



202207120951682654284913
resoluciones
Julio 12, 2022 9:51
Radicado 202200004913



“Por la cual se derogan las Resoluciones 201900001198 del 04 de marzo de 2019 y 201900006013 del 25 de septiembre de 2019 e integra y establece el reglamento de la Mesa Técnica para la Dimensión de Talento Humano”

EL ALCALDE DEL MUNICIPIO DE BELLO

En uso de sus facultades constitucionales y legales, específicamente lo consagrado en la Ley 136 de 1994, la Ley 87 de 1993, la Ley 489 de 1989, el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017, demás normas concordantes y,

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 1083 de 2015 reglamenta el Sistema de Gestión y actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG –, entre otros, de tal manera que permite el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de los organismos y entidades del Estado.

Que el artículo 2.2.22.3.1 del Decreto 1083 de 2015, adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG –, con el fin de lograr el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG –, es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y de los organismos públicos, dirigido a generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, en los términos del artículo 2.2.22.3.2 del Decreto 1083 de 2015.

Que el Artículo 2.2.22.3.8 del citado Decreto, dispone que cada una de las entidades integrará un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG –, el cual sustituirá los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal.



202207120951682654284913

resoluciones

Julio 12, 2022 9:51

Radicado 202200004913



Que para dar cumplimiento a la norma señalada, la administración central mediante el Decreto Municipal 2655 del 08 junio de 2018, adoptó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño que contiene las siete (7) mesas técnicas que desarrollan y dan vida a las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, entre las cuales está la **Mesa Técnica Nro.1. Dimensión Talento Humano**.

Que a dicha Mesa le corresponde trabajar con dos (2) de las diecinueve (19) políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG –, a saber:

- **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano**
- **Política de Integridad**

Que para que dicha mesa funcione adecuadamente, se hace necesario actualizar las Resoluciones 201900001198 del 04 de marzo de 2019 y 201900006013 del 25 de septiembre de 2019, lo cual se hace mediante la presente disposición administrativa, por lo que, para dar cumplimiento a las disposiciones legales enunciadas, es necesario integrar y establecer el reglamento de la **Mesa Técnica Nro.1. Dimensión Talento Humano** y, fijar su reglamento de funcionamiento.

Con fundamento en las anteriores consideraciones,

RESUELVE:

CAPÍTULO 1 Disposiciones generales

ARTÍCULO PRIMERO: Dejar sin efectos las Resoluciones 201900001198 del 04 de marzo de 2019 y 201900006013 del 25 de septiembre de 2019.

ARTÍCULO SEGUNDO: Integrar y establecer el reglamento de la **Mesa Técnica Nro.1. Dimensión Talento Humano**, adscrita al Comité institucional de gestión y desempeño.



202207120951682654284913
resoluciones
Julio 12, 2022 9:51
Radicado 202200004913



PARÁGRAFO: Esta mesa sustituirá los demás comités que tengan relación con la **Dimensión Talento Humano** de la entidad, excepto aquellos de creación legal.

ARTÍCULO TERCERO: Naturaleza de la Mesa Técnica Nro.1. Dimensión Talento Humano. La Mesa técnica es un comité ejecutor de las directrices del Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, en todo aquello que tenga que ver con la Dimensión Talento Humano de la Entidad.

CAPÍTULO 2

Integración y funciones de la Mesa Técnica Nro.1. Dimensión Talento Humano

ARTÍCULO CUARTO: Integración de la Mesa Técnica Nro.1. Dimensión Talento Humano. Estará integrada por:

1. El Secretario (a) de Servicios Administrativos.
2. El Director (a) de Talento Humano.
3. El Secretario (a) de Planeación.
4. El Secretario (a) de Educación.

PARÁGRAFO PRIMERO: Se podrá delegar de manera excepcional su representación en un delegado de nivel directivo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Al Comité deberán asistir las demás Secretarías que se requieran para la implementación de la Dimensión, las cuales serán ocasionales y tendrán la calidad de secretarías invitadas.

ARTÍCULO QUINTO: Objetivo, Alcance y Política de la Mesa Técnica Nro.1. Dimensión Talento Humano:

- **Objetivo:** Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.



202207120951682654284913
resoluciones
Julio 12, 2022 9:51
Radicado 202200004913



- **Alcance:** a) Ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. b) Gestionar las normas que rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales. c) Promover la integridad en el ejercicio de las funciones y competencia de los servidores públicos. d) Orientar 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.
- **Política:** Para el desarrollo de esta dimensión, deberá tenerse en cuenta los lineamientos de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional; correspondiéndole a dicha mesa trabajar con dos (2) de las diecinueve (19) políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, a saber:
 - Política de Gestión Estratégica del Talento Humano
 - Política de Integridad

Ver Manual Operativo MIPG y anexos en el siguiente enlace:
www.funcionpublica.gov.co/web/eva/publicaciones

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH, se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Para ello, se hace necesario que la Entidad desarrolle las siguientes etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva.

ETAPA 1: Disponer de Información: Disponer de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor información como la siguiente:



202207120951682654284913
resoluciones
Julio 12, 2022 9:51
Radicado 202200004913



- Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros. Esta información se obtiene en desarrollo de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
- Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.
- Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores y que permita 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: Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, es contar con un diagnóstico. Para ello, se utiliza una herramienta denominada Matriz de GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política.

Con base en ellos, la entidad identificará fortalezas y aspectos a mejorar. Cuando se diligencie dicha Matriz se obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los tres niveles de madurez identificados. (Básico Operativo, Transformación, Consolidación).

- **Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).** Para esta etapa se ha diseñado un formato asociado a la Matriz, denominado Plan de Acción, en el que se describen una serie de pasos para que la entidad, con base en los resultados del diagnóstico, establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez.

Así mismo, el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015 establece que las entidades de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG, a las que les aplica la Ley 909 de 2014 y el Decreto 1567 de 1998, deberán integrar a su Plan de Acción Institucional (artículo 74, Ley 1474 de 2011), los planes relacionados con la Dimensión de Talento Humano, a saber: Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Estratégico de Talento Humano, Institucional de Capacitación, de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ello, la Entidad contará con las orientaciones que al respecto emitan Función Pública y el Ministerio del Trabajo, en lo de su competencia.



202207120951682654284913
resoluciones
Julio 12, 2022 9:51
Radicado 202200004913



- **Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).** Esta etapa consiste en la implementación de las acciones previamente diseñadas. El propósito es fortalecer aquellos aspectos débiles siempre con el objetivo de mejorar la GETH. Así, por ejemplo:

Para el ingreso: Implementar 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.

Para el desarrollo. Definir 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.

Para el retiro. Comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, teniendo en cuenta lo definido en la dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación.

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos. “la integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones”, entendiéndose esta como una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

La Función Pública, elaboró el Código de Integridad del Servicio Público como una herramienta que busca ser implementada y apropiada por los servidores.

La Entidad debe adoptar el Código de Integridad del Servicio y contemplar los siguientes aspectos:

- Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.



202207120751682654284913
resoluciones
Julio 12, 2022 9:51
Radicado 202200004913



- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.
- Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial, de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.
- Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción ("lo que hago" "lo que no hago") a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.
- Disponer de espacios para el fomento de mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, para identificar los valores relacionados con éste y desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con ellos.
- Aplicar mecanismos que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas y se gestionen adecuadamente las situaciones de conflictos que puedan surgir entre los intereses públicos que los servidores están obligados a promover y defender y los intereses particulares que como ciudadanos pudieran tener.
- Articular los elementos de la infraestructura de integridad institucional (códigos, conflicto de interés, comités, canales de denuncia y seguimiento) para poder establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad en la administración pública, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural de impacto en la entidad.

PARÁGRAFO PRIMERO: La Mesa Técnica Nro.1. Dimensión Talento Humano tendrá a cargo el desarrollo e implementación de los siguientes planes:

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Estratégico de Talento Humano
4. Plan Institucional de Capacitación
5. Plan de bienestar laboral e Incentivos Institucionales
6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo



202207120951682654284913
resoluciones
Julio 12, 2022 9:51
Radicado 202200004913



En otros Asuntos:

- Elaborar y aprobar su propio procedimiento interno, en caso de ser necesario.
- Presentar los informes que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y que los demás órganos externos de control requieran sobre la gestión y el desempeño de la mesa técnica.
- Adelantar y promover acciones permanentes de auto diagnóstico para facilitar la valoración interna de la gestión.
- Gestionar ante la Secretaría de Hacienda los recursos necesarios para el buen funcionamiento de la Mesa y el cumplimiento de los objetivos, metas y obligaciones de la Mesa técnica.
- Las demás asignadas por el Representante Legal de la entidad que tengan relación directa con la implementación, desarrollo y evaluación de las funciones, y responsabilidades de la Mesa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para el buen funcionamiento de la mesa técnica, se podrá contar con la asesoría y el acompañamiento en caso de ser requerido de las otras Mesas Técnicas ya conformadas en la entidad.

ARTÍCULO SEXTO: Funciones del Presidente de la Mesa Técnica Nro.1. Dimensión Talento Humano.

Son funciones del Presidente de la Mesa Técnica Nro. 1 Dimensión Talento Humano, como máximo Directivo de la Secretaría de Servicios Administrativos o quien haga sus veces, las siguientes:

- Promover las citaciones de la mesa, presidir, instalar y dirigir las reuniones correspondientes.
- Representar a la mesa cuando se requiera.
- Servir de canal de comunicación de las decisiones de la mesa. Únicamente el Presidente podrá informar oficialmente los asuntos decididos por la Mesa Técnica de Talento Humano.
- Delegar en los otros miembros de la mesa alguna de sus funciones, cuando lo considere oportuno.
- Hacer el reparto de los asuntos que le corresponda a la mesa decidir y debatir.
- Decidir los impedimentos y recusaciones que presenten los integrantes del Comité.
- Designar el secretario de la mesa que será de la misma dependencia.



202207120951682654284913
resoluciones
Julio 12, 2022 9:51
Radicado 202200004913



- Las demás funciones que establezcan la ley o el reglamento.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Funciones de la Secretaría de la Mesa Técnica Nro.1. Dimensión Talento Humano.

Son funciones del Secretario de la mesa, las siguientes:

- Convocar a sesiones a los integrantes de la Mesa Técnica, indicando: hora, día y lugar de la reunión.
- Programar la agenda de la Mesa Técnica y enviarla previamente a cada uno de los integrantes del Comité.
- Redactar las actas de las reuniones.
- Organizar la logística y los recursos técnicos necesarios para el funcionamiento de la Mesa.
- Custodiar, conservar y coordinar el archivo y control de las actas de la Mesa Técnica, así como de los demás documentos que se posean, tanto en medios físicos como electrónicos.
- Hacer seguimiento de manera permanente, a las decisiones adoptadas y compromisos adquiridos por el Comité.
- Las demás funciones que establezcan la ley o el reglamento.

ARTÍCULO OCTAVO: Funciones de los integrantes de la Mesa Técnica Nro.1. Dimensión Talento Humano.

Son funciones de los integrantes de la Mesa Técnica, las siguientes:

- Asistir a las reuniones que sean convocadas.
- Suscribir los actos administrativos y las comunicaciones que en ejercicio de sus funciones expida la Mesa Técnica.
- Adoptar y dar cumplimiento los lineamientos y políticas de Gestión y Desempeño aplicables a la Dimensión.
- Las demás funciones que establezcan la ley o el reglamento.

Los integrantes de la Mesa Técnica pueden delegar en el Presidente de la misma, la suscripción de los actos que contengan sus decisiones.

ARTÍCULO NOVENO: Impedimentos, recusaciones o conflictos de interés.
Los integrantes de la Mesa Técnica están sujetos a las causales de impedimento y recusación previstas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. CPACA.



202207120951682654284913
resoluciones
Julio 12, 2022 9:51
Radicado 202200004913



Cuando un miembro de la Mesa Técnica advierta que puede estar inmerso en una de las causales de impedimento, deberá informarlo inmediatamente al presidente de la mesa, quien deberá decidir el impedimento. De aceptarlo, designará su remplazo y en el mismo acto ordenará la entrega de los documentos.

Cuando el integrante de la Mesa Técnica no manifieste su impedimento, podrá ser recusado por el interesado, quien deberá aportar las pruebas que considere necesarias para decidir el impedimento.

Cuando el impedimento recaiga en el presidente de la Mesa Técnica, la decisión se adoptará por la mayoría de los integrantes de la misma.

CAPÍTULO 3 Reuniones y funcionamiento

ARTÍCULO DÉCIMO: Reuniones de la Mesa Técnica Nro.1. Dimensión Talento Humano. La Mesa Técnica Nro.1. Dimensión Talento Humano, se reunirá de forma ordinaria como mínimo una (1) vez cada mes. También se podrá reunir de forma extraordinaria por solicitud de los integrantes y previa citación de la Secretaría Técnica, o por solicitud del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: Citación a las reuniones de Mesa Técnica Nro.1. Dimensión Talento Humano. Las reuniones ordinarias del Comité serán convocadas con una antelación de por lo menos cinco (5) días hábiles.

La convocatoria de las reuniones extraordinarias se hará por escrito con la indicación del día, la hora y el objeto de la reunión, con una antelación de por lo menos dos (2) días. En caso de urgencia se podrá convocar verbalmente, de lo cual se dejará constancia en el acta. La citación siempre indicará el orden del día a tratar.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: Invitados a las reuniones de la Mesa Técnica Nro.1. Dimensión Talento Humano. Cuando lo considere pertinente, según los temas a tratar en el orden del día, el Presidente de la Mesa Técnica Dimensión Talento Humano, podrá invitar a los servidores públicos que, por su condición jerárquica, funcional o conocimiento técnico, deban asistir según los asuntos a tratar, así como personas o representantes de entidades del sector



202207120951682654284913
resoluciones
Julio 12, 2022 9:51
Radicado 202200004913



público o privado que tengan conocimiento o experticia en los asuntos de planeación estratégica, gestión administrativa, indicadores de gestión, control interno u otros relacionados con la mejora de la gestión y el desempeño institucional; quienes sólo podrán participar, aportar y debatir sobre los temas para los cuales han sido invitados. Estas personas tendrán derecho a voz, pero sin voto.

PARÁGRAFO: La Oficina de Control Interno del Municipio de Bello o quien haga sus veces será invitada permanente con voz pero sin voto.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: Desarrollo las reuniones de la Mesa Técnica Nro.1. Dimensión Talento Humano. Las reuniones de la Mesa Técnica serán instaladas por el Presidente de la Mesa Técnica.

En cada reunión de la Mesa sólo podrán tratarse los temas incluidos en el orden del día y uno de los puntos será necesariamente la lectura y aprobación del acta anterior. No obstante, el orden del día podrá ser modificado por el pleno de la Mesa.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: Reuniones virtuales de la Mesa Técnica Nro.1. Dimensión Talento Humano. Las sesiones virtuales de la Mesa Técnica se adelantarán de conformidad con el siguiente procedimiento:

La invitación a la sesión de la Mesa Técnica se efectuará por medio del correo electrónico institucional, a la cual se adjuntará los soportes correspondientes al asunto a tratar.

El Secretario de la Mesa Técnica deberá especificar en el texto de la convocatoria la fecha y hora de la sesión, el orden del día, las instrucciones de la sesión virtual, la forma de intervención y el término para proponer observaciones y la aprobación o no de cada uno de los temas a tratar.

Está remisión la podrá realizar por correo electrónico y siempre dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la finalización de la sesión virtual. Vencido este término sin que el miembro del Comité manifieste su decisión, se entenderá que no tiene objeciones y que acepta las decisiones de la mayoría en cada tema discutido.

Las actas de las reuniones virtuales serán firmadas por todos sus miembros.

PARÁGRAFO. La Mesa Técnica conservará los archivos de correos electrónicos enviados y recibidos durante la sesión virtual, al igual que los demás medios



202207120951682654284913
resoluciones
Julio 12, 2022 9:51
Radicado 202200004913



tecnológicos de apoyo o respaldo de la respectiva sesión, lo cual servirá de insumo para la elaboración de las actas.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: Quórum y mayorías. La Mesa Técnica Nro. 1 Dimensión Talento Humano sesionará y deliberará con la mayoría de sus miembros, es decir la mitad más uno (1). En caso de empate, el Presidente de la Mesa Técnica, toma la decisión.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: Decisiones de la Mesa Técnica Nro.1. Dimensión Talento Humano. La Mesa Técnica adoptará sus decisiones mediante resoluciones, circulares, instructivos o cualquier otro acto administrativo que las contenga y deberán ser suscritos por la totalidad de los miembros de la Mesa.

El voto de los integrantes deberá ser motivado y con fundamento en los documentos aportados por el solicitante y en las pruebas que se hubieren practicado.

Las decisiones de la Mesa Técnica deberán notificarse y comunicarse en los términos previstos por el Código de Procedimiento Administrativo y de los Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO DÉCIMO SEPTIMO: Actas de las reuniones de la Mesa Técnica Nro.1. Dimensión Talento Humano. De cada reunión se levantará un acta que contendrá la relación de quienes intervinieron, los temas tratados, las decisiones adoptadas y los votos emitidos por cada uno de los integrantes. Las actas llevarán el número consecutivo por cada año y serán suscritas por los integrantes de la Mesa Técnica.

CAPÍTULO 4 Varios

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO: Modificación del Reglamento. Este reglamento podrá ser modificado mediante Resolución emitida por el Representante Legal de la Entidad, a iniciativa de cualquiera de sus integrantes, y aprobado en un debate.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO: Vigencia. El presente reglamento rige a partir de la fecha de su aprobación.



202207120951682654284913
 resoluciones
 Julio 12, 2022 9:51
 Radicado 202200004913



Dada en Bello a los

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

ÓSCAR ANDRÉS PÉREZ MUÑOZ
 Alcalde Municipal

| | | |
|-----------|---|-------|
| Proyectó: | Sergio Alexander Madrigal Bedoya, Profesional Especializado | Firma |
| Aprobó: | Claudia Avendaño Avendaño, Subsecretaria de Planeación | Firma |
| Aprobó: | Julián M. Machado, Secretario de Planeación | Firma |
| Revisó: | Juan David Arango Peláez | Firma |

