



La educación
es de todos

Mineducación



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR



BOGOTÁ D.C, ENERO 2022



Tabla de contenido

Pág.

1. Introducción	3
2. Marco normativo	4
3. Alcance	5
4. Objetivos.....	5
4.1. Objetivo general	5
4.2. Objetivos específicos.....	5
5. Modelo integrado de planeación y gestión	6
5.1 Dimensión de gestión del talento humano.....	6
6. Caracterización de los empleos	8
7. Plan estratégico de talento humano	9
7.1. Plan anual de vacantes	9
7.2. Plan institucional de previsión de recursos humanos	9
7.3. Plan institucional de capacitación.....	10
7.4. Plan de bienestar e incentivos.....	10
7.5. Plan de seguridad y salud en el trabajo.....	11
8. Articulación de las estrategias con las rutas de creación de valor.	12
9. Evaluación y seguimiento.....	12



1. Introducción

El Plan Estratégico de Talento Humano 2022 de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender, se desarrolla en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual indica que la gestión estratégica del activo más importante con el que cuentan las entidades, corresponde a un conjunto de prácticas y acciones que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la vinculación, desarrollo y retención del mejor talento humano, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional; así mismo, cuenta con un enfoque al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción y compromiso, para contribuir a la prestación de servicios acordes con los requerimientos de los grupos de valor.

El plan estratégico de Talento Humano tiene como objetivo establecer acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, articulando estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con el talento humano, alineándolas con los objetivos misionales y generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

De acuerdo a lo anterior, este documento se constituye en una herramienta que describe, organiza y estructura las actividades que serán lideradas por el proceso de Gestión del Talento Humano de la entidad, que contribuyan al fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), a mejorar su calidad de vida y la de sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad institucional, lo cual apunta a una gestión estratégica efectiva en el marco de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH).



2. Marco normativo

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar- Alimentos para Aprender, contempla el siguiente marco normativo:

- **Ley 909 de 2004.** Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1010 de 2006.** Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Ley 1064 de 2006.** Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- **Ley 1811 del 21 de octubre de 2016.** por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
- **Ley 1955 de 2019.** Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”
- **Ley 1960 de 2019.** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1567 de 1998.** Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).
- **Decreto 1072 de 2015.** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- **Decreto 612 de 2018.** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado
- **Decreto 726 del 26 de abril de 2018.** Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.
- **Decreto 815 de 2018.** Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- **Decreto 1273 de 2018.** Cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales
- **Decreto 1800 de 2019.** Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo



- **Decreto 218 de 2020.** Por el cual se establece la estructura interna de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender.
- **Decreto 2365 de 2019.** Lineamientos para que las entidades públicas vinculen a sus plantas a jóvenes entre 18 y 28 años que no acrediten experiencia, según indica el artículo 196 del PND.
- **Decreto 2043 de 2020.** Por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 400 de 2021.** Por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 3 del Título 1 de la parte 2 de libro 2 Del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos.
- **Decreto 2088 de 2021.** Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
- **Código de Integridad del Servidor Público 2017.** DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.
- **Resolución 390 de 2017.** Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
- **Resolución 312 de 2019.** Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

3. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender, inicia con la detección de necesidades de cada uno de planes operativos formulados y finaliza con el seguimiento a la ejecución de los mismos; por otra parte, comprende los componentes de capacitación, bienestar e incentivos, plan anual de vacantes, previsión de recursos humanos, seguridad y salud en el trabajo, inducción y reintroducción, monitoreo y seguimiento del SIGEP, mejoramiento del clima organizacional y aplica a los servidores públicos que se encuentran vinculados a la entidad de manera provisional.

4. Objetivos

4.1. Objetivo general

Integrar las acciones que hacen parte de la Gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales de la entidad, a través de planes y/o programas, que permitan incrementar los niveles de motivación, satisfacción y bienestar de los funcionarios, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias, calidad de vida y la creación de valor público.

4.2. Objetivos específicos

- Elaborar e implementar los diferentes planes asociados a la Gestión del Talento Humano a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reintroducción
- Potenciar habilidades y competencias de los colaboradores de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar, por medio de los programas de capacitación, bienestar, gestión del conocimiento y seguridad y salud en el



trabajo

- Motivar ambientes que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida y el desempeño laboral de los servidores de la entidad, propiciando espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar, con el ánimo de fomentar el desarrollo integral y la satisfacción de las expectativas personales.
- Establecer una cultura de prevención y manejo de los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Proveer de manera oportuna las vacantes mediante los procedimientos establecidos en la normatividad vigente, con el fin de mantener la planta de personal apropiada que requiere la entidad. De igual manera, dar cumplimiento a la misión, objetivos institucionales y dar continuidad a la prestación del servicio.
- Monitorear el proceso de evaluación del desempeño de los servidores, en relación con los logros alcanzados y los objetivos institucionales.

5. Modelo Integrado de Planeación y Gestión

5.1 Dimensión de Gestión del Talento Humano

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, concibe al talento humano como el activomás importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, al garantizar los derechos y al responder de forma oportuna y eficaz las demandas de los ciudadanos.

La dimensión de Gestión del Talento Humano, brinda herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del empleado (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los empleados.

En este orden de ideas a continuación se presenta la dimensión por cada una de las etapas del ciclo laboral:

- **Ingreso:** acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.
- **Desarrollo:** acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.
- **Retiro:** acciones orientadas a comprender las razones de la deserción del empleo público para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro o de readaptación laboral. La entidad garantizará que el conocimiento permanezca en la institución.



Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión, se tendrán en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano:** promueve que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.
- **Política de Integridad:** ayuda a desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probado de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

Para orientar el cumplimiento de los requisitos, para una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva, se contemplarán las siguientes etapas:

1. Política de Gestión estratégica del talento humano – GETH
ETAPA 1. Disponer de información sobre la entidad y su talento humano:
<ul style="list-style-type: none"> • Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros • Caracterización de los servidores: <ul style="list-style-type: none"> - Antigüedad - Nivel educativo - Edad - Género - Tipo de vinculación - Experiencia laboral - Otros • Caracterización de los empleos: <ul style="list-style-type: none"> - Planta de personal - Perfiles de los empleos - Funciones - Naturaleza de los empleos - Vacantes - Otros • Caracterización de necesidades, intereses, y expectativas de los servidores e identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.
• ETAPA 2. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar matriz GETH (Autodiagnóstico)
• ETAPA 3. Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano.
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar formato asociado a la Matriz GETH, denominado plan de acción.
Planes relacionados con la Dimensión de TH:



- Vacantes
- Previsión de Recursos Humanos
- Estratégico de Talento Humano
- Institucional de Capacitación
- Incentivos Institucionales
 - Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
 - Implementar las acciones previamente diseñadas para mejorar la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH.

Aspectos a tener en cuenta:

- Ingreso (Vinculación por mérito, movilidad, inducción y reinducción)
 - Desarrollo (capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo)
 - Retiro (análisis de la deserción del empleo)
-
- Rutas de creación de valor (felicidad, servicio, calidad y análisis de datos)
-
- Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano
 - Área de Talento Humano: establece mecanismos para hacer el seguimiento de las acciones implementadas.
 - Formato de diseño de acciones de GETH (archivo autodiagnóstico): contempla la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar el impacto esperado.

Con relación a la Política de integridad, se llevarán a cabo los siguientes pasos:

2. Política de integridad
1. Formulación, aprobación y adopción del Código de integridad para la Unidad
2. Elaboración del plan de trabajo para la implementación del Código, con el propósito de sensibilizar e interiorizarlo en la Unidad
3. Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores

6. Caracterización de los empleos

La planta de personal aprobada para la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender mediante Decreto Nacional No. 219 de 2020, está conformada por un total de Sesenta (60) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

NÚMERO DE EMPLEOS EN LA UAPA		
NIVELES	PLANTA GLOBAL	PLANTA TEMPORAL



Directivo	6	0
Asesor	5	0
Profesional	40	0
Asistencial	9	0
Total	60	0

Fuente: Elaboración Subdirección Técnica de Gestión Corporativa. Corte 1 de enero de 2021

Actualmente la Entidad no cuenta con planta temporal y se encuentra adelantando las gestiones necesarias para proveer en forma provisional los 24 cargos vacantes.

7. Plan estratégico de talento humano

Este plan hace referencia a la ejecución de todas las acciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro.

Durante la vigencia 2022, la gestión estratégica del talento humano estará orientada a la implementación de los diferentes planes que integran el Plan estratégico de Talento Humano, lo cual permitirá potenciar las diferentes aptitudes y actitudes de los servidores públicos que conforman la Unidad Administrativa Especial de Alimentos para Aprender.

7.1. Plan anual de vacantes

Se busca asegurar la prestación del servicio con eficiencia, garantizando la provisión en forma temporal de los cargos indispensables, así como consolidar el proceso de concepción del diseño, la elaboración de la propuesta y las fases para el desarrollo del concurso abierto de méritos, con vistas a proveer de forma definitiva, los empleos vacantes del Sistema General de Carrera Administrativa de la Unidad, dando continuidad a la estrategia permanente de provisión definitiva de empleos.

Tomando como referencia los resultados de análisis de información y teniendo en cuenta la planta aprobada, las necesidades de personal y la disponibilidad del personal nombrado, el área de talento humano propondrá acciones o estrategias que respondan oportunamente a las situaciones planteadas. Con este fin, se adoptarán medidas de cobertura, las cuales serán de orden interno (reubicación) o externas (modificación de planta). Así, prevalecerán las medidas internas frente a las externas, por cuanto lo que se pretende es potenciar al máximo el recurso humano existente, enfocándose en mejorar la eficiencia y oportunidades de desarrollo del personal.

7.2. Plan institucional de previsión de recursos humanos

Tiene por objeto diseñar las estrategias de planeación anual, que permitan establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos que respondan al cumplimiento de las funciones misionales y de apoyo de la entidad. Adicionalmente, busca determinar la idoneidad del personal, el cual ha de contar con las competencias necesarias que permitan el óptimo desarrollo de las funciones. En este orden de ideas, el plan de previsión de vacantes se constituye en uno de los instrumentos más importantes, en lo que tiene que ver con la administración y gerencia del talento humano, con el que se podrán alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

Este plan fue elaborado teniendo en cuenta las directrices técnicas propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia, en el marco del análisis de la suficiencia de la planta de personal y la identificación



de las fuentes de financiación de personal.

De acuerdo con lo anterior, las etapas definidas para la formulación del Plan corresponden a:

- ✓ Análisis de necesidades de personal
- ✓ Análisis de disponibilidad de personal e identificación fuentes de financiación de personal

7.3. Plan institucional de capacitación

Contribuir a la formación, fortalecimiento, competitividad y conocimientos de los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender (UApA), a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas, que conlleven al mejoramiento continuo de los procesos, a la generación de valor público y al logro de los objetivos de la entidad.

- Capacitación Interna
- Capacitación con el apoyo de entidades externas
- Inscripción a oferta pública

7.4. Plan de bienestar e incentivos

Pretende generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Unidad, promoviendo espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través de la ejecución de programas que fortalezcan su desarrollo integral y un adecuado clima organizacional.

El Plan de Bienestar e incentivos se desarrolla en el marco de las áreas de protección y servicios sociales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.

El Decreto 1083 del 2015, Artículo 2.2.10.2 refiere que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales.

Para las actividades a desarrollar en el marco del plan de bienestar e incentivos, se contemplarán las siguientes líneas:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades.

Con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, se efectuarán las siguientes actividades:

- Medir el clima laboral
- Evaluar la adaptación al cambio organizacional
- Preparar a los funcionarios pre-pensionados para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos.



Por otra parte, en concordancia con los artículos 2.2.10.8 y 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, la Unidad establecerá los incentivos no pecuniarios al mejor empleado de carrera de la entidad, así como a los mejores empleados de carrera por cada nivel jerárquico; al igual que los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que se ofrecerán para los mejores equipos de trabajo.

7.5. Plan de seguridad y salud en el trabajo

Diseñar e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST promoviendo la participación de todos los funcionarios, contratistas e interesados del sistema e informando a la alta dirección sobre su funcionamiento y resultados, garantizando condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades realizadas en la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender - UApA.

Las actividades contempladas en Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran establecidas a través del ciclo PHVA, el cual permite la mejora continua incluyendo aspectos tales como: política, organización, planificación,

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
<p>Ruta de la Felicidad</p> <p>La felicidad nos hace productivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión 	<p>Plan de Bienestar e incentivos</p> <p>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Plan Institucional de Capacitación</p> <p>Política de Integridad</p>
<p>Ruta del Crecimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bienestar del talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen 	<p>Vinculación</p> <p>Evaluación del Desempeño</p> <p>Gestión de la información</p>
<p>Ruta del Servicio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar 	<p>Plan de Bienestar e incentivos</p> <p>Plan Institucional de Capacitación</p>
<p>Ruta de la Calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer siempre las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad 	<p>Plan de Bienestar e incentivos</p> <p>Plan Institucional de Capacitación</p> <p>Nómina</p> <p>Trámites y certificaciones</p> <p>Vinculación</p>
<p>Ruta de Análisis de Datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conociendo el talento • Entendiendo personas a través del uso de los datos 	<p>Plan de Bienestar e incentivos</p> <p>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Plan Institucional de Capacitación</p> <p>Vinculación</p> <p>Gestión de la información</p> <p>Nómina</p> <p>Trámites y certificaciones</p>

ejecución, evaluación, auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, valorar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los funcionarios.



Es importante señalar que la coyuntura sanitaria por la que atraviesa el país y para el caso específico de nuestra entidad (la ciudad de Bogotá) y el cumplimiento de la normatividad Nacional (Decreto 1026 de 2021) y Distrital (Decreto 21 de 2021) mediante las cuales se adoptan medidas para hacer frente a la pandemia COVID -19, genera que el desarrollo de las actividades laborales se efectúen de manera virtual y/o en semi presencialidad, lo que puede afectar de forma sustancial el desarrollo del presente plan.

8. Articulación de las estrategias con las rutas de creación de valor.

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, con el propósito de llevar a cabo acciones que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo de vida del funcionario (ingreso, desarrollo y retiro) con el objetivo de mejorar la gestión estratégica del talento humano.

9. Evaluación y seguimiento

El seguimiento al plan estratégico de talento humano se realizará a través del diseño de indicadores, los cuales permitirán el control y cumplimiento de cada uno de los temas estratégicos de Talento Humano; por otro lado, se tendrá en cuenta el mecanismo de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (autodiagnóstico).

HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	OBSERVACIONES	FECHA
0	Diseño del plan institucional para la vigencia 2022, en atención a los lineamientos del Decreto 612 de 2018 y la Circular externa N° 100 – 024 de 2021	Enero de 2022