

 <p>Personería de Rionegro <i>nuestro compromiso es servir</i></p>	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022



**PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS
INSTITUCIONALES**

2022

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO GENERAL.....	4
2. ALCANCE.....	4
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	4
4. PLATAFORMA ESTRATÉGICA.....	4
5. MARCO NORMATIVO	5
6. GENERALIDADES	7
6.1 RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	7
6.2 DEFINICIÓN SISTEMA DE ESTÍMULOS.....	26
6.3. PRESUPUESTO.....	30
6.4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2022.....	31
7. CONTROL DE CAMBIOS.....	32

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento a los lineamientos de la Función Pública el plan institucional de bienestar, estímulos e incentivos de la Personería de Rionegro, está formulado desde la perspectiva integral del ser humano, se enfoca en él y se adecua a las necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, de los servidores públicos que pertenecen a esta entidad, este plan es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano.

Contar con el plan institucional de bienestar, estímulos e incentivos, que efectivamente responda a las necesidades de los servidores y que sea atractivo, es una pieza fundamental en el ciclo de vida del servidor público ya que fortalece las capacidades técnicas y competencias comportamentales; Este plan busca tener un ambiente laboral integral que mejore el desempeño institucional y genere valor para la ciudadanía.

Para la elaboración de dicho plan, la Personería de Rionegro tendrá en cuenta la “guía de estímulos para los servidores públicos” del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP – la cual se enfoca en dar directrices para implementar el plan de plan institucional de bienestar, estímulos e incentivos, para que no solo genere un impacto positivo en la vida laboral y familiar de los servidores

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

1. OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones adecuadas y favorables para mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la Personería de Rionegro y su desempeño laboral, creando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de actividades que fomenten el desarrollo integral del servidor público.

2. ALCANCE

El Plan de Bienestar laboral e incentivos institucionales esta orientado a buscar el mejoramiento de la calidad de vida de los (as) servidores (es), a través de la ejecución de actividades orientadas a implementar condiciones que favorezcan su desarrollo integral y el de su núcleo familiar, con el fin de elevar los niveles de satisfacción, eficacia y pertinencia.

La cobertura del presente Plan se extiende a todos los servidores de la Personería Municipal de Rionegro y sus familias, conforme a lo establecido en la Ley.

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **Incentivos:** De acuerdo con las disposiciones legales, los programas de incentivos están dirigidos a: servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo
- **Bienestar:** De acuerdo con el artículo 20 del Decreto – ley 1568 de 1998 y el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los servidores de la Personería Municipal de Rionegro y sus familias.

4. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

Misión

La Personería de Rionegro es una entidad especial del orden municipal que trabaja por la guarda, promoción, difusión y defensa de los Derechos Humanos; la

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial; promueve el ejercicio de las libertades civiles, los deberes y derechos por un orden justo de convivencia.

Visión

La Personería de Rionegro, en el año 2025, espera ser reconocida por sus altos índices de satisfacción en la comunidad rionegrera y demás partes interesadas con las que se relaciona, siendo un referente por su gestión en el Oriente Antioqueño para la promoción y defensa de los Derechos Humanos.

5. MARCO NORMATIVO

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
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 1083 de 2015	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Ley 734 de 2002, Artículo 33, numerales 4 y 5	Son derechos de todo servidor público: <ul style="list-style-type: none"> • Participar en todos los programas de bienestar social

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

	<p>que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
Ley 1960 de 2019	Artículo 3° profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.

Es importante aclarar que en el decreto 1567 de 1998 – Artículo 15 se establecen los principios que sustentan el plan institucional de bienestar, estímulos e incentivos:

- a. **Humanización del trabajo.** Toda actividad deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones, cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social, técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- b. **Equidad y Justicia.** Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- c. **Sinergia.** Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

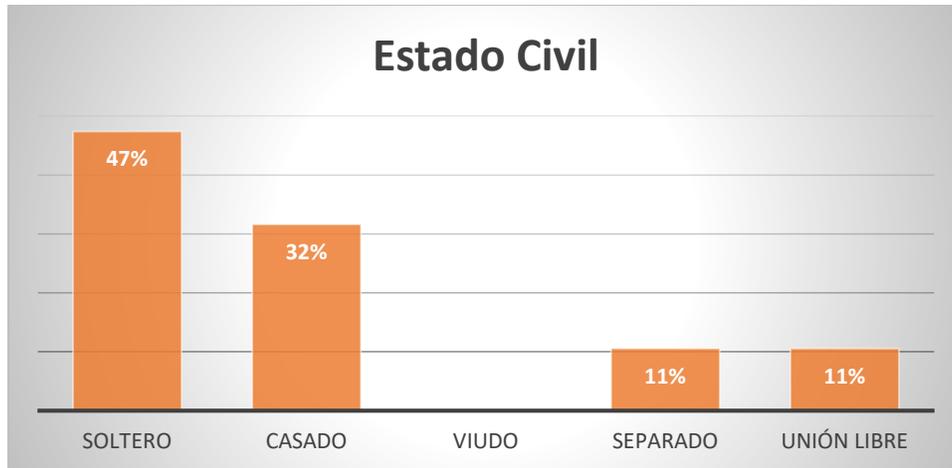
- d. Objetividad y Transparencia.** Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.
- e. Coherencia.** Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.
- f. Articulación.** La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

6. GENERALIDADES

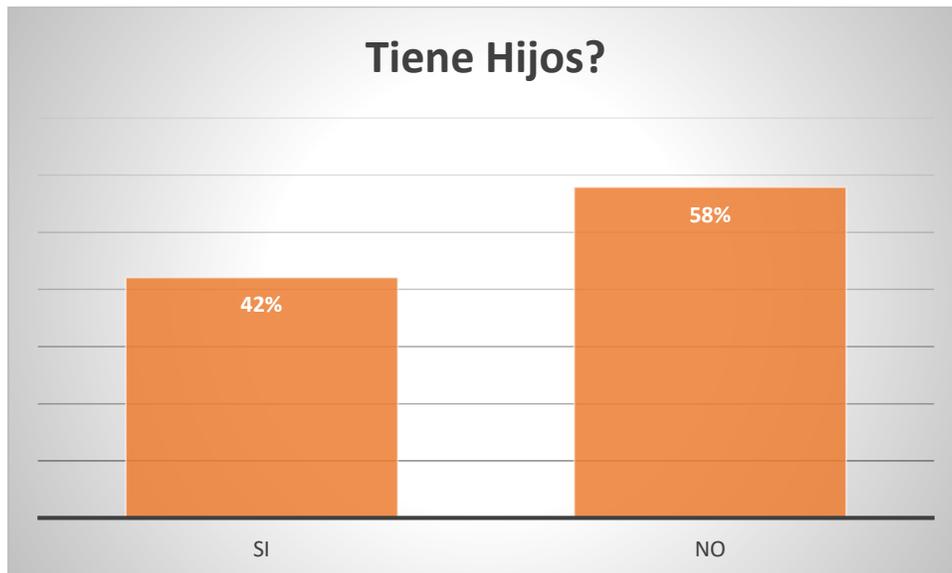
6.1. RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El plan institucional de bienestar, estímulos e incentivos 2021 de la Personería Municipal de Rionegro se obtiene a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la ficha diagnóstica para identificar las necesidades de los servidores con relación a su bienestar laboral que establece el Departamento Administrativo de Función Pública DAFP, en su “Guía de estímulos para los servidores públicos. Versión I. Dirección de Empleo Público. Septiembre 2018”.

ESTADO CIVIL

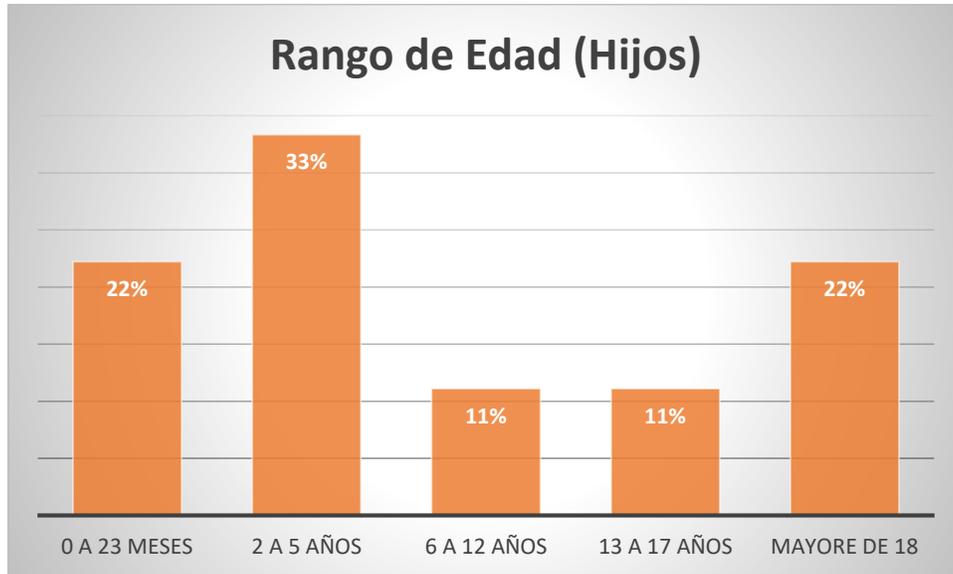


¿TIENE HIJOS?



	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

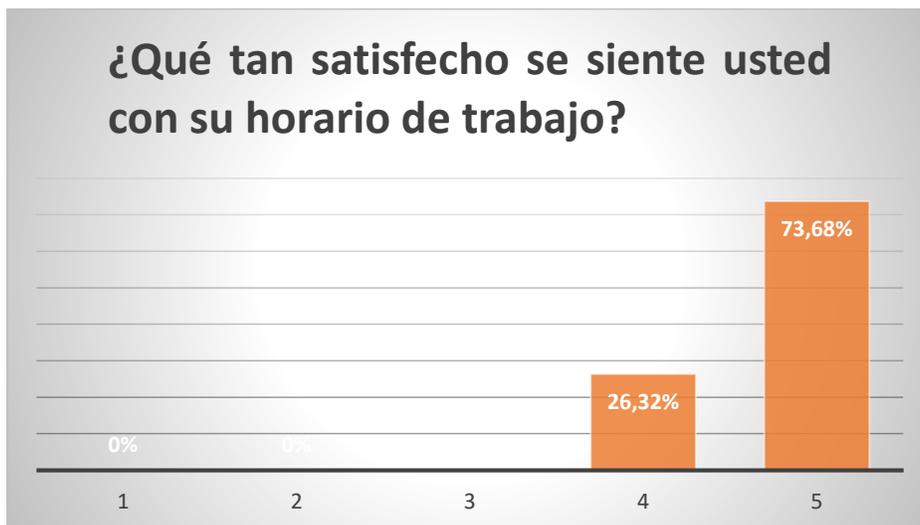
RANGO DE EDAD (HIJOS)



Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

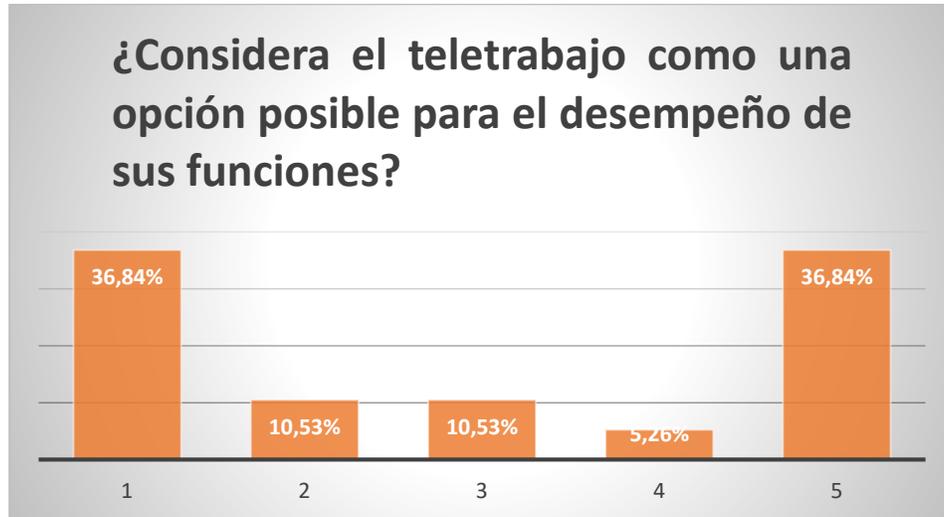
FLEXIBILIDAD LABORAL

¿Qué tan satisfecho se siente usted con su horario de trabajo?

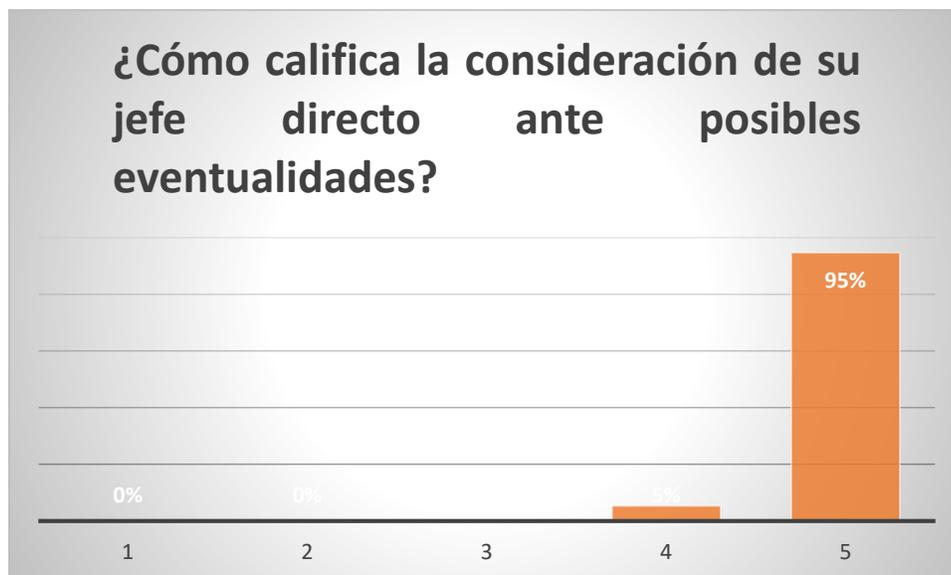


	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

¿Considera el teletrabajo como una opción posible para el desempeño de sus funciones?



¿Cómo califica la consideración de su jefe directo ante posibles eventualidades?



Escriba una idea general sobre una estrategia que con su implementación genere una mayor productividad y reduzca los horarios laborales:

- Cambiar la mentalidad laboral, erradicar la cultura del presentismo

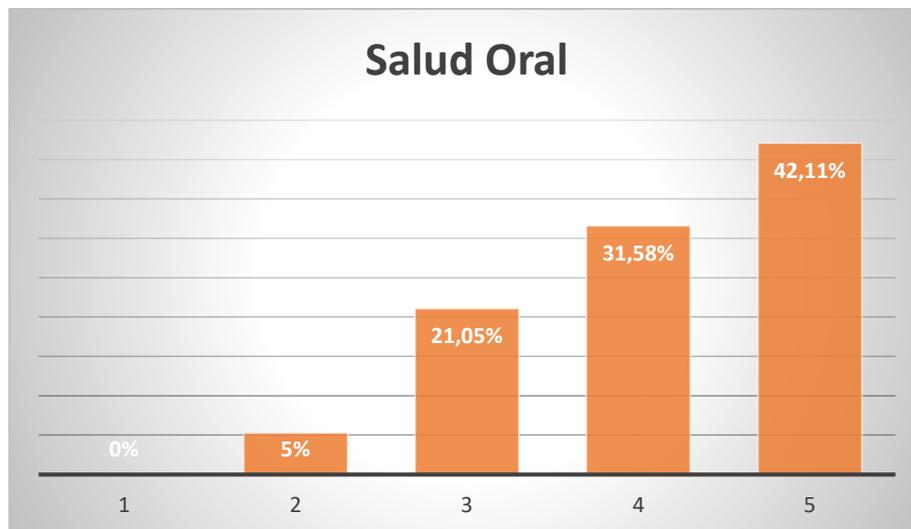
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

- Un día de teletrabajo o donde no se atiendan usuarios para evacuar el trabajo de oficina pendiente (oficios, tutelas, etc.) alternando los abogados
- Trabajar jornada continua y turnos para el almuerzo, alternar los abogados de atención al público.
- preventivas iniciadas por un abogado deben ser continuadas por el mismo.

Califique de 1 a 5 su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en las siguientes áreas. Siendo 1 su opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD

Salud oral



	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

Salud visual y auditiva

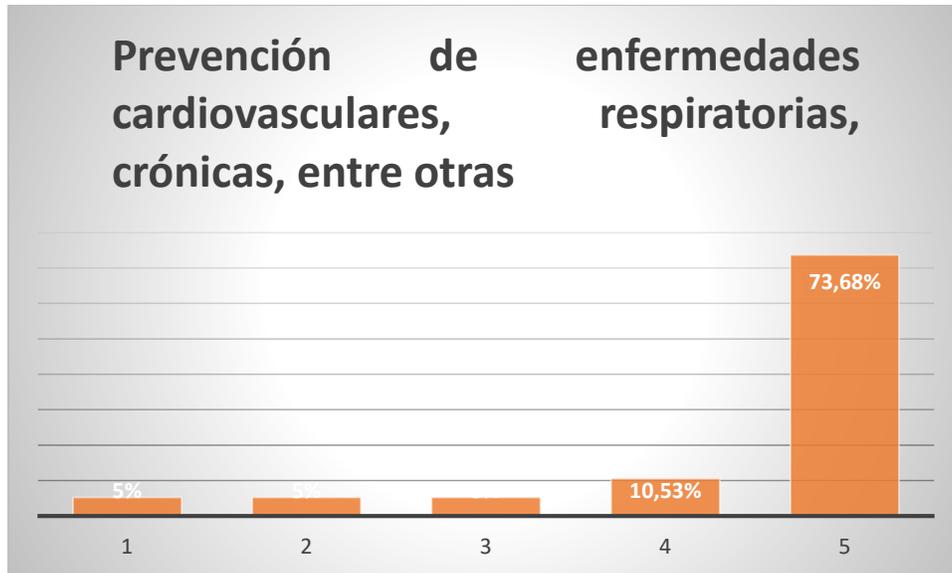


Salud sexual y reproductiva

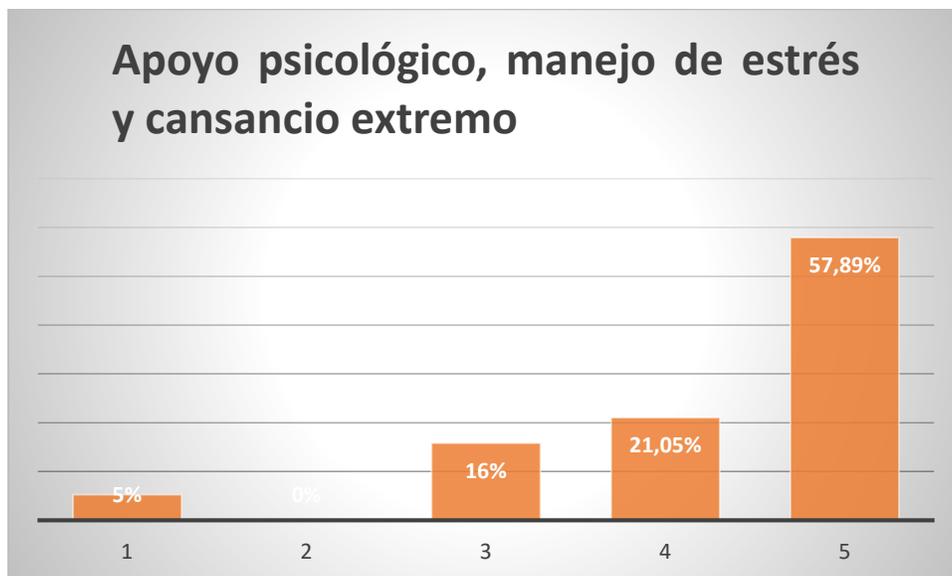


	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras



Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo.



Otra ¿Cuál?

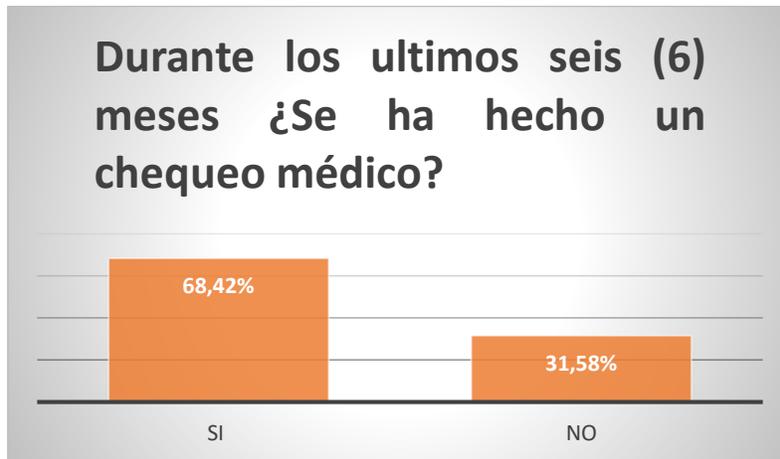
- Salud Física

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

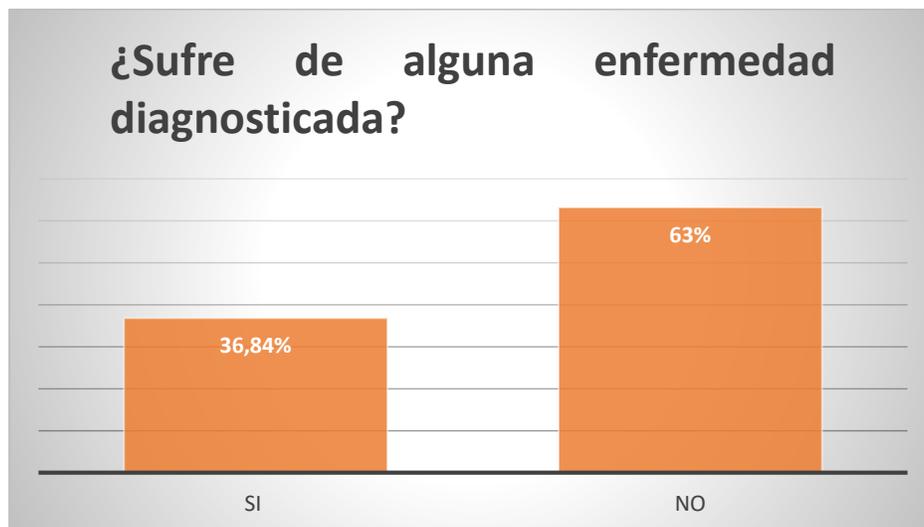
Responda sí o no a los siguientes cuestionamientos:

CUIDADO DE LA SALUD

Durante los últimos seis (6) meses ¿Se ha hecho un chequeo médico?

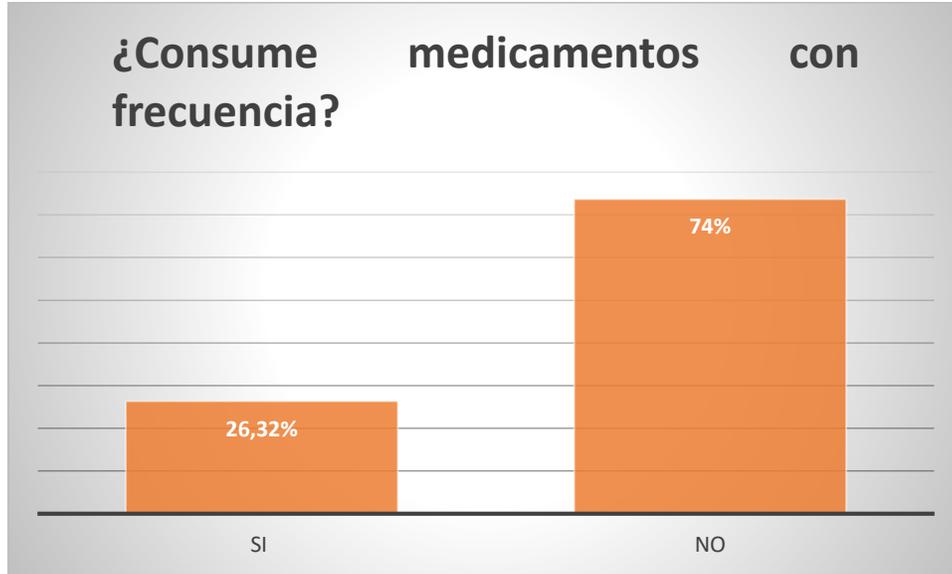


¿Sufre de alguna enfermedad diagnosticada?

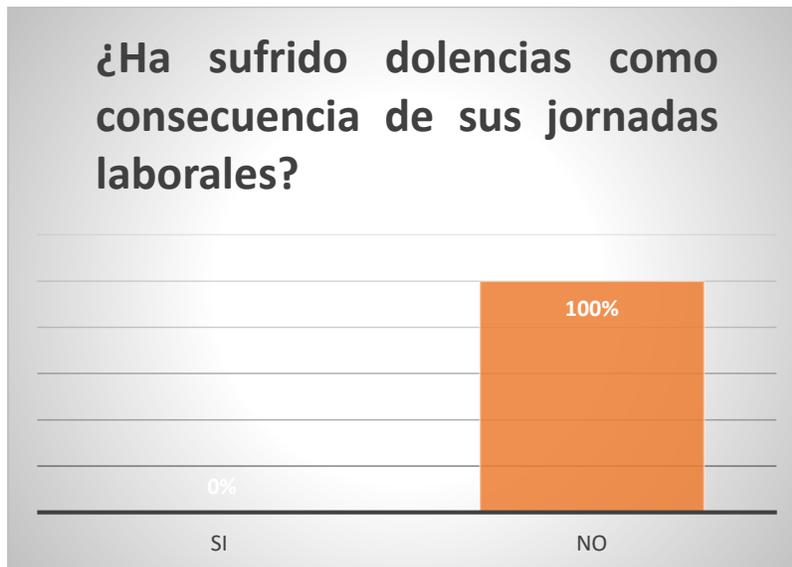


	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

¿Consume medicamentos con frecuencia?



¿Ha sufrido dolencias como consecuencia de sus jornadas laborales? En caso de que su respuesta sea **sí**, escriba cuales

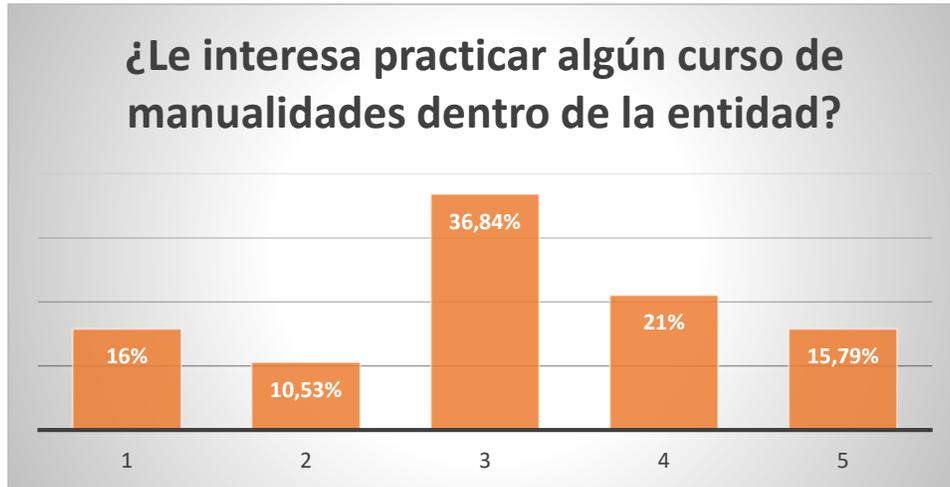


Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

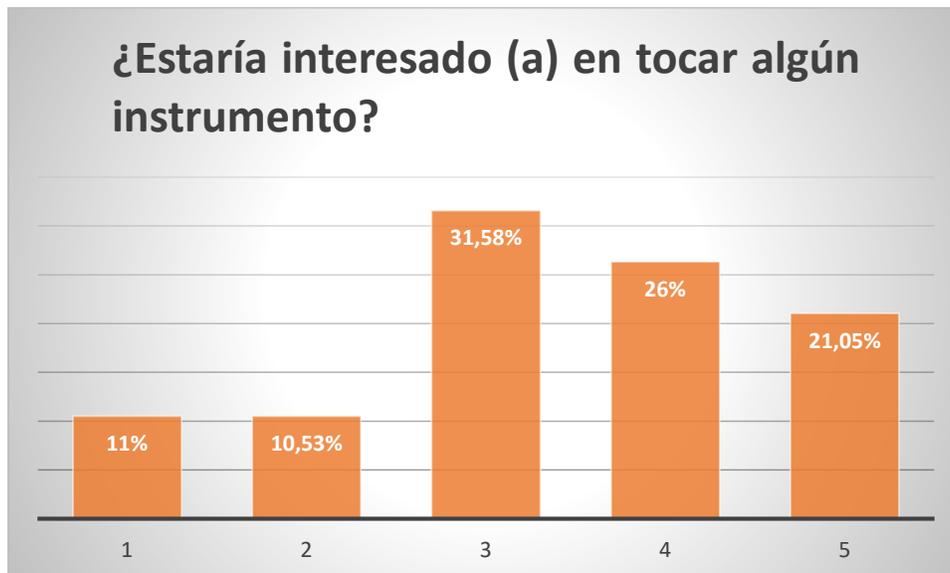
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

ARTÍSTICAS Y CULTURALES

¿Le interesa practicar algún curso de manualidades dentro de la entidad?

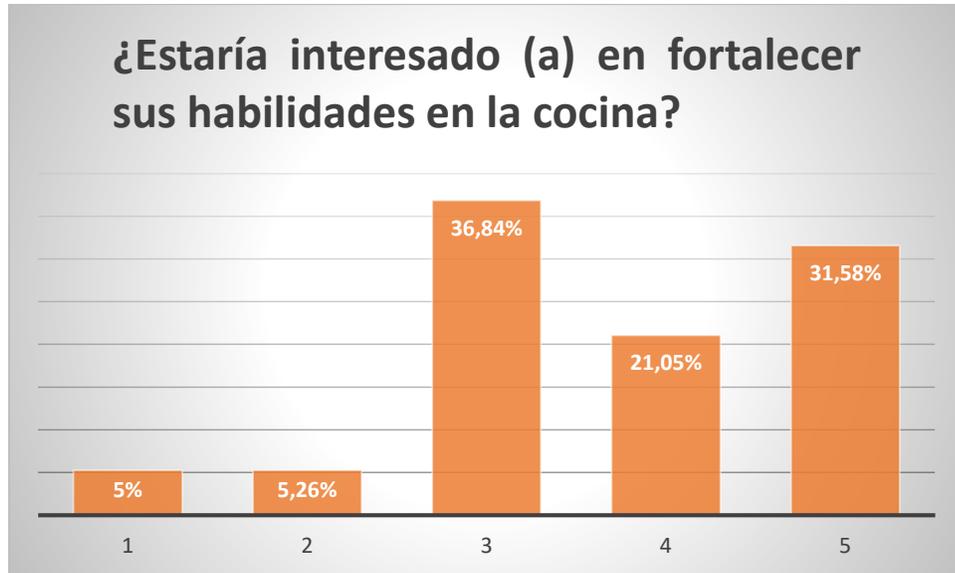


¿Estaría interesado (a) en tocar algún instrumento?

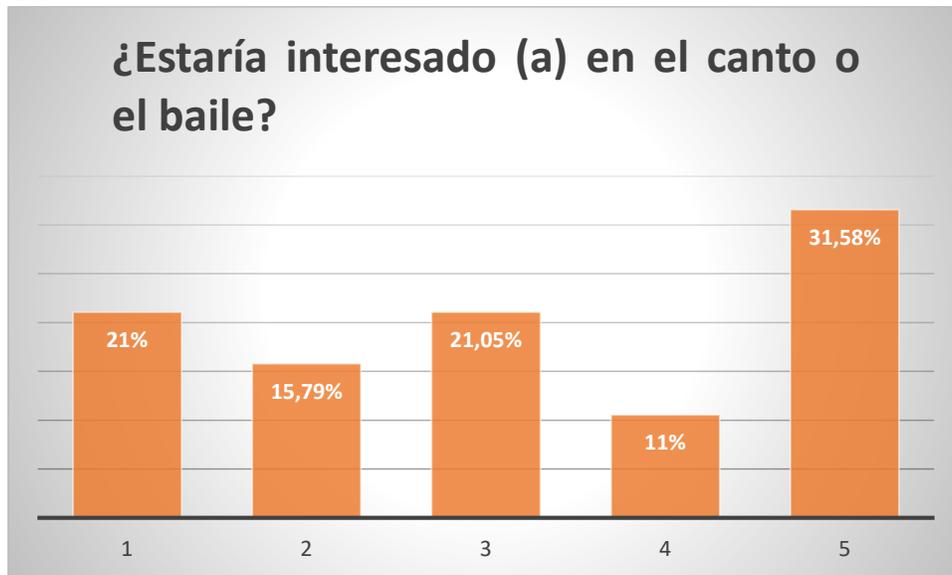


	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

¿Estaría interesado (a) en fortalecer sus habilidades en la cocina?



¿Estaría interesado (a) en el canto o en el baile?



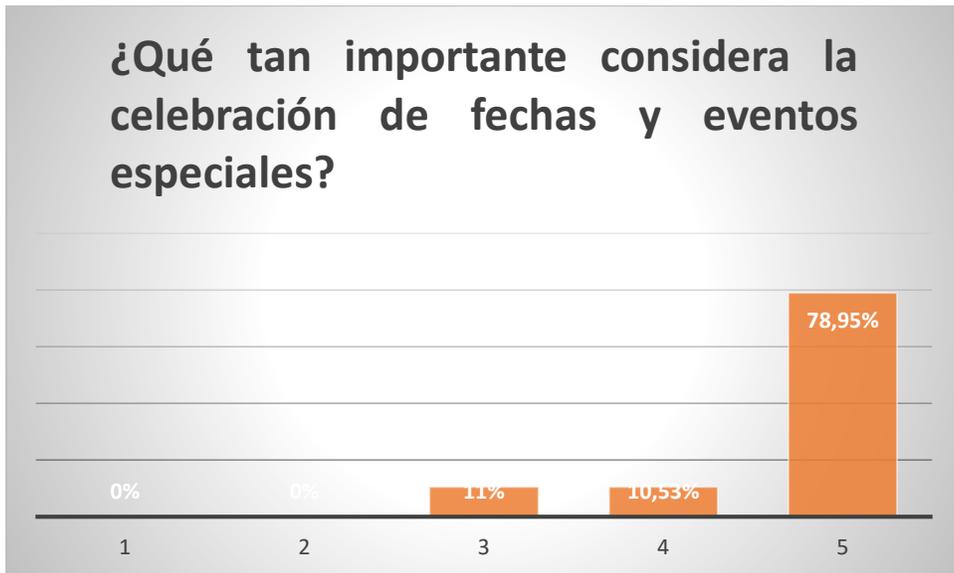
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES

¿Cree pertinente que se abran espacios de esparcimiento deportivo?



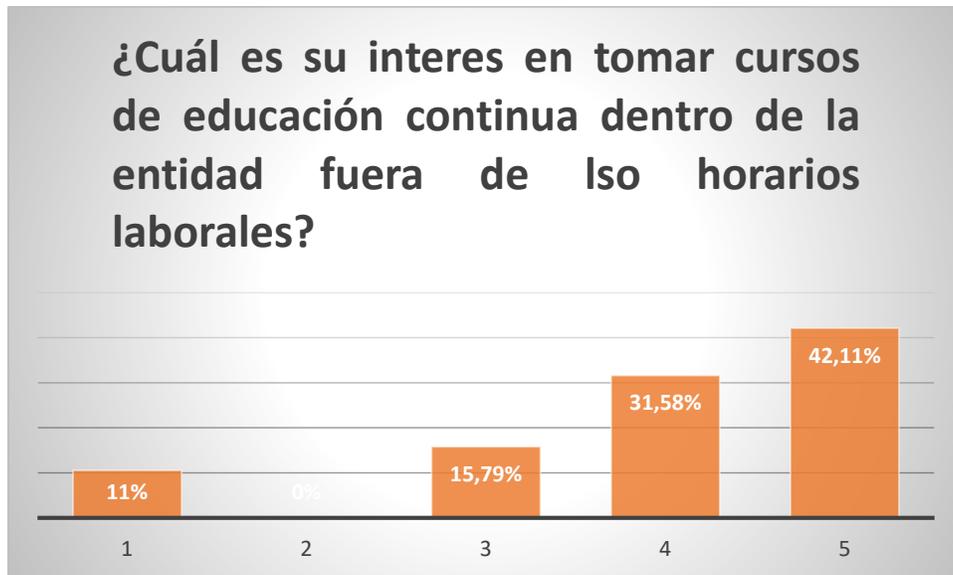
¿Qué tan importante considera la celebración de fechas y eventos especiales?



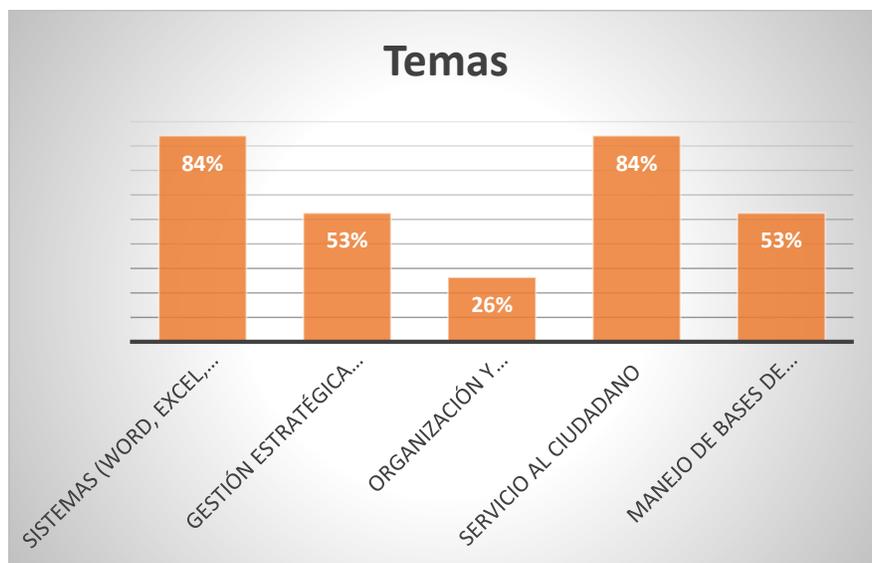
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

EDUCACIÓN Y/O PROFESIONALIZACIÓN

¿Cuál es su interés en tomar cursos de educación continua dentro de la entidad fuera de los horarios laborales?



Marque con una equis (x) 3 de los siguientes temas que usted considere prioritarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público:

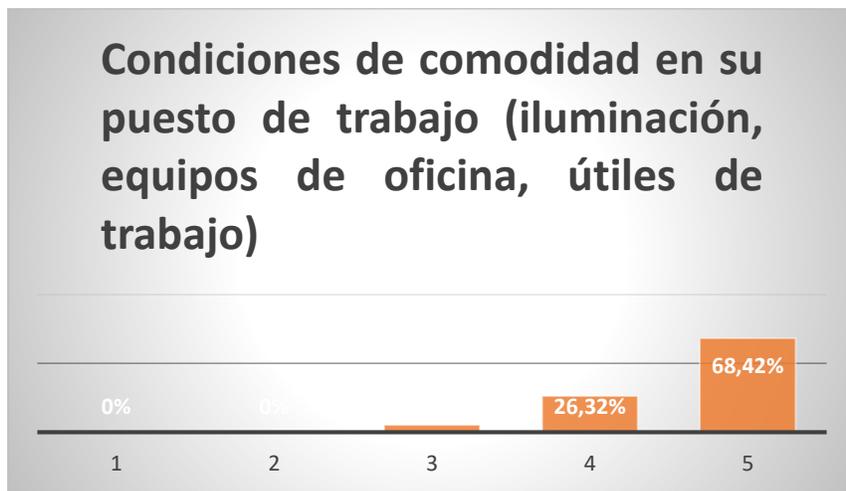


	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

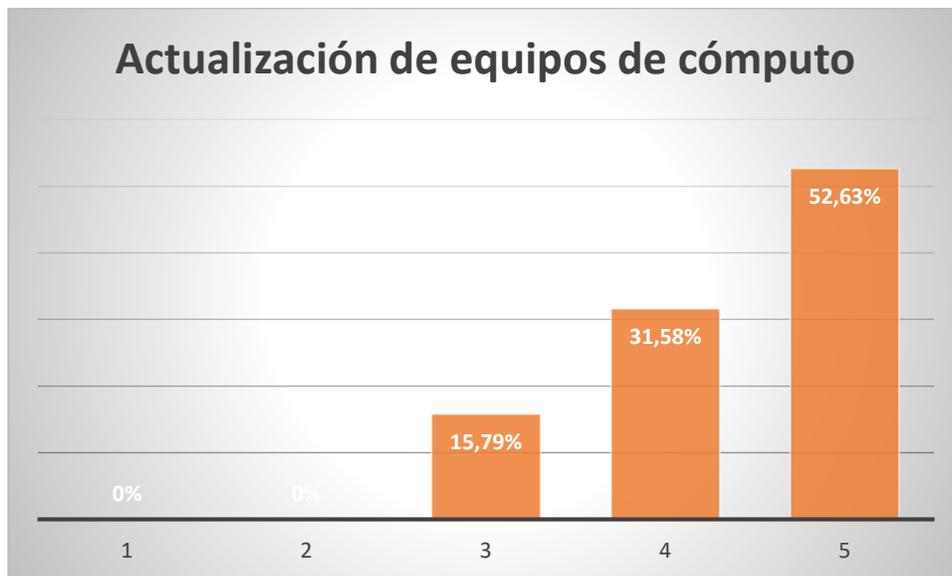
Califique de 1 a 5 la satisfacción con su lugar de trabajo, donde 1 es muy malo y 5 es excelente:

ESPACIO FÍSICO

Condiciones de comodidad en su puesto de trabajo (iluminación, equipos de oficina, útiles de trabajo)

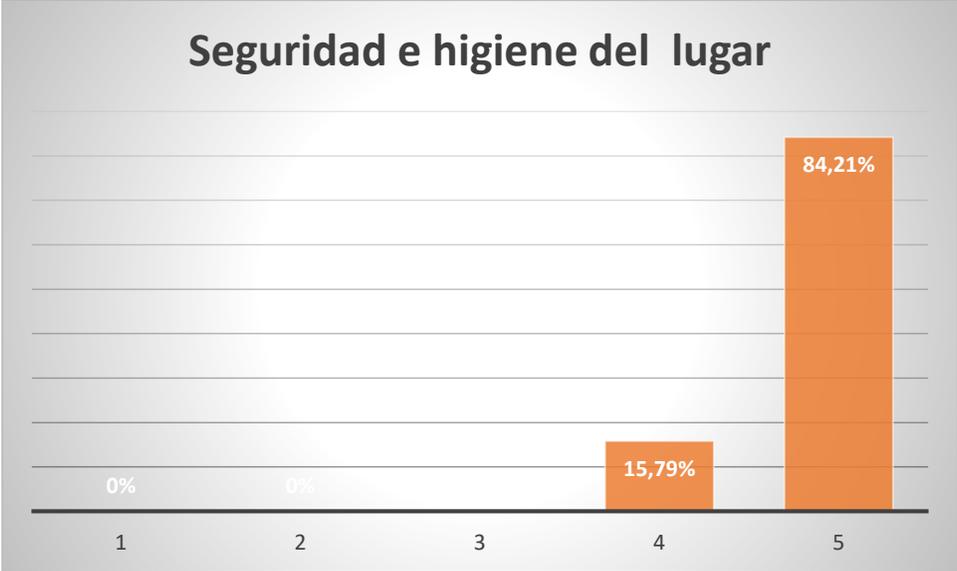


Actualización de equipos de cómputo

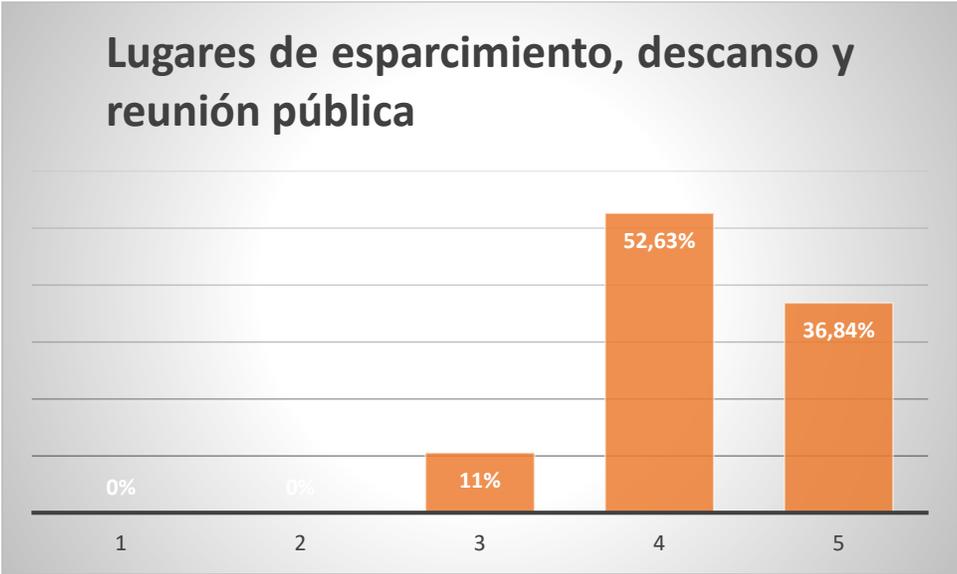


	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

Seguridad e higiene del lugar



Lugares de esparcimiento, descanso y reunión pública



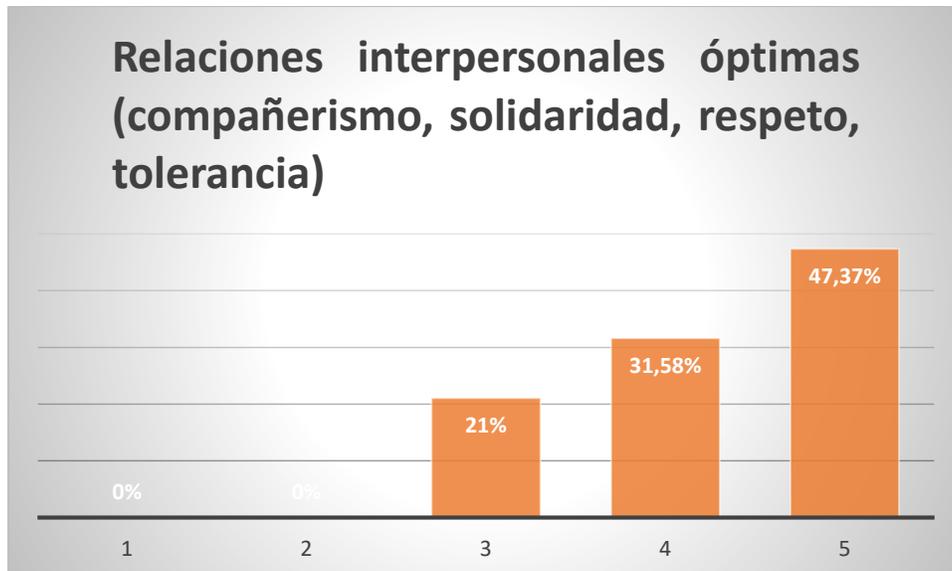
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

AMBIENTE LABORAL (RELACIONES HUMANAS)

Sentido de pertenencia con la entidad

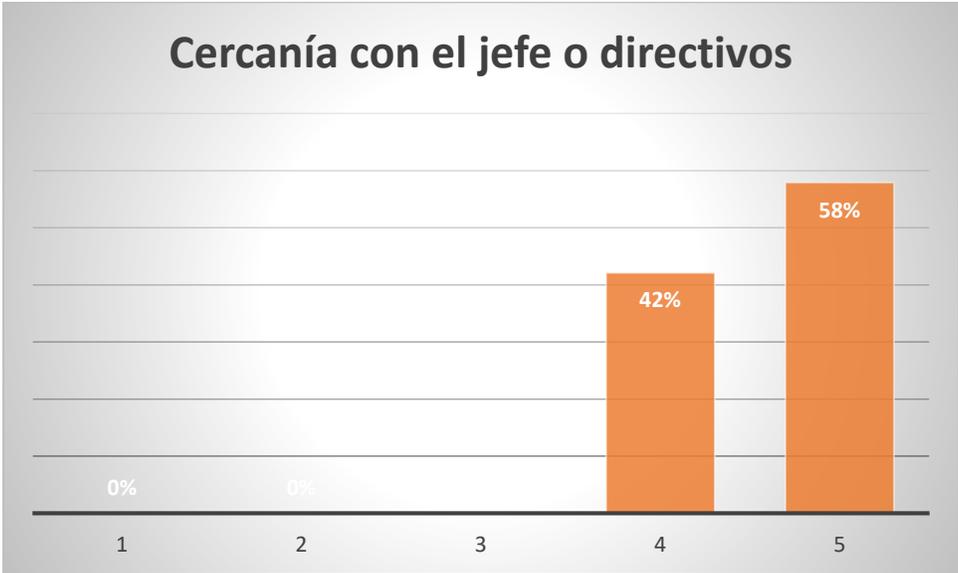


Relaciones interpersonales óptimas (compañerismo, solidaridad, respeto, tolerancia)

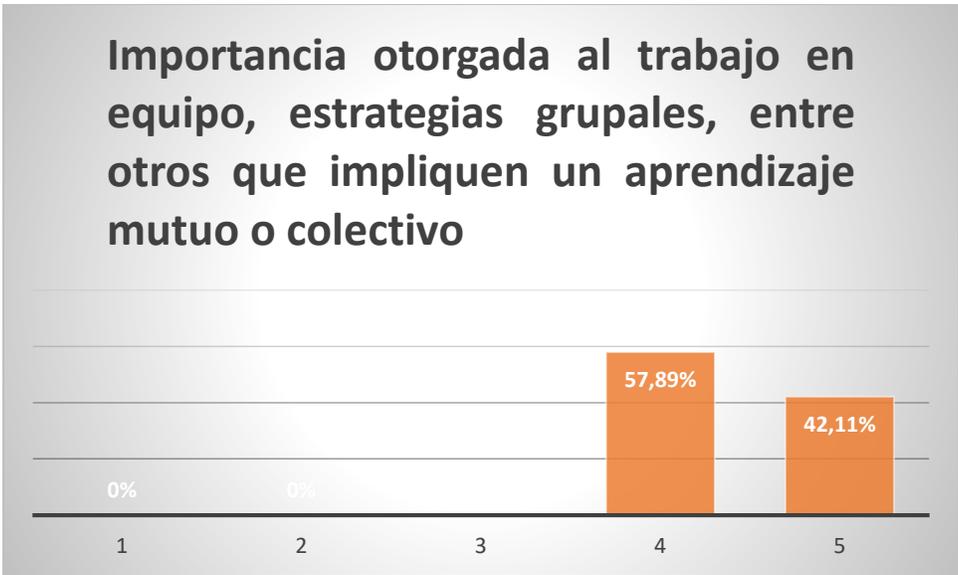


	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

Cercanía con el jefe o directivos

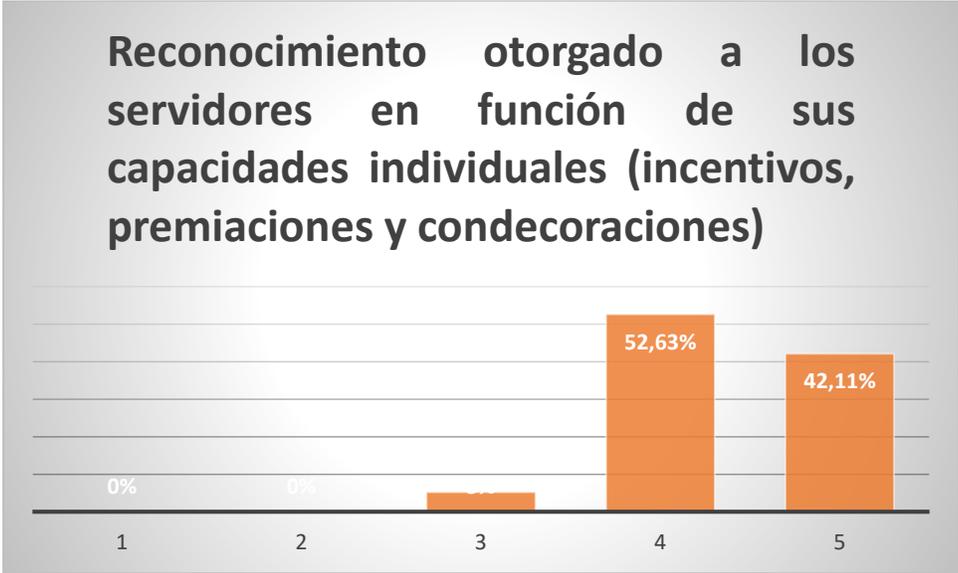


Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales, entre otros que impliquen un aprendizaje mutuo o colectivo

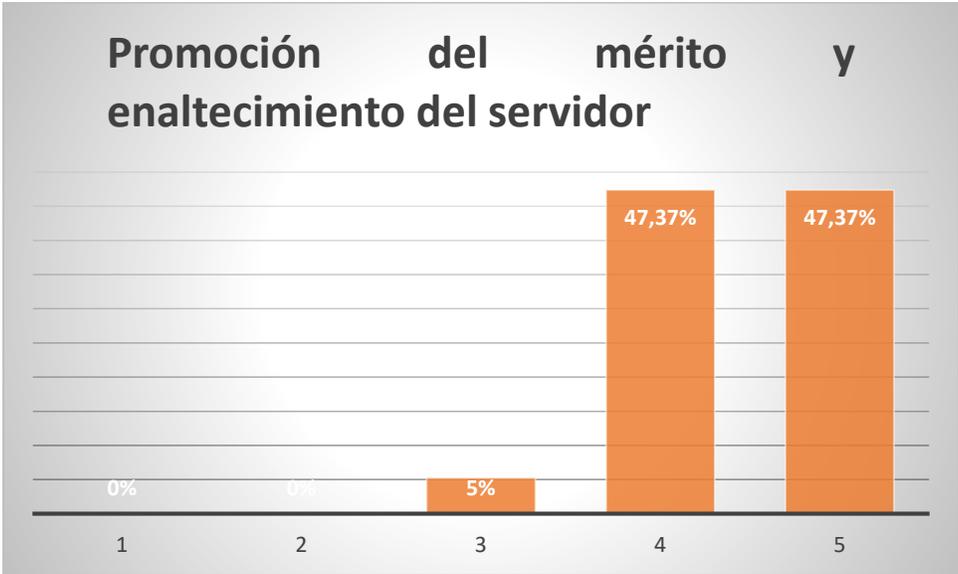


	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones)

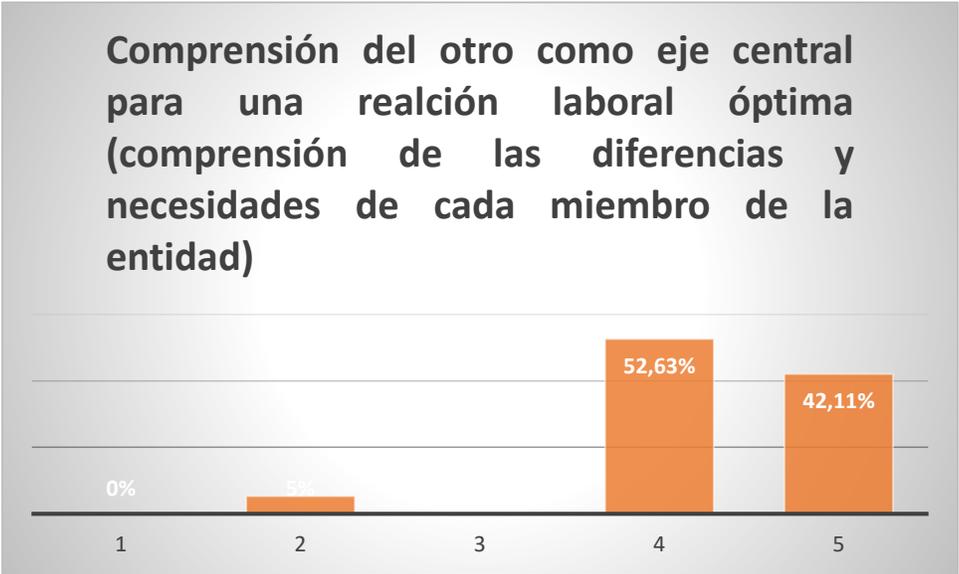


Promoción del mérito y enaltecimiento del servidor



	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

Comprensión del otro como eje central para una relación laboral óptima (comprensión de las diferencias y necesidades de cada miembro de la entidad)



Relaciones asertivas basadas en la horizontalidad



	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

Promoción del liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas



6.2 DEFINICIÓN SISTEMA DE ESTÍMULOS

La profesionalización del servicio público y las buenas prácticas en gestión del talento humano involucran la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos.

Contar con un sistema de estímulos que efectivamente responda a las necesidades de los servidores y que sea atractivo es una pieza fundamental en el ciclo de vida del servidor público y se debe establecer como un elemento indispensable en el proceso de planeación institucional.

Así las cosas, el bienestar laboral hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

Entonces, se puede entender al sistema de estímulos como aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.

El sistema comprende dos ejes principales

6.2.1. Programas de bienestar social: encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- Axiológicas: Subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar

ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL		
ACTIVIDAD	DIRIGIDA A	FECHA ESTIMADA
2 Caminatas Ecológicas	Servidores y Contratistas de la Personería de Rionegro	Mayo 2022 Septiembre 2022

ACTIVIDADES RECREATIVAS, DE INTEGRACIÓN FAMILIAR Y LABORAL		
ACTIVIDAD	DIRIGIDA A	FECHA ESTIMADA
Día de la Familia	Servidores, Contratistas de la Personería de Rionegro y sus familias	Octubre 2022

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

Día de la Personería (evento de despedida de año)	Servidores y Contratistas de la Personería de Rionegro	Diciembre 2022
Promoción en el uso de la bicicleta como medio de transporte	Servidores y Contratistas de la Personería de Rionegro	Enero - Diciembre 2022

ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES		
ACTIVIDAD	DIRIGIDA A	FECHA ESTIMADA
Celebración de cumpleaños	Servidores, Contratistas de la Personería de Rionegro y sus familias	Enero - Diciembre 2022
Día Internacional de la mujer	Mujeres de la Personería Municipal de Rionegro	Marzo 2022
Día de San José	Hombres de la Personería Municipal de Rionegro	Marzo 2022
Día del (la) Secretario(a)	Secretario(a) de la Personería Municipal de Rionegro	Abril 2022
Día de la Madre	Madres de la Personería Municipal de Rionegro	Mayo 2022
Día del Padre	Padres de la Personería Municipal de Rionegro	Junio 2022

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

Celebración Día del Servidor Público	Servidores, Contratistas de la Personería Municipal de Rionegro.	Junio 2022
Día del Amor y la amistad	Servidores, Contratistas de la Personería Municipal de Rionegro.	Septiembre 2022

OTRAS INICIATIVAS Y ACTIVIDADES		
ACTIVIDAD	DIRIGIDA A	FECHA ESTIMADA
Reconocimiento de fechas especiales: descanso remunerado por fecha de cumpleaños	Servidores, Contratistas de la Personería Municipal de Rionegro	Enero - Diciembre 2022
Permiso remunerado para las citas médicas de los servidores o sus hijos	Servidores, Contratistas de la Personería Municipal de Rionegro	Enero - Diciembre 2022
Horario flexible	Servidores, Contratistas de la Personería Municipal de Rionegro	Enero - Diciembre 2022

Horario flexible: de acuerdo con el Decreto 648 de 2017 artículo 2.2.5.5.53. los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo.

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

ACTIVIDADES CLIMA LABORAL

Para la intervención en clima laboral se tendrán en cuenta las recomendaciones sugeridas en el informe de resultados del clima laboral.

6.2.2. Programas de incentivos: encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. De acuerdo con la Función Pública (2007), los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión.

INCENTIVOS
Prima de año de servicio
Reconocimiento a la labor

6.3. PRESUPUESTO

La Entidad cuenta con un contrato de operación del Plan de Acción 2022, donde se establece una partida presupuestal para el cumplimiento del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales. No obstante, la Personería Municipal de Rionegro también dispondrá de sus propios recursos físicos y humanos, que, con base en una administración eficiente y transparente, de cooperación y articulación intra e interinstitucional, posibilitarán la ejecución de las actividades de bienestar para las cuales no se requiere presupuesto.

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

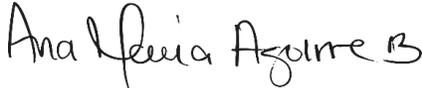
6.4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2022

ACTIVIDADES	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
2 Caminatas Ecológicas												
Día de la Familia												
Día de la Personería (evento de despedida de año)												
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte												
Celebración de cumpleaños												
Día Internacional de la mujer												
Día de San José												
Día de las profesiones												
Día de la Madre												
Día del Padre												
Celebración Día del Servidor Público												
Día del Amor y la amistad												
Reconocimiento de fechas especiales: descanso remunerado por fecha de cumpleaños												
Permiso remunerado para las citas médicas de los servidores o sus hijos.												
Horario flexible												

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PE-01-PL05
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACION	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	20/01/2022	Creación del documento


 ANA MARIA AGUIRRE BETANCUR
 PERSONERA MUNICIPAL