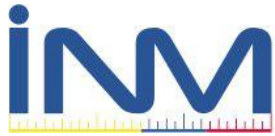


Instituto Nacional de Metrología  
de Colombia

# PLAN ANUAL DE BIENESTAR LABORAL 2013

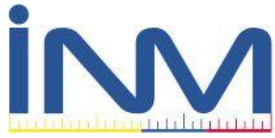
**SECRETARÍA GENERAL – TALENTO HUMANO**

**BOGOTÁ D.C.**



## Contenido

NUESTRA ENTIDAD .....	3
Misión.....	3
Visión .....	3
Objetivos .....	3
Principios éticos .....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. POLÍTICAS DE BIENESTAR (Artículo 2º - Resolución 465 del 24 de septiembre de 2007) .....	4
3. JUSTIFICACIÓN.....	5
4. OBJETIVO GENERAL .....	6
4.1. Objetivos específicos.....	6
5. CONTENIDO DEL PROGRAMA.....	6
6. OBJETIVOS DE LAS ÁREAS DE TRABAJO .....	7
7. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL .....	7
7.1. Clima, cultura y competitividad .....	8
7.2. Plan de incentivos .....	9
7.3. Desvinculación Laboral asistida .....	10
8. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES .....	11
8.1. Seguridad Social Integral .....	11
8.2. Actividades Deportivas .....	11
8.3. Actividades Recreativas .....	12
8.4. Actividades Culturales .....	12
9. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (LEY 15- 62 DEL 2012) .....	12
10. CELEBRACIÓN FECHAS ESPECIALES - ANIVERSARIO INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA.....	13
11. CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO PLAN DE BIENESTAR LABORAL .....	14



“Las personas con habilidades emocionales bien desarrolladas tienen más probabilidades de sentirse satisfechas y ser eficaces en su vida, y de dominar los hábitos mentales que favorezcan su propia productividad; las personas que no pueden poner cierto orden en su vida emocional libran batallas interiores que sabotean su capacidad de concentrarse en el trabajo y pensar con claridad.”

**Daniel Goleman**

## **NUESTRA ENTIDAD**

### **Misión**

Coordinar en el territorio nacional la metrología científica e industrial y ejecutar actividades que permitan la innovación y soporten el desarrollo económico, científico y tecnológico del país.

### **Visión**

En el 2020 seremos el centro de investigación, desarrollo e innovación líder en materia Metrológica en Colombia, con proyección internacional y capacidades de medición reconocidas, actuando con responsabilidad social.

### **Objetivos**

La coordinación nacional de la metrología científica e industrial, y la ejecución de actividades que permitan la innovación y soporten el desarrollo económico, científico y tecnológico del país, mediante la investigación, la prestación de servicios metrológicos, el apoyo a las actividades de control metrológico y la diseminación de mediciones trazables al Sistema Internacional de unidades (SI).

### **Principios Éticos**

Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. Los Principios Éticos son las creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se rige el sistema de valores al cual el individuo y el colectivo asumimos como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de transgresión o negociación. Los principios institucionales del Instituto Nacional de Metrología son:

**INTEGRIDAD:** Los funcionarios del INM no deben prestarse a recibir dádivas económicas o de otro tipo, de personas u organizaciones que busquen influir en las decisiones o acciones oficiales.

**EQUIDAD:** Dar a cada quien lo que le corresponde en proporción a su trabajo.

La equidad se plantea, consecuentemente, como un principio basado en la responsabilidad moral de ayudar a los otros a crecer desde sus propias capacidades y condicionamientos, de manera diferenciada.

**INTERÉS PÚBLICO:** El servidor público debe actuar sólo en términos del interés público y no hacer el trabajo buscando beneficios materiales o económicos para sí mismo.

**OBJETIVIDAD:** El servidor público, en el ejercicio de las funciones oficiales tales como nombramientos y adjudicación de contratos, beneficios o subsidios, deberá tener en cuenta solamente los méritos requeridos para ello.

**APERTURA:** El servidor público será claro respecto de las decisiones que tome y de las acciones que lleve a cabo y está obligado a hacer conocer del público, si se le solicita, aquellas que no sean reservadas o secretas.

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Laboral del Instituto Nacional de Metrología está orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la entidad.

Nuestro plan de bienestar, se deriva de una concepción integral del ser humano en la que se parte del propósito de identificar y atender necesidades del funcionario relativas a la cultura de la organización, al estado del clima organizacional y los cambios realizados, a los aspectos educativos, de recreación, a su salud y de su familia, a la seguridad social y al afianzamiento de valores organizacionales, que faciliten el desarrollo de su potencial y generen un bienestar en el ámbito laboral y en algunos aspectos del espacio extra laboral.

## 2. POLÍTICAS DE BIENESTAR (Artículo 2º - Resolución 465 del 24 de septiembre de 2007)

Los planes, programas y subprogramas correspondientes a la capacitación, bienestar social e incentivos de los funcionarios, estarán orientados por las siguientes políticas generales:

- a) El proceso de detección de necesidades: La formulación, la ejecución y la evaluación de los planes, programas y subprogramas de la Entidad partirá de la acción conjunta entre ésta y los funcionarios.
- b) Los planes, programas y subprogramas tendrán como eje central la visión y la misión de la Entidad frente al desarrollo integral del funcionario,

buscando que éste crezca armónicamente para el mejoramiento de la gestión institucional y su desempeño personal, facilitándole condiciones seguras y saludables para el desempeño de sus labores.

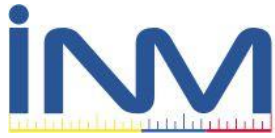
- c) Todos los funcionarios de la Superintendencia del Subsidio Familiar gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas y subprogramas que se adelanten en la Entidad, guardando los criterios de población beneficiaria definidos en las normas que sobre la materia imparta el Gobierno Nacional.
- d) Los planes, programas y subprogramas deberán responder tanto a los requerimientos e intereses de la Entidad como a los de los funcionarios y sus familias. En materia de salud ocupacional atenderán al cumplimiento de las normas legales.
- e) **Parágrafo.-** En todo caso, los planes institucionales de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, deberán guardar concordancia con los parámetros que imparta el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación y del presupuesto que se asigne para la correspondiente vigencia

### 3. JUSTIFICACIÓN

Se ha entendido el bienestar como el esfuerzo constante y deliberado por mantener la salud y lograr alcanzar el nivel más elevado del potencial físico, intelectual, emocional, social y espiritual del ser humano con el único objetivo en fortalecer la calidad de vida y que su existencia posea todos aquellos elementos que den lugar a la tranquilidad y la satisfacción del funcionario de nuestra entidad. Por ello, el análisis de las relaciones de la persona con "su" ambiente permite identificar los elementos para una política de bienestar laboral. Por lo anterior el Instituto Nacional de Metrología busca que sus funcionarios dentro de un contexto laboral, asuman los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales haciendo partícipes a los mismos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Entidad y del Estado, con los fines de desarrollo personal.

Se dará cumplimiento a las disposiciones del Gobierno Nacional encaminadas a brindar un tratamiento preferencial con calidad para sus servidores.

El Instituto Nacional de Metrología, está convencido que su "Talento Humano" es el eje central del desarrollo de la misión del mismo, es por esto que propone las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan los Servidores Públicos, engrandeciendo la Misión Institucional ante la comunidad que espera lo mejor de los Programas y Servicios de.



#### **4. OBJETIVO GENERAL**

Establecer condiciones tendientes al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

El Plan de Bienestar Laboral del Instituto Nacional de Metrología, pretende generar una calidad de vida laboral que se traduzca en motivación y calidez humana para sus servidores y que lleve a los mismos a realizar un efectivo cumplimiento de sus funciones reflejándose en el cumplimiento de la Misión Institucional y aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a sus usuarios.

##### **4.1. Objetivos específicos**

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en el desempeño de sus funciones.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios.
- Promover la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que favorezcan al desarrollo del potencial personal de los funcionarios, a generar actitudes propicias frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la Entidad.

#### **5. CONTENIDO DEL PROGRAMA**

El programa de Bienestar Laboral, pretende satisfacer las necesidades de los funcionarios de nuestra entidad, de forma integral en sus aspectos; biológico, psicosocial, espiritual y cultural, para la promoción y una atención integral al servidor y para su desempeño productivo, el programa de Bienestar Laboral está enmarcado dentro del área de calidad de vida laboral.

Dado lo anterior, en el diseño de un programa integral de Bienestar Laboral, es necesario definir claramente y reconocer las áreas de intervención, para de esta

manera procurar la cobertura total de las necesidades de la población objeto. Para identificar estas áreas de actuación es necesario obtener una visión completa del funcionario, mirarlo en su trabajo y desde él mismo y en otros escenarios de su cotidianidad.

Esta labor debe realizarse en los niveles personal, familiar y social, desde una perspectiva interdisciplinaria de tal forma que se identifiquen los factores que afectan su bienestar y desempeño laboral

Con el propósito de dar orientaciones específicas para el diseño y desarrollo de procesos de intervención en cada uno de estos contextos, se definen dos grandes áreas de intervención:

<b>ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	<b>AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES</b>
Clima, Cultura y Competitividad.	Seguridad Social Integral
Incentivos	Recreación, Cultura y Deporte
Desvinculación Laboral asistida	Salud Ocupacional
Educación Formal.	

## 6. OBJETIVOS DE LAS ÁREAS DE TRABAJO

Los objetivos de las áreas de trabajo son:

- 1) Conseguir la participación de los funcionarios en los planes y programas del Instituto Nacional de Metrología.
- 2) Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción de los funcionarios participantes.
- 3) Sensibilizar a la Dirección de la entidad sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.

## 7. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito laboral las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del funcionario, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la entidad.

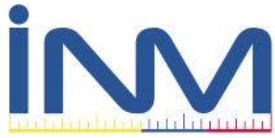
Los siguientes son algunos de los propósitos de los programas de Calidad de Vida Laboral:

1. Lograr la participación del funcionario en el desarrollo organizacional.
2. Incorporar el tema de Bienestar Laboral en procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
3. Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
4. Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
5. Sensibilizar en los directivos en el compromiso hacia la calidad de vida laboral, generando condiciones de respeto, solidaridad, tolerancia.
6. Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.
7. Participación de los funcionarios en el diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Laboral.
8. Evaluación de las competencias Laborales a los servidores.

### **7.1. Clima, cultura y competitividad**

El clima organizacional se refiere a la forma en que los colaboradores perciben su relación con el ambiente laboral y qué determina su comportamiento dentro de la entidad. Dentro de esta percepción se ponen en juego las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, motivaciones, deseos, expectativas y sus valores y cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables del Bienestar Social puedan, en parte, entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales.





### Actividades sugeridas

- ✓ Desarrollo de la Estrategias de la Transformación de la Cultura Organizacional.
- ✓ Sondeos de interés y expectativas de los servidores.
- ✓ Medición del clima y cultura organizacional con una periodicidad no mayor a dos (2) años.
- ✓ Garantizar la participación de los servidores en programas de inducción y reinducción.

### 7.2. Plan de incentivos

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado, (en cumplimiento al decreto 1567 de 1988) los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como Sobresaliente.

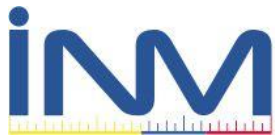
### Actividades sugeridas

- ✓ Emitir la Resolución designando al mejor funcionario de la entidad y los mejores funcionarios de los niveles profesional, técnico y asistencial, previa elección por parte del Comité de Capacitación, Bienestar Laboral e Incentivos.
- ✓ Reconocimiento a través de los medios internos de comunicación del Instituto, al mejor funcionario de la entidad y los mejores funcionarios de los niveles profesional, técnico y asistencial.

### CRITERIOS PARA LA ESCOGENCIA:

Para asignar los incentivos, se seleccionarán a los funcionarios con desempeño en nivel sobresaliente que cumplan con los siguientes requisitos:

- a. Acreditar un tiempo de servicios en el Instituto Nacional de Metrología no inferior a un año porcentaje de ponderación equivalente al treinta por ciento (30%).
- b. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación. El ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye como causal de exclusión del mismo, porcentaje de ponderación equivalente al veinte por ciento (20%).



- c. Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación de servicios en firme, porcentaje de ponderación equivalente al veinte por ciento (20%).
- d. Acreditar el cumplimiento establecido del horario laboral, porcentaje de ponderación equivalente al diez por ciento (10%).
- e. Acredita la participación a las actividades de capacitación, bienestar y salud ocupacional, programadas por el Instituto Nacional de Metrología, porcentaje de ponderación equivalente al diez por ciento (10%).
- f. Acreditar la participación y cumplimiento de los elementos que desarrollan el sistema de gestión integral, porcentaje de ponderación equivalente al diez por ciento (10%).

### **7.3. Desvinculación Laboral asistida**

Es de gran importancia consolidar un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas a facilitar un espacio de reflexión, apoyo y conocimiento que permita a los colaboradores, liberar emociones generadas por la pérdida del vínculo laboral, esto con el fin de orientar el sentido de vida ante el proceso de pensión y construir opciones a futuro que permitan una adaptación efectiva ante los cambios relacionados con la nueva etapa de pensionado, de manera que esta sea lo menos traumática posible para ellos y para quienes permanezcan en la entidad, con miras a favorecer el buen clima laboral.

Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación.

#### **Actividades Sugeridas:**

Programas de retiro en los cuales se tomen en cuenta los siguientes aspectos involucrados en la desvinculación:

- ✓ Realizar talleres de reflexión y autoconocimiento apoyados en estrategias educación experiencial.
- ✓ Acompañamiento a los funcionarios que están ya para pensionarse, para el control de los documentos pendientes para ser efectiva la pensión.

### **7.4. Subprograma de Asistencia Educativa**

Hacen parte de ésta área los recursos suministrados para estudios de pregrado y postgrado. Serán beneficiarios los funcionarios de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial y los de libre nombramiento y remoción.

## 8. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Con su intervención se busca estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del colaborador y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos:

- ✓ Gestionar los procesos de afiliación y trámites que garantizan el acceso a estos servicios.
- ✓ Velar por la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen a los funcionarios y su familia.

### 8.1. Seguridad Social Integral

La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone el funcionario para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la Sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios:

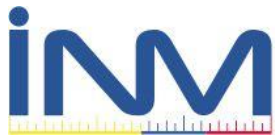
- ✓ Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los colaboradores del Instituto.

#### Actividades Sugeridas:

- ✓ Actividad semana de la salud y la seguridad en el trabajo.

### 8.2. Actividades Deportivas

Promover el deporte como actividad de aprovechamiento del tiempo libre y de integración entre los funcionarios de la Entidad, desarrollar habilidades en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria y a la formación integral del servidor, para fomentar el bienestar físico, emocional y mental, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.



#### **Actividades Sugeridas:**

- ✓ Realización de las primeras Olimpiadas Deportivas INM, donde los funcionarios podrán participar en diferentes disciplinas como: Rana, ajedrez, voleibol, futbol, baloncesto, bolos y tenis de mesa.

### **8.3. Actividades Recreativas**

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social de los funcionarios, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Suministrar períodos de esparcimiento a los hijos de los servidores del Instituto Nacional de Metrología.

#### **Actividades Sugeridas:**

- ✓ Programa de vacaciones recreativas una vez al año para los hijos de los funcionarios de la entidad.
- ✓ Jornada de Integración institucional.

### **8.4 Actividades Culturales**

Las actividades culturales generan un placer personal para el servidor por los impactos psicológicos, epistemológicos, emocionales, culturales, un espacio a su libertad, momentos de ocio y sensibilización, entre otros, que complementan el conocimiento, aprendizaje y crecimiento personal para alcanzar una sana convivencia e integración para los funcionarios de la entidad.

#### **Actividades Sugeridas:**

- ✓ Realizar una actividad familiar de danzas o concierto musical.

## **9. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (LEY 15- 62 DEL 2012)**

El Instituto Nacional de Metrología, está comprometido en mantener y mejorar el bienestar de todos sus colaboradores, mediante el mejoramiento continuo en la identificación, evaluación y control de sus riesgos laborales, incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, a través de una adecuada planeación e implementación de los programas de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial y el adecuado funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional, bajo el liderazgo de la Dirección, que asumirá la prevención como base importante en el desarrollo de las actividades cotidianas a nivel administrativo, misional y directivo, manteniendo una cultura de auto-cuidado, seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo con las normas y procedimientos

establecidos, de acuerdo con las directrices corporativas y la legislación Colombiana vigente.

Este programa debe llevarse a cabo en coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) Positiva.

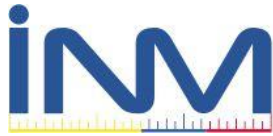
La determinación de las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país las establece el Decreto 614 de marzo 14 de 1984, la Resolución 1016 de marzo 31 de 1989 que reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país, decreto ley 1295 del 1994 y ley 15- 62 del 2012.

#### **Actividades Sugeridas:**

- ✓ Identificación de peligros, evaluación de Riesgos y determinación de controles.
- ✓ Capacitación del Comité Paritario de Salud Ocupacional.
- ✓ Capacitación de la Brigada de Emergencia.
- ✓ Diseño, implementación y seguimiento de medidas de señalización y demarcación de áreas, barreras y restricciones.
- ✓ Implementación de indicadores de ausentismo.
- ✓ Capacitación en manejo de cargas a población identificada según panorama de riesgos.
- ✓ Manejo de indicadores de accidentalidad.
- ✓ Mediciones de luz en laboratorios.
- ✓ Realización de pausas activas.
- ✓ Capacitación en medidas de orden y aseo.
- ✓ Capacitación en simulacro de emergencias.

#### **10. CELEBRACIÓN FECHAS ESPECIALES - ANIVERSARIO INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA**

Se realizarán actividades de celebración de fechas especiales como: día nacional de la metrología, día internacional de la metrología, cumpleaños, despedidas, día del amor y la amistad, halloween, día de las secretarías, día de la mujer, día del hombre, día del niño, navidad niños, entre otros.



## 11. CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO PLAN DE BIENESTAR LABORAL

ÁREA DE TRABAJO	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	FECHA
CALIDAD DE VIDA LABORAL	TALLERES DE FORTALECIMIENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	\$ 5.000.000	SEGUNDA SEMANA DE MAYO, SEGUNDA SEMANA DE JUNIO, SEGUNDA SEMANA DE SEPTIEMBRE.
	TALLERES DE DESARROLLO PERSONAL	\$6.000.000	TERCERA SEMANA DE MAYO, SEGUNDA SEMANA DE AGOSTO Y PRIMERA SEMANA DE OCTUBRE.
DESVINCULACIÓN LABORAL.	TALLER PARA PRE PENSIONADOS	\$ 2.000.000	PRIMER SEMANA DE JULIO.
ACTIVIDADES RECREATIVAS	VACACIONES RECREATIVAS	\$ 13.000.000	TERCERA SEMANA DE JUNIO.
	INTEGRACIÓN RECREATIVA FAMILIAR	\$ 10.000.000	SEGUNDA SEMANA DE DICIEMBRE.
ACTIVIDAD DEPORTIVA	OLIMPIADAS	\$ 2.000.000	CUARTA SEMANA DE MAYO.
ACTIVIDAD CULTURAL	EVENO DE DANZA O CONCIERTO MUSICAL.	\$ 2.000.000	PRIMERA SEMANA DE AGOSTO.
SALUD OCUPACIONAL	EXÁMENES MÉDICOS.	\$ 6.000.000	ÚLTIMA SEMANA DE AGOSTO
	ELEMENTOS BRIGADISTAS Y DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	\$ 2.000.000	PRIMERA SEMANA DE MAYO

**TOTAL PRESUPUESTO \$48.000.000**

Elaboró: Silvia Pulido  
Martha Ximena Martínez