



## PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-GTH-02

Versión: 05

Vigencia: 26/01/2023

AGENCIA DE COOPERACIÓN E INVERSIÓN DE MEDELLÍN  
Y EL ÁREA METROPOLITANA -ACI MEDELLÍN-

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

LUISA FERNANDA MÁRQUEZ RUÍZ  
Representante Legal Suplente

RAQUEL MARIA GRACIANO  
Auxiliar Administrativa Gestión del Talento Humano

2023

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. GLOSARIO.....	3
3. DESARROLLO .....	4
3.1. Justificación .....	4
3.2. Marco normativo .....	5
3.3. Objetivo general .....	6
3.4. Objetivos específicos .....	6
3.5. Alcance .....	6
3.6. Periodicidad.....	6
3.7. Diagnóstico de necesidades.....	6
3.8. Que busca el Plan de Incentivos Institucionales de la ACI Medellín .....	7
3.9. Actividades y metodología propuesta .....	7
3.10. Plan de bienestar laboral: .....	8
3.11. Recursos .....	12

## 1. INTRODUCCIÓN

La Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana - ACI Medellín, cuenta con el Plan de Incentivos Institucionales, mediante el cual proporciona a sus servidores incentivos no monetarios y monetarios con el fin de reconocer la entrega a la labor que realizan como servidores públicos.

El plan de incentivos de la Agencia busca crear un ambiente de hábitos saludables, así como construir una oferta de valor para los colaboradores a través de la percepción de una atmósfera positiva, el tejido de relaciones confiables y la creación de oportunidades de aprendizaje.

Las actividades buscan fomentar el autocuidado, la salud, la gestión emocional, la integración y el ocio, es claro que los planes de bienestar exitosos se componen incentivos económicos, sin embargo, estos deben estar acompañados de otras medidas que potencien y sostengan la motivación, la orientación al logro, la adaptación al cambio y la recursividad.

Es de tener en cuenta, que para su planteamiento se tuvieron en cuenta los lineamientos entregados por MIPG en su modulo de Talento Humano y algunos factores arrojados en la encuesta de riesgo psicosocial.

## 2. GLOSARIO

- **Incentivo:** es aquello que impulsa a las personas a mejorar en ciertas tareas o aspectos. Se puede considerar como un beneficio tras alcanzar una meta. Por tanto, un incentivo es algo que motiva a una persona para hacer mejor y más rápido una tarea concreta, mejorando su rendimiento.
- **Competencia:** conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos, comportamientos y actitudes que aplicadas predicen un desempeño superior en las personas.
- **Competencias organizacionales:** se refieren a aquellas capacidades que debe tener cada miembro de la ACI Medellín, es decir, esa competencia central de la que se deriva o apoya una posición competitiva, debe ser visible en el desempeño de cada servidor y directivo.
- **Competencias funcionales:** denominadas frecuentemente competencias técnicas, son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral, según los estándares y la calidad establecidos por la empresa, “saber hacer el trabajo”.
- **Competencias actitudinales:** es saber “ser” y saber “actuar”.
- **Evaluación de desempeño por competencias:** constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del servidor.
- **Plan de bienestar laboral:** son medidas que buscan mejorar la calidad de vida de los servidores, mejorar el clima laboral y fortalecer la integración entre los mismos, incluyendo no sólo al funcionario sino también a sus familias.
- **Plan de incentivos:** busca mejorar el nivel de desempeño de los servidores.

- **Salario emocional:** retribuir con beneficios no monetarios a los servidores, con el fin de tener el talento humano cada vez más satisfecho, altamente productivo y con un alto sentido de compromiso con la organización.
- **Recurso humano:** son las personas con las que una organización cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas.
- **Clima laboral:** conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.
- **Riesgo psicosocial:** son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea, el riesgo psicosocial puede afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del servidor.
- **Teletrabajo:** forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en sitio específico de trabajo.

### 3. DESARROLLO

#### 3.1. Justificación

Los constantes cambios en el mundo laboral hacen que las organizaciones se repiensen, situación que no excluye al sector público, toda vez que es imperativo contar con personal idóneo y capaz de generar cambios y lograr metas bajo diferentes escenarios laborales, desde el ideal y soñado hasta el menos óptimo.

Es por ello, que el Plan de Incentivos Institucionales de la ACI Medellín está encaminado a mejorar el nivel de vida de los servidores, comprendiendo el mercado cambiante, siendo igualmente importante el cumplimiento de la normativa legal vigente; el plan se encuentra orientado a generar un cambio de actitud del servidor frente a la labor que desempeña, para ello, se cuenta con una serie de mecanismos que promueven la **satisfacción personal, de formación, laboral y familiar**. En este mismo sentido, se busca crear y mantener un adecuado clima laboral, el cual se refleje en el cumplimiento de la labor y el logro de las metas institucionales.

La entidad desde el año 2020 estuvo desarrollando trabajo en casa, todo bajo los lineamientos de la emergencia sanitaria que vivió el mundo, método que demostró ser eficaz para el desempeño laboral; hecho que motivo a la alta dirección a implementar de manera formal el teletrabajo dentro de la entidad, buscando así mismo, mantener al personal motivado y permitiéndole reforzar esa satisfacción y equilibrio entre las diferentes esferas de su vida, en tal sentido, desde el mes de octubre de 2022, la ACI Medellín se encuentra bajo la propiedad de teletrabajo en las modalidades de suplementario y móvil.

	<b>PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-GTH-02
		Versión: 05
		Vigencia: 26/01/2023

La ACI Medellín cuenta con una serie de beneficios que permiten a sus servidores encontrar ese equilibrio deseado entre su vida personal y laboral, traduciendo los mismos en un mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral.

### 3.2. Marco normativo

- Constitución Política de Colombia de 1991: que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen los ciudadanos.
- Ley 909 de 2004, Artículo 36: el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar de incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.
- Decreto 1083 de 2015: por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Título 10, Artículo 2.2.10.1: las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Artículo 2.2.10.2: 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 los cuales se desarrollan a través de actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticas, culturales, de promoción y prevención de la salud, de capacitación informal y otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del servidor.

Artículo 2.2.10.7: los programas de bienestar de calidad de vida laboral, los cuales se desarrollan a través de actividades y programas, deben incluir entre otros aspectos la medición de clima laboral, preparación para el retiro del servicio, identificación e intervención de la cultura organizacional, fortalecimiento del trabajo en equipo y programas de incentivos.

- Decreto 1567 de 1998, Artículo 37: recursos, las entidades públicas a las cuales se aplica este Decreto-Ley deberán apropiarse anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social e incentivos que se adopten.

Artículo 21: establece la finalidad de los programas de bienestar social, así:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos, en el ámbito laboral, que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

	<b>PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-GTH-02
		Versión: 05
		Vigencia: 26/01/2023

- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
  - d. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
  - e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.
- Resolución 2646 de 2008: por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

### 3.3. Objetivo general

Implementar un plan de bienestar institucional que impacte positivamente a los servidores de la ACI Medellín y por ende el logro de los objetivos institucionales.

### 3.4. Objetivos específicos

- Brindar espacios que fortalezcan las relaciones interpersonales al interior de la ACI Medellín.
- Contribuir a través de acciones participativas al fortalecimiento de las competencias, así como a los valores corporativos.
- Motivar a los servidores a velar por su bienestar, así como a la integración familiar.

### 3.5. Alcance

Aplica a todos los servidores de la Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana - ACI Medellín.

### 3.6. Periodicidad

El Plan de Incentivos Institucionales tiene una periodicidad anual.

### 3.7. Diagnóstico de necesidades

Responde a los resultados obtenidos en la encuesta de riesgo psicosocial, la cual permitió contar con información relevante en la identificación de las necesidades de los servidores de la ACI Medellín, sin dejar atrás el cumplimiento de la normativa legal.

### 3.8. Qué busca el Plan de Incentivos Institucionales de la ACI Medellín

- Fomentar beneficios que permitan a los servidores de la ACI Medellín sentirse orgullosos de ser parte de la entidad, permitiendo así, que disminuya la tasa de rotación de personal.
- La posibilidad de un aprendizaje técnico continuo generando confianza, y permitiendo una constante retroalimentación positiva.
- Sentido de pertenencia y compromiso.
- Fortalecer los valores corporativos, así como la responsabilidad y la ética.

### 4. Actividades y metodología propuesta

La ACI Medellín cuenta con el Plan de Bienestar Laboral, el Proyecto de Salario Emocional y el Plan Institucional de Capacitación, mediante los cuales se busca ofrecer programas de protección y promoción a sus servidores.



#### 4.1. Plan de Bienestar Laboral



### Plan de Bienestar Laboral

Item	Actividad	Descripción	
Fechas especiales	Cumpleaños	Envío de una tarjeta de cumpleaños a cada servidor en su día.	
	Día de la mujer y del hombre	Tarjeta de reconocimiento en los respectivos días.	
	Día de la madre y del padre	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarjeta de reconocimiento en los respectivos días</li> <li>Dar una tarde libre del viernes que antecede la festividad tanto para padres como madres (3 padres, 5 madres).</li> </ul>	
	Día del servidor público	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enviar una tarjeta como reconocimiento y la importancia del servidor público.</li> <li>Charla</li> </ul>	
	Amor y amistad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Decorar la oficina alusivo a amor y amistad</li> <li>Jugar amigo secreto de tarjetas, se hace el sorteo igual que el amigo secreto de esta manera todos quedan con un destinatario, pero el regalo va a ser una tarjeta que le hará al compañero, estaremos todos reunidos y sobre la mesa habrá materiales didácticos para hacer una divertida tarjeta (para quienes dicen que no son creativos se les pueden dar patrones) al finalizar se hace entrega de la tarjeta.</li> <li>Compartir un refrigerio entre todos los asistentes</li> </ul>	
	Día de los niños (halloween)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Decorar la oficina de Halloween</li> <li>Cartelera con fotos del equipo disfrazados de niños y hacer entrega de una caja de galletas alusivas a la fecha al equipo.</li> </ul> <p>Para los niños hijos de los servidores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Chefs por una tarde</li> </ul>	
	Navidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Decorar la oficina alusiva a navidad</li> <li>Haciendo honor a que somos una entidad internacional, como cierre de año compartir una cena en un restaurante que nos brinde (3) tres opciones de cena típica de países diferentes.</li> </ul>	
Promoción y prevención	Encuesta Riesgo Psicosocial	Semana de la Salud: <ul style="list-style-type: none"> <li>Examen médico</li> <li>Videos de ejercicios para hacer en poco tiempo.</li> <li>Yoga en el puesto de trabajo.</li> <li>Recetario.</li> <li>Examen ojos</li> </ul>	Reforzar el item demandas ambientales y de esfuerzo con actividades que permitan promover una adecuada salud e interiorización de la importancia de las pausas
		Charla: actualización pensional	Brindar información al equipo sobre los cambios pensionales
		Charla: finanzas personales	Brindar información sobre tips para llevar una sana finanzas personales
		Charla: Vivienda, asesoría en subsidio y cuota inicial	Brindar asesoría sobre como acceder a vivienda propia y como abonar la cuota inicial
		Campaña Gestión del Cambio y la importancia de la adaptación, comprendiendo que no todo está	Fortaleciendo el item demandas cuantitativas: Campaña de comunicaciones, definir un mes para ello



 <p>ACI Medellín AGENCIA DE COOPERACIÓN E INVERSIÓN DE MEDELLÍN Y EL ÁREA METROPOLITANA Creamos lazos con el mundo para el desarrollo</p>	<b>PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-GTH-02
		Versión: 05
		Vigencia: 26/01/2023

		bajo nuestro control o el control institucional.	
		Campaña conciliación de los entornos intralaborales y extra laborales (desconexión laboral) Campaña manejo eficaz del tiempo	Fortaleciendo el item demandas cuantitativas: Campaña de comunicaciones, definir un mes para ello
		Descanso mental (concursos cortos de sopa de letras, sodoku, crucigrama concurso por proceso y así fortalecer lazos y trabajo en equipo.	Descanso mental (concursos cortos de sopa de letras, sodoku, crucigrama concurso por proceso y así fortalecer lazos y trabajo en equipo,
	Fortalecimiento de Competencias	Capacitación con etapa 2 del taller de comunicación asertiva	Reforzar el item de estilos de liderazgo buscando que en la capacitación se toquen temas como: Optimización de competencias de relación y comunicación. Participación efectiva en los grupos de trabajo. Seguimiento y retroalimentación de la gestión
MIPG	*Deportivos, recreativos, artísticos. *Trabajo equipo, cultura organizacional.	Reto Aventura empresarial Comfama Guatapé	Fortalecer el trabajo en equipo con actividades de esfuerzo, destreza y habilidades

## 4.2. Salario emocional

### ¿Qué es un salario emocional?

El salario emocional son todas las retribuciones no económicas para incentivar, incrementar la productividad, satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional, los cuales son elementos claves para retener el talento.

Es por ello, que las organizaciones han decidido invertir en "salario emocional" comprobando así como la rotación del personal es menor, han reducido gastos en selección y formación de trabajadores, han disminuido los niveles de ausentismo laboral y han situado sus empresas entre las más deseadas para trabajar, en concordancia con lo expuesto, la ACI Medellín no se queda atrás, ya que ha venido otorgando el beneficio de salario emocional a sus servidores desde el año 2018, evidenciando así, que éstos lo valoran y aprecian como uno de los beneficios más especiales que posee la entidad a fin de lograr tener cada vez un mejor equilibrio entre su vida persona, laboral y familiar, de acuerdo a algunos autores este impacto es llamado contrato psicológico.



## Salario Emocional

Beneficio	Descripción	Frecuencia						
Viernes corto	- El horario laboral será de 7:00 am a 12:00 pm.	Dos veces al año						
Feliz cumpleaños	- Aplica para cualquier día que se cumpla años (lunes a domingo) - Se puede disfrutar de un día libre - El plazo para el disfrute es de un mes, contado a partir de la fecha de cumpleaños	Una vez al año						
Por su cumpleaños (hijos, pareja, padre, madre, hermano)	- Corresponde a medio día laboral - Aplicar para los cumpleaños de lunes a viernes	Una vez al año						
Vacaciones	Súmales días a las vacaciones <table border="1" data-bbox="483 961 1149 1096"> <thead> <tr> <th>Años de antigüedad</th> <th>Beneficio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Para quienes cumplen 1 año</td> <td>1 día adicional</td> </tr> <tr> <td>Para quienes cumplen más de 2 años</td> <td>2 días adicionales</td> </tr> </tbody> </table>	Años de antigüedad	Beneficio	Para quienes cumplen 1 año	1 día adicional	Para quienes cumplen más de 2 años	2 días adicionales	Una vez al año
Años de antigüedad	Beneficio							
Para quienes cumplen 1 año	1 día adicional							
Para quienes cumplen más de 2 años	2 días adicionales							
Alarga tu fin de semana	- Corresponde a un día laboral, compensando el tiempo con el jefe directo. - Los días de uso sería: lunes, viernes o martes si el lunes que lo antecede es festivo.	Dos veces al año						
Disfrutamos de nuestras personas significativas en momentos especiales de 2do grado de consanguinidad y 1ro en afinidad	- Aplica para citas médicas, entrega de calificaciones y grados. - La duración del permiso corresponderá a la duración de la actividad.	Dos veces al año						
Día de la familia	- Destinar el viernes 21 de julio como día de la familia conforme a la Ley 1857, en caso de encontrarse en su periodo de vacaciones podrá ser coordinado con su jefe directo	1 vez						
Semana Santa	Compensar (pagar el tiempo) los días hábiles de la semana mayor, para que los servidores puedan compartir con sus familias. - Hacer uso de uno de los días de la familia (Ley 1857) semestrales para el lunes 3 de abril - Pagar con tiempo los días 4 y 5 de abril	1 vez en el año						

 <p>ACI Medellín AGENCIA DE COOPERACIÓN E INVERSIÓN DE MEDELLÍN Y EL ÁREA METROPOLITANA Creamos lazos con el mundo para el desarrollo</p>	<b>PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-GTH-02
		Versión: 05
		Vigencia: 26/01/2023

	Nota: a menos que por razones de necesidad del servicios se tome la decisión contraria.	
Días de descanso en diciembre	<p>- Compensar en el mes de diciembre (pagando el tiempo ampliando el horario laboral) los días:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20, 21 y 22 de diciembre</li> <li>• 27, 28 y 29 de diciembre</li> </ul> <p>A fin de que los servidores de la Agencia puedan disfrutar de las festividades decembrinas y compartir con sus familias.</p> <p>Nota: es importante que cada director de proceso vele por la prestación del servicio y por la instancia de personal en la entidad.</p> <p>Nota: a menos que por razones de necesidad del servicios se tome la decisión contraria.</p>	1 vez en el año
Home office	- Trabajar desde casa el día que le corresponda ir a la oficina	2 vez en el año

#### Importante tener en cuenta:

1. El jefe inmediato debe velar por que permanezca suficiente personal en el proceso.
2. El otorgamiento del beneficio de salario emocional depende de la necesidad del servicio.
3. Los permisos se deben solicitar con **una (1) semana de antelación** ante el jefe inmediato y siempre deben ser notificados por escrito (correo) a talento humano.
4. Para el uso de los beneficios debe haber previa aprobación del jefe inmediato.
5. De conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, capítulo: Permisos, artículo 26, numeral b, licencias, **PARÁGRAFO 4°**: los permisos de un (1) día de trabajo o más, serán solicitados por el trabajador mediante escrito dirigido a la Dirección de Relaciones Administrativas, quien determinará la respectiva aprobación, para los permiso de un tiempo inferior serán otorgados por el director del proceso.

#### Nota:

De conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo el salario emocional es un beneficio otorgado por mera liberalidad del empleador, su uso en el tiempo no genera una obligación de la Agencia con el empleado, razón por la cual en cualquier momento el empleador tendrá la facultad de negarlo por razones de necesidad del servicio o podrá suspenderlo de manera definitiva cuando lo estime conveniente.

La ACI Medellín a través de este beneficio busca incrementar el clima laboral y compromiso hacia la labor realizada.

#### 4.3. Capacitación

Para la ACI Medellín es muy importante contar con personal capacitado y con el fin de motivar a sus servidores cuenta con los siguientes beneficios:

 <p>AGENCIA DE COOPERACIÓN E INVERSIÓN DE MEDELLÍN Y EL ÁREA METROPOLITANA Creamos hechos con el mundo para el desarrollo</p>	<h2>PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES</h2>	Código: PL-GTH-02
		Versión: 05
		Vigencia: 26/01/2023



**Incentivo a la educación:** busca fijar los criterios a través de los cuales los servidores de la Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana - ACI Medellín, podrán acceder al beneficio de incentivo a la educación



**Programa de becas o pasantía:** busca fijar los criterios según los cuales los servidores de la Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana-ACI Medellín podrán acceder al beneficio de estudio de programas de becas o pasantías.



**Capacitación en idiomas:** busca fijar los criterios a través de los cuales los servidores de la Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana -ACI Medellín- podrán acceder al beneficio de capacitación en idiomas.



**Plan de capacitación:** es un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los servidores de la ACI Medellín, con él se fortalecen habilidades y conocimientos específicos para el desarrollo de la labor en los puestos de trabajo.

#### 4.4. Recursos

El presupuesto asignado para el Plan de Incentivos Institucionales es de setenta millones de pesos M.L. (\$75.000.000), entre los cuales se encuentra la atención al plan de bienestar laboral, plan de capacitación e incentivo a la educación.

#### 4. RESUMEN DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
01	2018/25/07	Se crea el plan de incentivos institucional
02	30/01/2019	Se revisa todo el plan para ajustar la información
03	29/01/2021	Se revisa todo el plan para ajustar la información
04	21/01/2022	Se revisa todo el plan para ajustar la información
05	26/02/2023	Se revisa todo el plan para ajustar la información

#### 5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

Elaboró / Actualizó:	Revisó:	Aprobó:
Nombre: Raquel Maria Graciano	Nombre: Luisa Fernanda Márquez Ruíz	Nombre: Luisa Fernanda Márquez Ruíz
Cargo: auxiliar administrativa de gestión del talento humano	Cargo: directora relaciones administrativas	Cargo: directora relaciones administrativas



**PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES**

Código: PL-GTH-02

Versión: 05

Vigencia: 26/01/2023