



**PLANES INSTITUCIONALES
DECRETO 612 AÑO 2018**

FO- 1957

Versión: 1

**Vigencia
03/07/2018**



**HOSPITAL CIVIL DE IPIALES
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES

2018

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018	FO- 1957	
		Versión: 1	Vigencia 03/07/2018

Contenido

1. INTRODUCCION.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
3. ALCANCE.....	4
4. RESPONSABLES	4
5. MARCO CONCEPTUAL	5
6. MARCO NORMATIVO.....	6
7. DESCRIPCION DEL PLAN.....	7

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018	FO- 1957	
		Versión: 1	Vigencia 03/07/2018

1. INTRODUCCION

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el Plan de Incentivos Institucionales propuesto para los trabajadores del Hospital Civil de Ipiales E.S.E, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción; plan que busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores, exaltando la labor que desempeñan, intensificando además una cultura que manifieste en los trabajadores un sentido de pertenencia y motivación.

Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional, en este sentido los planes y programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico integral del trabajador.

El Plan Incentivos Institucional del Hospital Civil de Ipiales E.S.E, tiene como fin generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, y para ello, la oficina de Gestión de Recursos Humanos tiene el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar un plan que garantice un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

De la misma manera el plan permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los trabajadores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Con base en lo anterior expuesto, la oficina de Gestión de Recursos Humanos presenta el Plan Incentivos Institucionales 2018, el cual está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral y cultura organizacional y batería de riesgo psicosocial.

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018	FO- 1957	
		Versión: 1	Vigencia 03/07/2018

2. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Adecuar el sistema de estímulos para potenciar los equipos de trabajo hacia el logro efectivo de objetivos y metas institucionales, y como instrumento motivador del servidor público en todos sus escenarios.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer una verdadera política de estímulos que incorpore no solo herramientas efectivas para el desarrollo y eficiente de las competencias laborales sino también la posibilidad institucional de apoyar las aspiraciones personales y familiares de los empleados.
- Propiciar espacios que fortalezcan los lazos de amistad, compañerismo y trabajo en equipo de los empleados del Hospital Civil de Ipiales, a través de alternativas eficientes de comunicación integral.
- Facilitar las condiciones y los espacios para que en el desarrollo de la gestión institucional se propicien ambientes de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral.
- Evaluar permanentemente el clima organizacional para determinar los niveles de satisfacción laboral y su impacto en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y misionales, estableciendo mecanismos eficientes que contribuyan al mejoramiento del ambiente laboral.


3. ALCANCE

El Plan Incentivos Institucionales aplica a todos los servidores públicos del Hospital Civil de Ipiales E.S.E.

4. RESPONSABLES

RESPONSABLES DEL PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES.

- Gestión de recursos humanos.
- Comisión de personal

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018	FO- 1957	
		Versión: 1	Vigencia 03/07/2018

- Comité de Bienestar Social.

5. MARCO CONCEPTUAL

El objetivo del Sistema de Estímulos del Hospital Civil de Ipiales E.S.E. es propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los funcionarios con su entidad. Como resultado de su implementación se busca generar un clima organizacional que aumente la motivación de los servidores públicos y logre que se mantengan relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo al incremento de la productividad y al logro de la misión institucional. Periódicamente se debe revisar este plan, con el fin de adecuarlo a las necesidades, políticas y normatividad vigentes. El Sistema de Estímulos del HCI se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de la administración de personal para el fortalecimiento de las competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos.

POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO:

El equipo de colaboradores y el gerente del Hospital Civil de Ipiales E.S.E. se comprometen a gestionar los procesos del talento humano encaminados a responder las necesidades y expectativas de sus colaboradores potencializando las competencias, reconociendo sus aptitudes y desempeño, fortaleciendo los procesos de selección, evaluación y capacitación, hacia un ambiente laboral agradable y seguro que garantice el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores y personas involucradas, garantizando la prestación de servicios integrales de salud con calidad, seguridad, amor y humanismo enmarcados en valores, principios y compromisos consagrados en el código de ética y buen gobierno y en la normatividad legal vigente.

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018	FO- 1957	
		Versión: 1	Vigencia 03/07/2018

6. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998

Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades y disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labora y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:


1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles por excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollaran a través de proyectos de calidad de vida laboral, y programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Artículo 29. Los planes de incentivos para los empleados se orientaran a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2004, PARAGRAFO DEL ARTICULO 36

Con 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

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018	FO- 1957	
		Versión: 1	Vigencia 03/07/2018

resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

DECRETO 1083 DE 2015, Título 10.

Artículo 2.2.10.8: los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de Bienestar Social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

7. DESCRIPCION DEL PLAN

El Plan de incentivos del Hospital Civil de Ipiales E.S.E, se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de administración de personal, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación de los trabajadores.


Adicionalmente, el plan busca generar condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral, cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer y premiar los resultados de desempeño en el nivel sobresaliente, tanto a nivel individual como por equipos de trabajo y fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo grupal.

Al elevar el nivel de vida del trabajador y su familia, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales y grupales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y mejor desempeño laboral para la productividad institucional.

DIAGNOSTICO NECESIDADES:

El plan de incentivos 2018 del Hospital Civil de Ipiales E.S.E, se elabora a través de encuestas de preferencias de bienestar, la detección, recolección y análisis del datos de los resultados obtenidos con la medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional realizada en el año 2017, los resultados obtenidos de la aplicación de batería de riesgo Psicosocial, percepción de las actividades desarrolladas por bienestar en la vigencia anterior y objetivos del Plan Operativo Anual; siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y cronograma de actividades.

De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018	FO- 1957	
		Versión: 1	Vigencia 03/07/2018

En lo que respecta a las actividades de estímulos que el Hospital brinda a los trabajadores por su labor un 98% de los encuestados en la medición de Clima Laboral 2017 afirman que en la institución si existen estímulos, incentivos o reconocimientos al buen trabajo.

Otro aspecto a resaltar de los resultados de la medición de clima laboral es que existe colaboración y apoyo del equipo de trabajo para lograr los objetivos del proceso, representando el 81%, donde los trabajadores refieren sentirse satisfechos con la forma que se desarrolla el trabajo en sus procesos y servicios.

Además, para los trabajadores el 84% consideran que en la Institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho, razón por la cual el 100% de los trabajadores consideran que si existe comprensión por parte de los jefes cuando se comete un error.

En la medición de clima laboral se observa que el 100% los colaboradores se sienten orgullosos de su desempeño.

En cuanto a que si se realizan actividades culturales, deportivas, recreativas y de convivencia armónica el 100% responden satisfactoriamente.

BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS.

Los trabajadores del Hospital Civil de Ipiales E.S.E que ostenten derechos de Carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico y asistencial y de cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad, que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o participe en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.

Todos los trabajadores del Hospital Civil de Ipiales E.S.E, y su núcleo familiar.

Para todos los efectos de su núcleo familiar se entenderá el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él

OBLIGACIONES:

- ✓ **DE LOS SERVIDORES PUBLICOS**

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018	FO- 1957	
		Versión: 1	Vigencia 03/07/2018

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar e incentivos programadas por la oficina de gestión de talento humano.
- Asumir el proceso de calificación de desempeño como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual e institucional.
- Participar en las actividades de evolución y premiación para los cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes.
- Participar activamente en la evaluación de planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos.
- Conformar equipos de trabajo para participar en el acceso a los estímulos e incentivos para equipos de trabajo de excelencia.
- Asistir de carácter obligatorio a las actividades de capacitación para los equipos de trabajo.
- Poner a consideración del Hospital Civil de Ipiales E.S.E, los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo seleccionados como los mejores para ser aplicados en lo que la entidad considere conveniente.

✓ **DEL HOSPITAL CIVIL DEL IPIALES E.S.E**

- Asignar recursos económicos suficientes para cubrir el Plan de Estímulos e incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Estímulos e incentivos.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.
- Divulgar entre todos los servidores los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo del Hospital Civil de Ipiales.

El Plan de Bienestar Social se enmarcará dentro de las áreas de protección, servicio social y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.

PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD: Su objetivo es la realización de actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de salud física y mental. Se realizan actividades como bailoterapia, semana de la salud ocupacional, caminata ecológica y feria de servicios complementarios de salud.

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018	FO- 1957	
		Versión: 1	Vigencia 03/07/2018

PROMOCION DE VIVIENDA: el propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia. Se realizan ferias informativas acerca de la oferta de vivienda, tramites de acceso a líneas de crédito y subsidios ofrecidos por la Caja de compensación Familiar, fondos de cesantías y otras entidades.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS: Se realizan actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios y su familia.

Se realizan ciclo paseos, campeonatos internos en diferentes disciplinas deportivas, campeonatos deportivos interempresas y actividades de acondicionamiento físico.

ACTIVADES RECREATIVAS: La realización de estas actividades tiene como fin favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia, y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación. Dentro de las actividades a realizar están: Celebración del día de la Secretaria, día Internacional de la mujer, día de la enfermera, día del médico, Dian de las velitas, novena navideña, fiesta de fin de año.

ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES: Tiene como finalidad estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar primario, brindando espacios de esparcimiento, recreación, cultura e integración, se realiza la semana cultural con la participación de talentos de la institución.

FORMACION EN ARTES: Su finalidad es promover actividades en los funcionarios mediante talleres de capacitaciones no formales en lencería tradicional y navideña.

AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL: Esta área se ocupara de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado, está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en termino de relaciones interpersonales.

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018	FO- 1957	
		Versión: 1	Vigencia 03/07/2018

CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL: el desarrollo organizacional es un esfuerzo planificado para incrementar a largo plazo los procesos de motivación, aprendizaje, innovación y de mayor participación grupal encaminados a mejorar el clima laboral, aumentar la competitividad y la capacidad resolutive de los profesionales de la salud y de los directivos, mediante la administración eficaz de una cultura organizacional evidenciando el nivel de los valores que rige la organización y el comportamiento de sus miembros.

A la vez el clima laboral, busca a través de acciones fortalecer la comunicación organizacional, el liderazgo en el equipo directivo y de los coordinadores de la entidad, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, mediante talleres vivenciales de humanización a nivel general y específico a grupos focalizados que requieran intervención, donde se abordan variables como la empatía, crear cultura, la moral, la creatividad, trabajo en equipo, inteligencia emocional y resolución de conflictos.

PROGRAMA DE PREPENSIONABLES: Este programa tiene como objetivo promover en los trabajadores que se encuentran en periodo próximo a pensión, una adaptación productiva y sana a su proceso de retiro laboral, proporcionándoles elementos de información, análisis y competencias psicológicas, sociales, médicas y legales para que puedan consiente y responsablemente afrontar este cambio, las actividades a desarrollar son promoción y prevención de la salud, talleres de autoestima y crecimiento personal, manejo de economía familiar, jornadas recreativas y deportivas, asesorías en aspectos legales.

INCENTIVOS Y ESTIMULOS

Como mecanismos para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que aportan al logro de metas institucionales, se define la oferta de estímulos e incentivos.

OFERTA DE INCENTIVOS

Los planes de incentivos para los empleados del Hospital Civil de Ipiates se orientan a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018	FO- 1957	
		Versión: 1	Vigencia 03/07/2018

los niveles jerárquicos que lo conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse, planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS: Estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignaran a los mejores equipos de trabajo de acuerdo a la disponibilidad de recursos.


Para otorgar los incentivos a los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad de los mismos y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficacia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS: Están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

El Hospital Civil de Ipiales, desarrollará internamente los siguientes planes anuales de incentivos no pecuniarios institucionales así:

- Encargos o comisiones
- Becas para educación formal
- Participación en proyectos especiales
- Reconocimientos públicos a labor meritoria.
- Programas de turismo social.
- Salario Emocional.

El comité de bienestar social debe reglamentar un instructivo donde se establezcan los lineamientos para el otorgamiento de incentivos orientado al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman y por equipos de trabajo basados en el logro de las metas institucionales y personales de cada trabajador con el fin de elevar los niveles de satisfacción personal y laboral; este instructivo se debe crear y aprobar por parte del comité.

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018	FO- 1957	
		Versión: 1	Vigencia 03/07/2018

ENTIDADES DE APOYO: Para el cumplimiento del Plan de Bienestar laboral para los funcionarios se contará con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación familiar.
- Entidades promotoras de salud.
- Fondos de pensiones y cesantías.
- Entidad administradora de riesgos laborales.

COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS:

Se cuenta con un Comité de Bienestar Social e Incentivos creado mediante Resolución No 1869 del 5 de septiembre de 2008 y conformado por:

- Gerente
- Subgerente Administrativo
- Subgerente de prestación de servicios
- Asesora de planeación.
- El Profesional Universitario de Recursos Humanos
- Dos representantes de los trabajadores.

PRESUPUESTO ASIGNADO:

Para el año 2018, se cuenta con el siguiente presupuesto:

CODIGO PRESUPUESTAL	CONCEPTOS	PRESUPUESTO INICIAL AÑO 2018
21010116	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	29.120.000
21020115	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	43.680.000

REGISTRO Y EVALUACION SISTEMA DE ESTIMULOS

- Plan de Bienestar
- Cronograma de Bienestar
- FO-1801 Encuesta satisfacción frente a eventos realizados en el HCI



**PLANES INSTITUCIONALES
DECRETO 612 AÑO 2018**

FO- 1957

Versión: 1

Vigencia
03/07/2018

ANEXOS



**PLANES INSTITUCIONALES
DECRETO 612 AÑO 2018**

FO- 1957

Versión: 1

Vigencia
03/07/2018

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2018

No. DE ACT.	ACTIVIDADES	FECHA CONMEMORACION	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DI C
			1° TRIMESTRE			2° TRIMESTRE			3° TRIMESTRE			4° TRIMESTRE		
1	TALLERES DE HUMANIZACION Y CULTURA ORGANIZACIONAL	21, 22 Y 23 DE FEBRERO Y 10, 11 Y 12 DE ABRIL		X		X								
2	PROMOCION DE ACTIVIDADES DE AHORRO Y VIVIENDA.	MARZO			X									
3	DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER	8 DE MARZO			X									
4	ACTIV. PARA PERSONAL PREPENSIONABLE (DESVINCLACION LABORAL ASISTIDA)	20 DE ABRIL			X									
5	DIA DE LA SECRETARIA	26 DE ABRIL				X								
6	PREMIACION CUARTO MUNDIAL DE LA CALIDAD	ABRIL				X								
7	DIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO	1 DE MAYO					X							
8	DIA DE LA ENFERMERA	12 DE MAYO					X							
9	CAPACITACIÓN NO FORMAL (DANZAS, ARTES, BAILOTERAPIA)	FEB - DIC		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10	ACTIV DEPORTIVAS - CAMPEONATO INTERNO I.	AGOSTO							X					
11	SEMANA SALUD OCUPACIONAL	AGOSTO								X				
12	CAMINATA ECOLOGICA (SE INCLUYE LA FAMILIA DE COLABORADORES)	AGOSTO								X				
13	PROMOCION DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES	AGOSTO								X				
14	INCENTIVOS PARA BRIGADISTAS Y ERGOLIDERES	AGOSTO								X				
15	SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE CONFORT (SILLAS ERGONOMICAS, DESCANSA PIES, ETC)	AGOSTO								X				
16	CUMPLEAÑOS Y JORNADA CULTURAL DEL HCI (SE INCLUYE LA FAMILIA DE COLABORADORES)	5 DE OCTUBRE										X		
17	RECONOCIMIENTOS NO PECUNIARIOS	5 DE OCTUBRE										X		
18	RECONOCIMIENTOS PECUNIARIOS	5 DE OCTUBRE										X		
19	DIA DEL MEDICO	1 DE DICIEMBRE												X
20	DIA DE LAS VELITAS	7 DE DICIEMBRE												X
21	NOVENA DE NAVIDAD (INCLUYE DECORACION)	11 AL 21 DE DICIEMBRE												X
22	FIESTA FIN DE AÑO	28 DE DICIEMBRE												X
23	CONCURSO DE AÑOS VIEJOS	31 DE DICIEMBRE												X



**PLANES INSTITUCIONALES
DECRETO 612 AÑO 2018**

FO- 1957

Versión: 1

**Vigencia
03/07/2018**