

**PLAN DE
BIENESTAR E
INCENTIVOS**

2022

Tabla de Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	MARCO NORMATIVO.....	3
3.	OBJETIVOS	4
3.1.	Objetivo General.....	4
3.2.	Objetivos Específicos.....	4
4.	EJES DEL PLAN	4
4.1.	Equilibrio psicosocial.....	5
4.2.	Salud Mental	5
4.3.	Convivencia Social	6
4.4.	Alianzas Interinstitucionales.....	6
4.5.	Eje transversal: transformación digital	6
5.	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS.....	6
5.1.	Clases de Incentivos	7
5.2.	Reconocimientos	7
5.3.	Criterios de selección.....	7
5.3.1	Mejor empleado de carrera administrativa y los mejores empleados de cada nivel jerárquico de la entidad.....	8
5.3.2	Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad.....	8
6	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	8
7	BENEFICIARIOS.....	9
8	RESPONSABLE	9
9	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	9
10	PRESUPUESTO.....	9
11	ANEXO 1: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	10

1. INTRODUCCIÓN

Las entidades públicas responden a necesidades y contextos específicos y complejos, por ello, es necesario que la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico – CRA esté preparada para afrontar los entornos y adaptarse de manera eficiente y eficaz con el fin de cumplir con las exigencias de un mundo cambiante. La constante transformación de la administración pública ha traído cambios significativos que nos han llevado a asumir los retos de las nuevas prácticas y tendencias de un mundo competitivo y en constante evolución; muestra de ello es la nueva forma en la cual se está laborando actualmente a través de la modalidad dual entre el trabajo en oficina y el trabajo en casa debido a la problemática ocasionada por la pandemia de la COVID 19.

De otro lado es importante resaltar que la alta Dirección de la CRA considera como pilar fundamental su talento humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo incidirá directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos propuesto para los servidores de la CRA en la presente vigencia, busca crear un entorno laboral adecuado, contribuyendo a su vez a mejorar su calidad de vida, a exaltar la labor del servidor, e intensificar una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación y que se adapte a la nueva realidad.

La construcción de este plan se fundamentó en la normatividad vigente, los resultados de la intervención del clima laboral realizada durante el año 2021, los resultados obtenidos en la medición de a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG año 2020-2021 y dando cumplimiento a los lineamientos establecidos en la dimensión de Gestión del Talento Humano dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

De la misma manera el plan permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, alineado además con el Plan Nacional de Desarrollo, el cual comporta entre sus propósitos desarrollar un Programa Nacional de Bienestar para los servidores públicos a través de estrategias como teletrabajo, bilingüismo, horarios flexibles en la jornada laboral, voluntariado y otras actividades que incentiven el bienestar y la productividad de los servidores públicos. De esta manera, se busca impactar positivamente en la eficiencia y la gestión de los servidores.

Para la entidad es fundamental el compromiso de sus servidores con el servicio a la ciudadanía, para lo cual se hace necesario incentivar un gran sentido de compromiso con la misión, la visión, y los valores institucionales, con el firme propósito de lograr la excelencia, de tal forma que el desempeño sea transparente, eficiente, honesto y leal, para generar credibilidad y confianza en la entidad hacia adentro y hacia afuera.

Igualmente, se busca con el Plan la asignación y el manejo óptimo de los recursos financieros destinados a desarrollar las actividades correspondientes, con el propósito de organizar las tareas plasmadas en el cronograma de actividades, resultado de los análisis. Este Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022, será ejecutado en su totalidad por Talento Humano de la Subdirección

Administrativa y Financiera de la CRA, sujeto a previa autorización con base en el presupuesto asignado y aprobado para la presente vigencia.

2. MARCO NORMATIVO

El Programa de Bienestar e Incentivos de la CRA responde a diversas prerrogativas legales como el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 que propenden por desarrollar estrategias de bienestar y programas de estímulos, cuyo objetivo principal es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano. De esta forma, y entendiendo que las normas citadas se encuentran inmersas en un complejo sistema normativo que coadyuva en la formulación del presente plan, a continuación, se enuncian los mandatos legales más representativos y pertinentes:

- Constitución Política de Colombia.
- 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 734 de 2002. *“Por la cual se expide el Código Único Disciplinario”*
- Ley 909 de 2004. *“Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.*
- Decreto 1227 de 2005. *“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.*
- Decreto 2539 de 2005. *“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.*
- Ley 1064 de 2006, *“Por la cual se dictan 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”*
- Decreto 4665 de 2007. *“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.*
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- Decreto 1083 de 2015. *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*
- Decreto 648 de 2017. *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento único del Sector de la Función Pública”*
- Acuerdo de la CNSC No. 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, por el cual se establece el sistema tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.
- Programa Nacional de Bienestar: *“Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020 – 2022: por medio del cual el departamento Administrativo de la Función Pública, proporciona lineamientos y recomendaciones a las Entidades Nacionales y Territoriales para la implementación de los programas de bienestar social.*
- Decreto ley 491 de 2020: *Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los*

contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

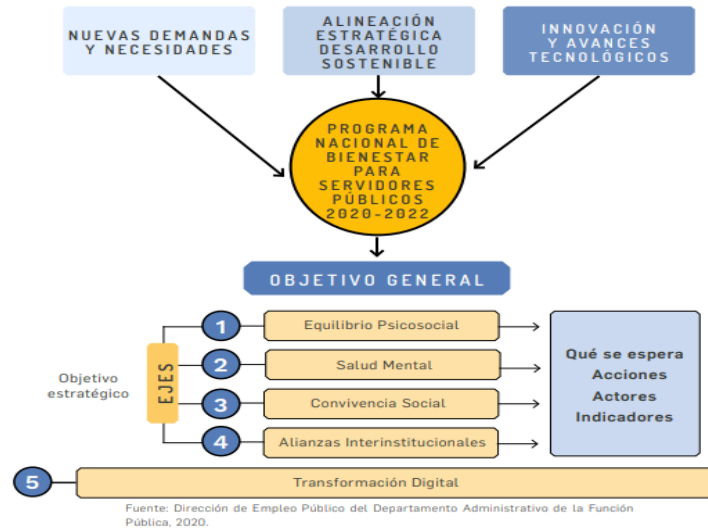
Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores Públicos de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico - CRA que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, al fortalecimiento de sus capacidades y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal a través de actividades de carácter lúdico, deportivo, de integración, reconocimiento y recreativo para los servidores y su grupo familiar.

3.2. Objetivos Específicos

- Contribuir en la promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico - CRA.
- Favorecer el clima laboral de la entidad a través de actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios y las diferentes áreas de la CRA.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

4. EJES DEL PLAN

El plan de bienestar e incentivos obedece a un programa nacional denominado “Programa Nacional de Bienestar”, el cual se diseña y formula de acuerdo con los siguientes ejes: Equilibrio Psicosocial, Salud, Mental, Convivencia Social, Alianzas Interinstitucionales, Transformación Digital; dichos ejes representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y se formulan de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral.



4.1. Equilibrio psicosocial

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

4.2. Salud Mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros. Así las cosas, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

4.3. Convivencia Social

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

4.4. Alianzas Interinstitucionales

Es de gran importancia establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se deberá hacer una buena coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

Para orientar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades: Cajas de Compensación Familiar, Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías y Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.

4.5. Eje transversal: transformación digital

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. La CRA propenderá por facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar a través de las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

Ahora bien, la pandemia generada por el COVID-19 se ha convertido rápidamente en el evento global de nuestros tiempos y ha revelado una serie de realidades ambientales, sociales económicas y políticas que se deben enfrentar y aprender de ellas para el inmediato futuro, desafiando nuestra realidad, nuestras vidas, actitudes y comportamientos. Y ha cambiado por completo y para siempre la experiencia de ser los gobernantes, los empresarios, clientes, empleados, ciudadanos y, en general, el ser humano.

5. PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

En virtud con lo establecido en Decreto 1567 de 1998¹, Ley 909 de 2004² y Decreto 1083 de 2015³, se establece el Plan de Incentivos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo

1 Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado

2 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

3 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Con el fin de garantizar que este Plan logre alcanzar tanto las metas como los objetivos trazados y sea una herramienta que fortalezca el compromiso institucional, estimular de manera permanente la productividad y propicie el crecimiento personal de los empleados, se contempla para su diseño la aplicación de los criterios de igualdad, equidad, mérito, objetividad, legalidad y transparencia.

5.1. Clases de Incentivos

Los planes de Incentivos en la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico - CRA se orientarán a motivar, estimular, reconocer y premiar los desempeños individuales de los empleados quienes tienen la calidad de empleados inscritos en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y que aporten de manera significativa al logro de los objetivos y metas de la Entidad.

Para la selección del mejor empleado de Carrera Administrativa, el mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción de la Entidad y los mejores empleados por nivel jerárquico, se tendrán en cuenta los criterios que la Entidad determine para la vigencia, de conformidad con lo establecido en el numeral 5.3 del presente documento.

5.2. Reconocimientos

El propósito es brindar un reconocimiento especial a todos los funcionarios de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico - CRA como las desvinculaciones por pensión, reconocimientos verbales, notas de felicitación o de agradecimiento, mensajes de felicitación por los nacimientos de los hijos, publicaciones en los medios de comunicación internos de la entidad, entre otros.

Continuaremos realizando el reconocimiento a los empleados con mayor antigüedad en el servicio con la Entidad, conforme al tiempo de permanencia al servicio, de los servidores públicos que cada año y por una sola vez, acrediten haber cumplido:

- a) Cinco (5) años.
- b) Diez (10) años.
- c) Quince (15) años.
- d) Veinte (20) años.
- e) Veinticinco (25) años.

5.3. Criterios de selección

5.3.1 Mejor empleado de carrera administrativa y los mejores empleados de cada nivel jerárquico de la entidad

CRITERIOS	ESCALAS DE CALIFICACIÓN	PUNTAJE
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN NIVEL SOBRESALIENTE	100% de Cumplimiento	10
	Entre 96% y 99% de Cumplimiento	8
	95% de Cumplimiento	6
PARTICIPACIÓN EN COMITÉS DENTRO DE LA ENTIDAD	Pertenecer a 3 comités	10
	Pertenecer a 2 comités	8
	Pertenecer a 1 Comité	6

Nota: En caso de empate se procederá a desempatar teniendo en cuenta el tiempo de servicio que lleve el servidor en la entidad, mediante la fecha exacta de vinculación. En caso de persistir el empate se resolverá al azar.

5.3.2 Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad

CRITERIOS	ESCALAS DE CALIFICACIÓN	PUNTAJE
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN NIVEL SOBRESALIENTE	100% de Cumplimiento	10
	Entre 96% y 99% de Cumplimiento	8
	95% de Cumplimiento	6
PARTICIPACIÓN EN COMITÉS DENTRO DE LA ENTIDAD	Pertenecer a 3 comités	10
	Pertenecer a 2 comités	8
	Pertenecer a 1 Comité	6

Nota: En caso de empate se procederá a desempatar teniendo en cuenta el tiempo de servicio que lleve el servidor en la entidad, mediante la fecha exacta de vinculación. En caso de persistir el empate se resolverá al azar.

6 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para la formulación del programa y los elementos que lo componen se utilizaron fuentes primarias y secundarias, entre las fuentes primarias de información se encuentra la normatividad vigente en lo relacionado con los programas de bienestar que hacen parte del sistema de estímulos, como lo es el Decreto-Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015; así mismo, se consultaron documentos y

literatura del Departamento Administrativo de la Función Pública que sirvieron como insumo para la construcción del actual programa y que son complementarios al sistema de estímulos.

En cuanto a las fuentes secundarias formales de información, se utilizaron diagnósticos realizados durante el año 2021 entre los cuales se encuentran los resultados obtenidos en la encuesta de medición de clima laboral 2019 e intervención durante los años 2020 y 2021, autodiagnóstico MIPG dimensión de Talento Humano, resultados del FURAG 2020, resultados de la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad en salud en el trabajo, así como de auditorías de gestión al proceso de talento humano realizadas durante la vigencia anterior. **(Ver Anexo 1)**

7 BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico - CRA, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998. Para la aplicación de ciertos componentes del Plan de Bienestar podrán ser beneficiarios personas naturales con contrato de Prestación de Servicios suscritos con la entidad, así como el personal de aseo y cafetería.

8 RESPONSABLE

La Subdirección Administrativa y Financiera a través del grupo de Gestión Humana, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

9 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar, Estímulos e incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos.

INDICADOR	QUE EVALUAR	FORMULA
EFICACIA	Ejecución del plan de bienestar	$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas}}{\text{actividades programadas}} * 100$

10 PRESUPUESTO

El Plan de Bienestar e incentivos de la Comisión de Regulación de Agua potable y Saneamiento Básico – CRA será financiado a través del rubro de Bienestar y estímulos del proyecto de Funcionamiento incluidas las actividades recreativas, deportivas y demás aquí plasmadas, las mismas se ejecutarán a través de un Contrato con la caja de compensación en procura satisfacer las necesidades de bienestar, recreación y estímulos de los servidores de la Entidad. Adicionalmente se gestionarán actividades que serán desarrollados directamente por los diferentes aliados estratégicos.

11 ANEXO 1: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

EJE	MES												
	ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Eventos deportivos y recreacionales: * Clases de acondicionamiento físico virtuales y presenciales * Torneos deportivos (futbol, voleibol)				X	X		X		X			
	Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales * Ingreso obras teatrales virtuales * Visita a museos				X				X				
	Feria de servicios en la CRA (oferta de bancos, fondos, salud, alimentación, seguros, eventos, turismo, educación, constructoras, etc)		X		X		X				X		
	Capacitaciones en artes y/o artesanías Taller de manualidades y artes (incluye materiales).							X					
	Implementación Teletrabajo / Trabajo virtual en casa								X				
	Día mujer y hombre * Actividades lúdicas * Detalles de reconocimiento			X	X								
	Día del niño * Actividades lúdicas					X							
	Día de madre y padre * Actividades lúdicas * Detalles de reconocimiento					X	X						
	Día de la secretaria				X								
	Día del Conductor							X					

EJE	MES												
	ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
	Bienestar espiritual *Clase de yoga *Celebración de las novenas de navidad					X		X			X		
	Implementación de horarios flexibles para los servidores públicos							X					
	Día del abuelo								X				
	Día de la familia *Actividad de integración familiar						X					X	
	Vacaciones recreativas y celebración navidad infantil *2 días vacaciones recreativas con actividades lúdicas *Regalos para niños de 0 a 12 años										X		X
	Actividad Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales *Talleres virtuales				X				X				
	Día del servidor público						X						
	Celebración de profesiones y oficios											X	
	Día del Trabajo					X							
	Actividades de desvinculación asistida prepensionados				X		X		X				
	Día del amor y la amistad *Actividad de integración									X			
	Celebración de cumpleaños *Entrega de detalles de reconocimiento	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Actividades de entorno laboral saludable *Pausas Activas *Caminata ecológica		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

EJE	MES													
	ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
	Celebración Quinquenios Pin en bronce calibre 1.2 de 2 cm aprox foto impresos en alto y bajo relieve con empaque													X
	Selección de mejor funcionario por nivel jerárquico (Carrera, LNR), de conformidad con lo establecido por el Decreto 1083 de 2015. Y reconocimiento mejor funcionario de Carrera. *Bono de turismo por valor de un millón de pesos cada uno.											X		
	Cierre de Gestión * Entrega de reconocimientos a los funcionarios *Actividades lúdicas, esparcimiento e integración que incluya (almuerzo, refrigerios y animadores recreacionales)													X
EJE 2: SALUD MENTAL	Charlas en las siguientes temáticas: *Promoción y prevención de suicidios *política sobre consumo de alcohol y drogas. *Prevención de la violencia física y sexual. *Síndrome de agotamiento laboral "burnout"			X		X		X		X				
	Exámenes médicos ocupacionales													
	Examen Médico con énfasis osteomuscular													
	Optometría													
	Examen de audición								X					
	Examen para conductores													
	Exámenes de ingreso y egreso													
	Semana Seguridad y Salud en el trabajo									X				
Aplicación de la batería de riesgo psicosocial						X								

EJE	ACTIVIDAD	MES											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
	Intervención clima Laboral *préstamo de salones incluyendo estación de café, refrigerios, ayudas audiovisuales y sonido de 8:00 am a 12:00 pm			X	X	X	X	x					
EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL	Charla sobre el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.										X		
	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad. *Ley 581 de 2000 *Decreto 2011 de 2017 (compilado en el Decreto 1083 de 2015) *Decreto 2365 de 2019 *Decreto 455 de 2020												X
	Taller código de integridad y actividades asociadas a la identificación de valores del servidor público.			X									
	Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas. *Talleres y actividades lúdicas						X						
EJE 4: ALIANZAS INTERSTITUCIONALES	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar	X											
EJE 5: EJE TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Implementación del módulo de autogestión dentro del aplicativo de nómina SARA			X									