familiar en escuelas y cursos de formación para adquirir diversas experiencias de modo consciente e inconsciente, logrando potencializar habilidades, capacidades y competencias propia del ser, que sirvan de apoyo y aporte para el mejoramiento diario de la misión institucional.

En el marco del programa artístico y cultural del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira para la vigencia 2026, se llevarán a cabo los siguientes subprogramas:

a) Eventos en días especiales durante el año 2026

Objetivo

Promover, a través de actividades de integración social, cultural, recreativa, lúdica y artística, el desarrollo humano, la integración social y el bienestar general de los empleados públicos.

Actividades (Calendario 2026)

- **Marzo de 2026**

Día Internacional de la Mujer

Conmemoración orientada al reconocimiento del papel de la mujer en la sociedad y en el ámbito laboral, resaltando su aporte, derechos y participación en condiciones de igualdad, mediante actividades simbólicas y de integración institucional.

Día del Hombre

Actividad de reconocimiento al rol del hombre en la familia y la sociedad, promoviendo valores como la responsabilidad, el respeto y la convivencia, en el marco de la conmemoración cultural celebrada en Colombia.

- **Mayo de 2025**

Día de La Madre

Espacio de reconocimiento y homenaje a las madres servidoras públicas, resaltando su labor familiar y social, con actividades orientadas al fortalecimiento de los vínculos afectivos y el bienestar integral.

- **Junio de 2025**

Día del Padre

Actividad de integración orientada a exaltar la paternidad responsable y el rol del padre dentro de la familia y la sociedad.

Día Nacional del Servidor Público

Conmemoración establecida mediante el Decreto 2865 de 2013, orientada al reconocimiento de la labor del servidor público. En esta fecha se podrán desarrollar jornadas de capacitación, reflexión y actividades institucionales relacionadas con transparencia, participación ciudadana, rendición de cuentas, gestión de la calidad y temas propios del quehacer institucional, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la identidad organizacional.

- **Septiembre de 2025**

Día del amor y la amistad

Espacio de integración institucional para fortalecer las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la convivencia laboral, mediante actividades que promuevan la amistad y el compañerismo entre los servidores públicos.

- **Diciembre de 2025**

Pregón Navideño

Actividad de apertura de la temporada navideña que promueve la unión, la fraternidad y el espíritu solidario, fortaleciendo el sentido de comunidad institucional a través de espacios de integración y celebración.

Día de fin de año

Actividad de cierre de la vigencia orientada a agradecer y reconocer el esfuerzo y compromiso de los empleados públicos, resaltando los logros alcanzados y motivando la disposición para afrontar los retos del nuevo año.

Meta

Rescatar la historia, los valores y las creencias a nivel individual y colectivo, fortaleciendo las capacidades, competencias y el sentido de pertenencia de los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.

Recurso humano

Empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, así como especialistas en motivación, recreación y el personal requerido para la ejecución de las actividades.

Logística, organización y control de eventos

La Oficina Administrativa y Financiera será la responsable de la organización, logística y control de las actividades, disponiendo los medios necesarios para su cumplimiento.

Periodo de ejecución

Marzo, mayo, junio, septiembre y diciembre de 2026, de acuerdo con el calendario de actividades establecido.

Indicadores

- Número total de empleados públicos de la entidad.
- Número de empleados públicos participantes.
- Nivel de satisfacción de los servidores públicos.

8.12.6. Programa de Promoción y Prevención en Salud

El Programa de Promoción y Prevención en Salud comprende actividades orientadas al autocuidado y autocontrol, dirigidas a identificar factores de riesgo, prevenir enfermedades y detectar oportunamente alteraciones en la salud, con el fin de brindar un tratamiento adecuado y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos.

El programa está enfocado en todas las etapas del ciclo vital y se fundamenta en la responsabilidad compartida entre las personas, las familias y la institución. Para ello, se desarrollan subprogramas dirigidos a los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, orientados al fortalecimiento de hábitos saludables, la prevención de enfermedades y la promoción del bienestar integral.

En este programa se llevarán a cabo los siguientes subprogramas:

a) Semana de la salud

Objetivo

Promover una cultura de prevención y autocuidado mediante espacios de orientación y sensibilización que contribuyan al bienestar integral de los servidores públicos.

Actividades

Asesoría profesional en enfermedades prevenibles, salud sexual y reproductiva, salud visual y oral, hipertensión, obesidad y sobrepeso, así como detección y control de enfermedades diagnosticadas.

Meta

Sensibilizar a los empleados públicos sobre la importancia del cuidado del cuerpo y la gestión responsable de la salud.

Recurso humano

Los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.

Logística y organización

La Oficina Administrativa y Financiera será la responsable con todos los medios necesarios que se requieran para su respectivo cumplimiento.

Materiales

Medios Audiovisuales y espacios para talleres y charlas.

Periodo de ejecución

Septiembre de 2026.

Indicadores

- Número de empleados capacitados.
- Número de empleados convocados.
- Número de empleados diagnosticados.

b) Campañas de prevención en drogadicción, tabaquismo, alcoholismo, sedentarismo, obesidad y sexualidad desde el enfoque laboral.**Objetivo**

Promover estilos de vida saludables mediante procesos de sensibilización frente a conductas de riesgo que afectan la salud y el desempeño laboral.

Actividades

Desarrollo de talleres, charlas y dinámicas con apoyo de material visual e informativo sobre prevención de consumo de sustancias psicoactivas, hábitos nocivos y salud sexual, desde el enfoque laboral.

Meta

Fortalecer el conocimiento y la conciencia frente a la necesidad de adoptar comportamientos saludables que mitiguen riesgos y enfermedades.

Recurso humano

Los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.

Logística y organización

La Oficina Administrativa y Financiera será la responsable con todos los medios necesarios que se requieran para su respectivo desarrollo de las campañas.

Materiales

Medios Audiovisuales y demás ayudas necesarias.

Periodo de ejecución

Abril de 2026.

Indicadores

- Número de empleados capacitados.
- Número de empleados convocados.

c) Hábitos de vida saludable**Objetivo**

Fomentar la adopción de hábitos saludables relacionados con la actividad física, la alimentación balanceada y la reducción de conductas nocivas.

Actividades

Difusión de recomendaciones sobre hábitos saludables y realización de una caminata ecológica como complemento a la actividad física diaria y al bienestar mental y físico.

Meta

Fortalecer el conocimiento sobre la relación entre alimentación equilibrada, actividad física y salud integral.

Recurso humano

Los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.

Logística y organización

La Oficina Administrativa y Financiera será la responsable de coordinar y dar a conocer información de parte de personal competente con ayudas visuales, talleres y la caminata ecológica.

Materiales

Medios Audiovisuales y demás ayudas necesarias.

Periodo de ejecución

Mayo de 2026.

Indicadores

- Número de empleados capacitados.
- Número de empleados convocados.
- Nivel de asistencia.

d) Caminata de Salud e Integración Empresarial

Objetivo

Promover el bienestar físico y mental, la integración institucional y el trabajo en equipo a través de la actividad física.

Actividades

Organización de caminata en entorno natural o circuito definido, sesiones de calentamiento y estiramiento, e intervención pedagógica sobre la importancia del ejercicio físico.

Meta

Fomentar la participación de los empleados y fortalecer una cultura organizacional activa y saludable.

Recurso humano

Los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.

Logística y organización

La oficina Administrativa y Financiera será la responsable con todos los medios necesarios que se requieran para su respectivo cumplimiento.

Periodo de ejecución

Noviembre de 2026.

Indicadores

- Número de empleados capacitados.
- Número de empleados convocados.

e) Diagnóstico, sensibilización y capacitación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST.

Objetivo

Socializar y fortalecer el conocimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), con apoyo de la ARL vigente en 2026.

Actividades

Diagnóstico, sensibilización y capacitación sobre el SGSST para todos los empleados públicos.

Meta

Generar conciencia sobre la importancia de la participación activa en los programas del SGSST y la prevención de riesgos laborales.

Recurso humano

Los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.

Logística y organización

La Oficina Administrativa y Financiera será la responsable de coordinar capacitaciones y demás talleres de acompañamiento con personal competente (ARL, contratista de apoyo, etc.) para alcanzar la meta mencionada.

Materiales

Medios Audiovisuales y demás ayudas necesarias.

Periodo de ejecución

Marzo de 2026.

Indicadores

- Número de empleados capacitados.
- Número de empleados convocados.

f) Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST**Objetivo**

Apoyar la ejecución del SGSST para identificar peligros, evaluar y controlar riesgos, garantizando condiciones de trabajo seguras y saludables.

Actividades

Implementación y seguimiento del SGSST, incluyendo acciones de capacitación, difusión normativa y abordaje del acoso laboral a través del Comité de Convivencia Laboral.

Meta

Dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Recurso humano

Los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.

Logística y organización

La Oficina Administrativa y Financiera será la responsable de coordinar la implementación del SGSST con el personal de apoyo competente.

Materiales

Medios Audiovisuales y demás ayudas necesarias.

Periodo de ejecución

Febrero a diciembre de 2026.

Indicadores

- Número de empleados capacitados.
- Número de empleados convocados.

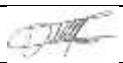
9. Evaluación de los programas de bienestar social y estímulos

Finalizada la vigencia 2026, se realizará la evaluación de los programas de Bienestar Social y Estímulos, con el fin de verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos, identificar oportunidades de mejora y conocer el nivel de satisfacción de los empleados públicos beneficiados, como insumo para la planeación de la siguiente vigencia.

10. Presupuesto vigencia 2026

Los programas de Bienestar Social y Estímulos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira definidos para la vigencia 2026 estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal, por lo cual podrán ser objeto de ajustes o modificaciones.

Atentamente,

ACTUACIÓN	NOMBRE	CARGO O VINCULACIÓN	FIRMA
Elaborado por:	Melissa González Londoño	Técnico Administrativo – Talento Humano	
Revisado por:	Diana Milena Agudelo García	Contratista SGC y SCI	
Revisado por:	Edwin Yohan Duque García	Contratista – Legal Service	
Aprobado por:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones técnicas y legales vigentes, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.			