



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA 2018

PRESENTADO POR:
GERENCIA GENERAL
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

Julio de 2018

Tabla de contenido

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| OBJETIVO GENERAL | 3 |
| OBJETIVOS ESPECIFICOS | 3 |
| POLITICA DE GESTIÓN HUMANA..... | 4 |
| MISIÓN..... | 4 |
| VISIÓN..... | 5 |
| METROPLÚS EN 2018: SU GENTE, LO MÁS IMPORTANTE..... | 5 |
| CAPITAL HUMANO | 5 |
| JUVENTUD Y EXPERIENCIA: UNA MEZCLA EXITOSA | 6 |
| EQUIPOS PREPARADOS PARA AFRONTAR LOS RETOS | 6 |
| NODOS PLAN ESTRATEGICO GESTIÓN HUMANA..... | 7 |
| NODO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | 7 |
| Actualizar Reglamento Interno:..... | 8 |
| Diagnóstico Gestión Humana:..... | 8 |
| Valoración cargas de trabajo:..... | 8 |
| Actualización manual de funciones:..... | 9 |
| NODO DE NUESTRA CULTURA ORGANIZACIONAL | 9 |
| NODO DEL TALENTO DE METROPLÚS..... | 11 |
| NODO GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: | 13 |
| NODO EVALUACIÓN PARA SER SIEMPRE LOS MEJORES | 14 |



INTRODUCCIÓN

En METROPLÚS el capital humano es lo más importante y es el elemento principal para los logros de los hitos del Plan de Gerencia para la vigencia del 2018, es por esto que desde la Gerencia General y la Dirección Administrativa se elaboró el Plan Estratégico de Gestión Humana para sirva de articulador entre los objetivos, actividades y capacitaciones relacionadas con el ser, saber y servir, Sistema de General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), administración del personal, apoyo a actividades de recreación, culturales y de tiempo para el desarrollo de hacer lo que nos permite crecer como persona y compartir con nuestras familias bajo el marco del programa METROPLÚS A TÚ LADO, programa internos para la mejorar el bienestar de los empleados y su calidad de vida y las de su familias.

OBJETIVO GENERAL

Implementar el Plan Estratégico de Gestión Humana para establecer los componentes que aporten a ofrecer un clima saludable, una mejor calidad de vida laboral y desarrollo integral de los empleados, generando altos niveles de satisfacción dentro de la empresa y por ende eficiencia en el desarrollo de sus funciones.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar la gestión del talento de METROPLÚS desde el mismo momento de la selección, retención y desvinculación de la empresa.
- Generar una cultura en torno al cuidado, el bienestar y al reconocimiento por la labor realizada.
- Ejecutar un plan de capacitaciones (SER-SABER-SERVIR) y potencializar las necesidades de los empleados según requerimientos de la empresa, además de crear cultura METROPLÚS en Responsabilidad Social Empresarial (RSE - Voluntariado).
- Preparar a los empleados para empezar el proceso de gestión del conocimiento y gestión del cambio producto de los proyectos venideros que requieren capital humano que sea capaz adaptarse a los nuevos retos.
- Planear y desarrollar la evaluación del desempeño 2018 para los empleados.





POLITICA DE GESTIÓN HUMANA

METROPLÚS es una empresa comercial e industrial, es una sociedad anónima similar a las empresas industriales y comerciales del Estado con personería jurídica, autónoma en la parte administrativa y con patrimonio propia, vinculada al Ministerio de Transporte y teniendo como socios al Municipio de Medellín, Metro de Medellín, Municipio de Envigado, Municipio de Itagüí, y socios minoritarios IDEA y Terminales Medellín. En ese orden de ideas METROPLÚS como entidad pública tiene que cumplir con su deber tanto de clientes externos como internos, siendo estos últimos un pilar fundamental para el éxito de la consecución de objetivos y metas establecidas gracias al aporte de cada uno de sus empleados.

Por lo anterior la empresa ha diseñado una Política Estratégica que planea y garantice la realización de actividades en favor del crecimiento y bienestar de los empleados y de su núcleo familiar, para lograr así resultados muy satisfactorios producto de:

- Fortalecimiento del talento humano
- Generación de espacios para que los servidores públicos puedan aprender e interactuar con otros individuos por medio de capacitaciones enfocadas en el ser, saber y servir, para así crecer como persona y profesional.
- Incrementar los niveles de satisfacción y bienestar.
- Tomar las medidas necesarias para generar espacios agradables de trabajo y controlar riesgos que puedan afectar la salud y seguridad empleadas.

MISIÓN

METROPLÚS es un ente gestor y copartícipe del modelo de Sistema Integrado de Transporte especializado en transporte público colectivo terrestre automotor soportado en infraestructura carretera y vehículos tipo bus de mediana capacidad (BRT – Bus Rapid Transit), ofreciendo una solución de movilidad inteligente que contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de las personas y el desarrollo económico, social y ambiental de los territorios beneficiados.



VISIÓN

Para el 2028, METROPLÚS será la empresa líder en Colombia en movilidad inteligente.

Finalmente la misión y visión de la empresa requieren de un capital humano comprometido con las metas a gran escala y los hitos propuestos para el 2018; por lo tanto a continuación se detalla el Plan Estratégico de Gestión Humana 2018 para los empleados que permita desarrollarse como personas y profesionales, generando calidad de vida para ellos y sus familias, pero también un compromiso con los resultados esperados en la presente vigencia:

METROPLÚS EN 2018: SU GENTE, LO MÁS IMPORTANTE

Los siguientes resultados están enmarcados por la información arrojada por la encuesta Psicosocial aplicada a los empleados de METROPLÚS en el mes de febrero de 2018 y de esta forma dar cumplimiento a la resolución 2646 de 2008 con el objetivo de obtener información que sirva de base para la toma de decisiones en pro del mejoramiento de la calidad laboral de los trabajadores.

CAPITAL HUMANO

"El talento constituye nuestra esencia" Jack Welch, ex-CEO General Electric

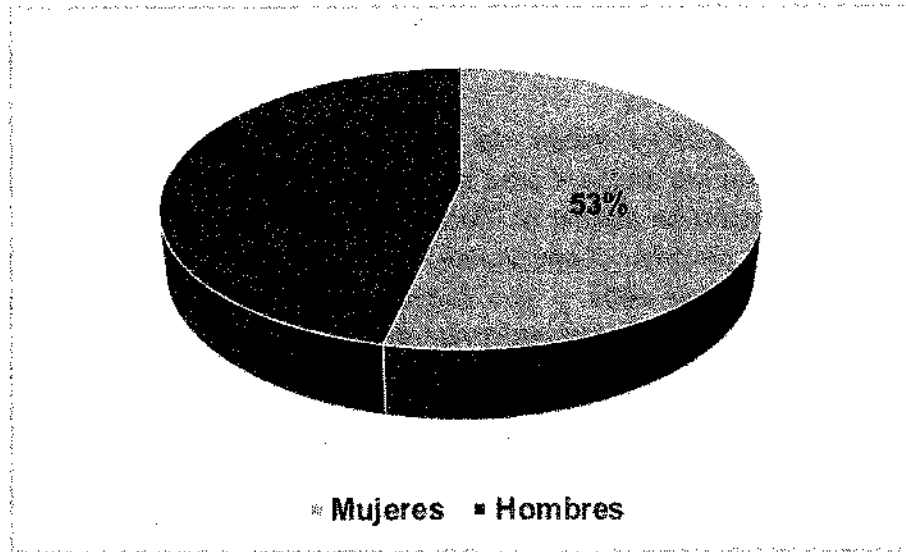
La empresa cuenta al mes de julio del presente año con una planta global de CUARENTA Y NUEVE (49) plazas, de las cuales hay CUARENTA CUATRO (44) ocupadas (Ocupación del 90%) y CINCO (5) vacantes pero al mes de febrero durante la recopilación de la información se tenía la siguiente distribución:

La empresa en su compromiso de generar espacios de equilibrio e igualdad y para que tanto mujeres como hombres puedan aportar al éxito de la empresa sin importar su género, en su proceso de contratación se encuentran distribuidas por VEINTITRÉS (23) mujeres ocupando plazas actualmente y VEINTE (20) plazas ocupadas hombres.

Por otra parte, en una sociedad culta donde los derechos y oportunidades son iguales para todos, las mujeres juegan un papel fundamental en METROPLÚS gracias a su trabajo, responsabilidad y sacrificio demostrado, es por esto que la Gerencia General apuesta por equidad de género y en sus cuadros directivos, CINCO (5) plazas son ocupadas por mujeres (55%) y CUATRO 4 plazas por hombres (45%).

Calle 53 (Maracaibo) No. 45-77 Piso 3, Cámara de Comercio de Medellín,
Edificio de la Cultura PBX: 210 7000 NIT 900019519-9
www.metroplus.gov.co

DA440-FT-INT-42
Versión 07
2016-01-28



JUVENTUD Y EXPERIENCIA: UNA MEZCLA EXITOSA

La población de METROPLÚS se compone en un 51% de personas que sus edades oscilan entre los 20 y 39 años, y un 49% de personas entre edades que van desde los 40 años hasta los 64 años, siendo una combinación muy interesante entre dos generaciones que le aportan un alto grado de experiencia y conocimiento según el core del negocio de la empresa e innovación a la organización.

| Rango edades (Años) | No. Empleados | % |
|---------------------|---------------|-----|
| 20-29 | 10 | 23% |
| 30-39 | 12 | 28% |
| 40-49 | 13 | 30% |
| 50-59 | 6 | 14% |
| Entre 60 y más años | 2 | 5% |
| TOTAL | 43 | |

EQUIPOS PREPARADOS PARA AFRONTAR LOS RETOS

La trabajadores de METROPLÚS en su gran mayoría tienen estudios de pregrado, y/o están estudiando, logrando que de su planta el 77% tenga estudios de educación

superior, un 5% sean tecnólogos, un 7% sean técnicos y un 12% bachiller graduado, lo cual se puede apreciar en el siguiente cuadro que refleja la distribución de las diferentes profesiones en la empresa.

| ESTUDIOS REALIZADOS | No. Personas | % |
|----------------------------|---------------------|-------------|
| Bachiller | 5 | 12% |
| Técnico | 3 | 7% |
| Tecnólogo | 2 | 5% |
| Pregrado | 5 | 12% |
| Postgrado | 24 | 56% |
| Maestría | 4 | 9% |
| Doctorado | 0 | 0% |
| TOTAL | 43 | 100% |

En aras de tener el mejor personal capacitado, cada vez es más importante que éstos estén en constante estudio para que puedan tener la información y capacidad de respuesta antes las necesidades cambiantes del negocio de transporte en el que nos encontramos, por lo tanto juega un papel fundamental el tener personal idóneo con estudios superiores tipo especialización o maestría.

NODOS PLAN ESTRATEGICO GESTIÓN HUMANA

NODO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

“Cuando estás en una canoa, puedes ver quienes están remando fuertemente y quienes están mirando alrededor” Ev Williams, co-Fundador de Twitter

Actualizar los perfiles según las necesidades y retos de la entidad y cumplir con los requisitos de ingreso, permanencia y retiro de empleados METROPLÚS.

En METROPLÚS el capital humano preparado y motivado es el principal ingrediente para lograr las metas propuestas. Es por esto que se busca tener los mejores profesionales sin importar su género, aportando su conocimiento en la empresa para crecer profesionalmente, crecer como personas que aportan a la sociedad y que en sus familias se sientan orgullosos porque saben que la empresa a la que pertenecen indirectamente las integra en las actividades de bienestar.



| | |
|---|--|
| <p>Calle 53 (Maracaibo) No. 45-77 Piso 3, Cámara de Comercio de Medellín, Edificio de la Cultura PBX: 210 7000 NIT 900019519-9 www.metroplus.gov.co</p> | <p>DA440-FT-INT-42 Versión 07 2016-01-28</p> |
|---|--|

A continuación se detalla el plan de trabajo que se desarrollará durante el segundo semestre de 2018 por medio de un contrato con una firma experta en consultoría y estructura organizacional, ALTA GESTIÓN EMPRESARIAL, EMPRESA ENCARGADA DEL CONTRATO QUE TIENE POR OBJETO "SERVICIOS DE CONSULTORÍA PARA LA REVISIÓN, AJUSTES Y PROPUESTAS DE MEJORA PARA LOS PROCESOS, CARGAS LABORALES Y PERFILES DE METROPLÚS S.A"



Actualizar Reglamento Interno:

La Dirección Administrativa con el acompañamiento de Secretaría General y la Dirección Jurídica, realizará la actualización de la única versión del Reglamento Interno de Trabajo de METROPLÚS, con el objetivo de actualizarlo y tenerlo acorde a las necesidades actuales de la empresa y empleados.

Diagnóstico Gestión Humana:

La innovación y revisión constante de los procedimientos son claves para tener un proceso actualizado y que esté a la par con las necesidades en el mundo laboral. Es por esto que se realizará en el marco del contrato mencionado en el punto anterior, un diagnóstico de Gestión Humana para conocer por parte de un tercero qué aspectos están acordes a las necesidades actuales, cuáles desactualizados y las acciones de mejora, buscando tener un diagnóstico que permita a METROPLÚS fortalecer su proceso de Gestión Humana para:

- Tener una gestión por competencias
- Revisión bienestar y clima laboral
- Formación a la medida, según retos y necesidades de la empresa
- Acompañamiento en el ingreso y desvinculación, además de retención personal

Valoración cargas de trabajo:

Se desarrollará por medio de un diagnóstico organizacional, un proceso que compondrá conocer y evaluar el estado actual de los equipos y su relación o aporte a la



empresa, logrando identificar su fortalezas y debilidades, lo que va permitir implementar planes de mantenimiento y mejoramiento para que cada persona pueda dar lo mejor de su capacidad profesional y de persona a la empresa y que ésta también sea un soporte para su crecimiento y el de su familia, donde se tendrá muy presente que cada persona es única por su personalidad, sus historias de vida y la forma en que ellos ven el mercado en que se encuentra la empresa y sus retos.

Actualización manual de funciones:

Una vez valoradas las cargas de trabajo, el siguiente paso será actualizar el Manual de Funciones de METROPLUS que en el momento se enmarca en la Resolución 95 de 2006. Debido a que el mercado es cambiante y la empresa está en un proceso de nuevos retos, oportunidades e ingresos nuevos negocios, el objetivo es revisar las funciones de cada uno de la planta de cargos de la empresa, actualizarlos y tener las funciones acordes a las necesidades actuales y futuras en el corto y mediano plazo.

NODO DE NUESTRA CULTURA ORGANIZACIONAL

“Solo siendo mejores personas, se pueden tener mejores organizaciones y una mejor sociedad” Carlos Raúl Yepes, asesor empresarial y ex-Presidente Grupo Bancolombia.

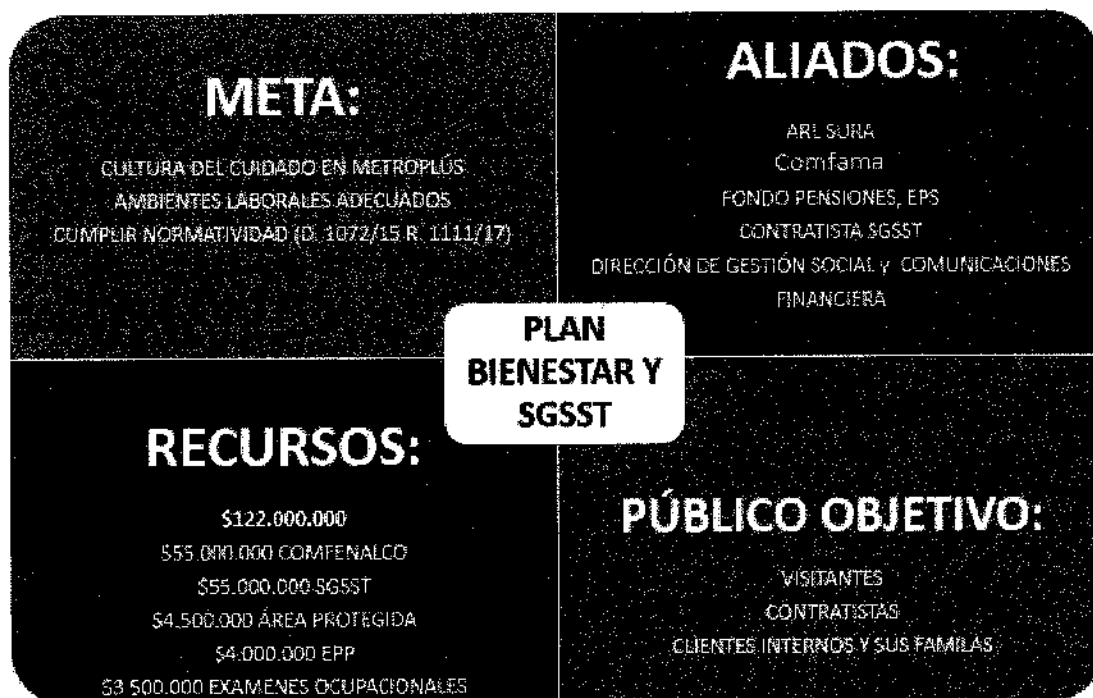
Mejorar las condiciones de trabajo y calidad de vida de los empleados y sus familias.

En METROPLUS se vive la cultura del bienestar y cuidado de todos, es por esto que el 24 de enero de 2018 mediante la resolución No. 201840014 se oficializa la *PLAN DE BIENESTAR, CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*, teniendo muy presente el trabajo desarrollado en el año 2017 junto a las encuestas cuantitativas y cualitativas realizadas a los empleados en el mes de diciembre del año 2017, desarrollando para la actual vigencia un plan que contribuye al desarrollo integró y calidad de vida de todos los servidores públicos por medio de tres pilares:

- 1) Bienestar laboral y calidad de vida.
- 2) Desarrollo Humano, formación y prestación servicios sociales.
- 3) Seguridad y Salud en el Trabajo.



El Plan Actual se encuentra a disposición de todos los empleados para consulta desde el aplicativo documental propio de la empresa y que también fue difundido por correo electrónico el día 1ro de febrero de 2018, con la resolución No. 201840014 del 25 de enero del presente año.



También para la presente vigencia, la Gerencia General ha aprobado destinar importantes recursos en aras de generar incentivos no pecuniarios que fomenten el desarrollo y esparcimiento de los empleados y su entorno familiar, por lo tanto, por medio de la Resolución No. 201840051 del 7 de marzo del presente año, se crean dos programas de beneficios para la vigencia 2018 buscando mejorar la calidad de vida y el sentido de pertinencia por la empresa:

- **METROPLÚS A TU LADO** es un programa de reconocimiento por medio de un aporte económico para actividades de tipo recreativo, deportivo, académico y cultural, que sean complemento para potenciar sus competencias y desarrollo

Calle 53 (Maracaibo) No. 45-77 Piso 3, Cámara de Comercio de Medellín,
Edificio de la Cultura PBX: 210 7000 NIT 900019519-9
www.metroplus.gov.co

DA440-FT-INT-42
Versión 07
2016-01-28



integral, donde puede ser cobijado el empleado y/o grupo de familia según se describe en la mencionada resolución.

11

- *PASE FELIZ* es un programa de reconocimiento no pecuniario donde el objetivo es que los empleados puedan disfrutar de espacios de tiempo para realizar actividades personales, familiares y de formación (Estudio o capacitación).

NODO DEL TALENTO DE METROPLÚS

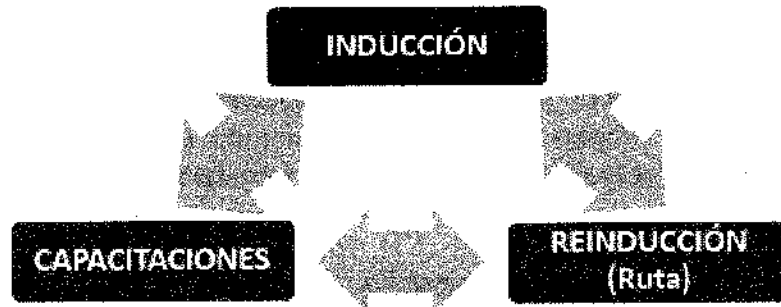
"El éxito en un negocio es gracias a su gente. Sin importar a que industria pertenece la empresa, sus empleados son su mayor ventaja competitiva" Richard Branson, CEO de Virgin.

Desarrollar un plan de capacitaciones enfocado en impulsar el SER, SABER y SERVIR de cada empleado, potencializando sus competencias para desarrollarse como persona y prepararse para afrontar los retos.

Tener personal de la empresa capacitado es un requisito para poder tener un capital humano preparado para afrontar los retos y necesidades de toda organización. Por esto que tanto la inducción, re-inducción y capacitaciones que aporten al crecimiento profesional y personal de cada persona, son para METROPLÚS una inversión y no un gasto.

Para el nodo del TALENTO HUMANO se establecen tres pilares a trabajar en la presente vigencia y que corresponde a la siguiente gráfica:

| | |
|--|---|
| Calle 53 (Maracaibo) No. 45-77 Piso 3, Cámara de Comercio de Medellín, Edificio de la Cultura PBX: 210 7000 NIT 900019519-9 www.metroplus.gov.co | DA440-FT-INT-42 Versión 07 2016-01-28 |
|--|---|



Los empleados y contratistas nuevos deben tener un primer acercamiento con la empresa, su historia, composición, aportes de cada dirección para la consecución de objetivos, misión y visión, direccionamiento estratégico, funciones del empleado, compromiso con el cumplimiento Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), entre otros.

La inducción van a tener un cambio en la vigencia 2018, pasando de una actividad con una fecha fija para su desarrollo, a migrar a las TIC para lograr así video capsulas que permitan cubrir todos los componentes que se requieren para que una persona nueva en la empresa tenga una idea macro de toda la entidad. Es por esto que con el apoyo de la Dirección de Gestión Social y Mercadeo junto a Comunicaciones y aprovechando las herramientas que ofrecen ofimática se desarrollan las inducciones de ingreso, donde cada persona desde un computador en su hogar o en la empresa, puede ir conociendo a METROPLÚS, para finalmente presentar un breve examen sobre el conocimiento adquirido.

Para la re-inducción y teniendo en cuenta el programa de LA RUTA establecido por la actual Gerencia General de METROPLÚS con el apoyo de la Dirección de Gestión Social y Mercadeo junto a Comunicaciones, se va a desarrollar en el último trimestre del 2018 una actividad con los diferentes grupos de trabajo donde por medio de una lluvia de creatividad e ideas nuevas, cada equipo deba mostrarle a los demás compañeros de la empresa, las funciones y procesos que desarrollan cada una de las Direcciones, logrando así retroalimentación en los equipos al demostrar que viven y conocen el aporte valioso a la organización por cada dirección y son capaces de sobreponerse a los retos e hitos del presente año.

| | |
|---|--|
| <p>Calle 53 (Maracaibo) No. 45-77 Piso 3, Cámara de Comercio de Medellín, Edificio de la Cultura PBX: 210 7000 NIT 900019519-9 www.metroplus.gov.co</p> | <p>DA440-FT-INT-42 Versión 07 2016-01-28</p> |
|---|--|



Bajo el marco de Plan Estratégico de Recursos Humanos y de Seguridad y Salud en el Trabajo para los Servidores Públicos de METROPLÚS en la vigencia 2018 según la Resolución No. 201840014 del 24 de enero, se establecen las capacitaciones enfocadas al SER, SABER y SERVIR, las cuales se desarrollarán con aliados estratégicos como lo es la ARL SURA y la Caja de Compensación, además se tiene un presupuesto de \$600.000 por empleado para el desarrollo de capacitaciones enfocadas en el SABER. Estas necesidades de los temas a trabajar se establecen por medio de un estudio de mercado interno (Encuesta) desarrollado por la Dirección Administrativa con los propios empleados de METROPLÚS a finales de 2017.

Finalmente un aporte nuevo en este nodo será la creación del equipo voluntariado de METROPLÚS como parte de la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de la empresa con la sociedad, la cual estará liderada por la Dirección de Gestión Social y Mercadeo con apoyo de Comunicaciones.

NODO GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:

"La esencia del conocimiento es cuando se tiene, saber aplicarlo". Confucio, pensador chino.

Fortalecer los sistemas de información y comunicación de la entidad.

Preparamos a transferir el conocimiento donde se debe emplear y estar listos para que los cambios en la empresa no sean traumáticos para los empleados. Las organizaciones valen no solamente por su valor en libros sino por otros valores intangibles como lo es el conocimiento o *know how* que tienen sus empleados.

Al finalizar el 2018 se va a crear el proceso de Gestión del Conocimiento, que tiene como resultado el Capital Intelectual de METROPLÚS, compuesto por el capital humano o conocimiento de todos los empleados, capital estructurado que va relacionado con los procesos y capital relacionado que es el adquirido por las relaciones con el entorno.



Todo lo anterior permitirá lograr ventajas competitivas que serán valores diferenciadores de la competencia y que serán herramientas para afrontar los nuevos retos y necesidades de la empresa y mercado así:

- Innovación y mejoramiento : Comenzar a hablar de Innovación y Desarrollo (I+D)
- Propiedad Intelectual
- Seguridad de la información
- Producción de conocimiento
- Transferencia del conocimiento

NODO EVALUACIÓN PARA SER SIEMPRE LOS MEJORES

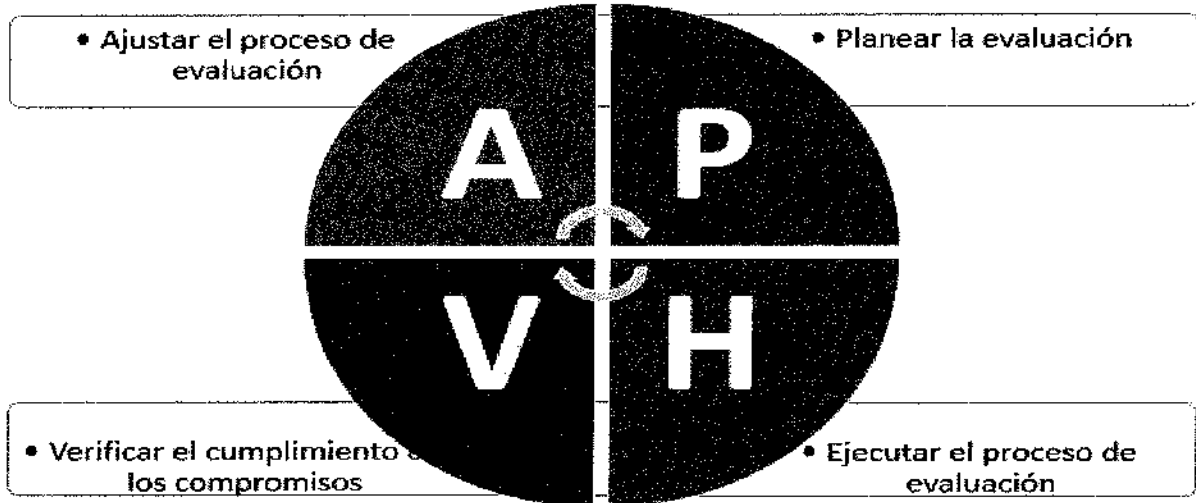
“Lo que no se mide, no se puede mejorar” Peter Drucker, abogado y considerado el padre del Management (Administración).

Implementar el proceso de evaluación desempeño laboral empleados y acuerdo de gestión equipo directivo, logrando medir el desempeño para mejorar y seguir prestando la mejor labor.

Por primera vez en METROPLÚS se va a desarrollar la evaluación de desempeño laboral para empleados desde nivel asistencial hasta profesional según el manual de funciones de la empresa y teniendo en cuenta el modelo del Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, y los acuerdos de Gestión entre el Gerente General y cada uno de los directivos según el Plan de Acción y los hitos de Gerencia para la presente vigencia y teniendo en cuenta el modelo del Departamento de Administración de la Función Pública – DAFF.

¿Cómo se va a desarrollar la evaluación del desempeño? El modelo a utilizar es el ciclo PHVA que se explica a continuación:

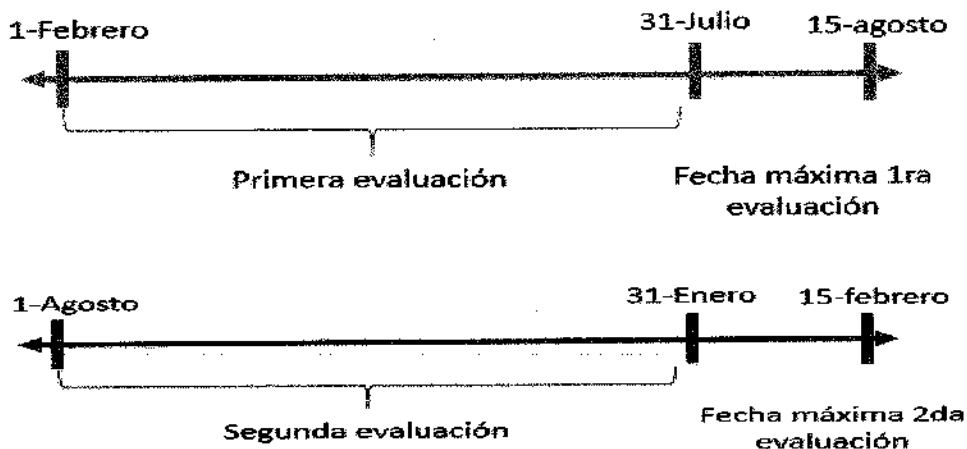
| | |
|--|---|
| Calle 53 (Maracaibo) No. 45-77 Piso 3, Cámara de Comercio de Medellín, Edificio de la Cultura PBX: 210 7000 NIT 900019519-9 www.metroplus.gov.co | DA440-FT-INT-42 Versión 07 2016-01-28 |
|--|---|



Planear: Se desarrollará una evaluación del desempeño por medio de un formato propio diseñado por la Dirección Administrativa y teniendo en cuenta el manual de funciones. Luego empezar a planear la evaluación desempeño utilizando el modelo de la CNSC, donde se requiere una capacitación tanto para los Directivos como los empleados y la respectiva campaña de gestión de cambio para saber el cómo, por qué y para qué de esta evaluación y los aporte propositivos que se van a lograr en su desarrollo.

Hacer: Desarrollar la evaluación del desempeño según el modelo de la CNSC luego de la capacitación a los actores que participarán en ella. En esta actividad se desarrollan diferentes estrategias con el apoyo de la Dirección de Gestión Social y Mercadeo de la mano de Comunicaciones, orientadas a generar una cultura dentro de la entidad donde nos calificuemos para ser mejores cada día, saber en qué somos buenos y en que debemos mejorar para afrontar los retos de la organización y no como un ejercicio de seguimiento a la labor de cada empleado

Para la vigencia 2018 y teniendo en cuenta que es la primera vez a realizarse esta evaluación en METROPLÚS, se va a desarrollar la estructuración del formato de evaluación desempeño y capacitación a los empleados y Directivos con el fin de desarrollar la primera evaluación a más tardar el QUINCE (15) de febrero de 2019, y luego continuar el periodo de evaluación según las fechas estipuladas por la CNSC

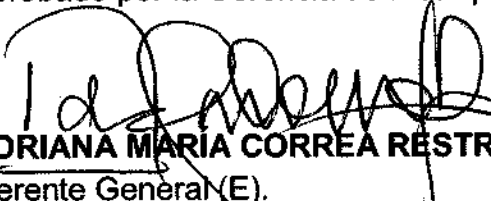


Periodo evaluación solicitado por la CNSC.



Verificar: Una vez se realice la primera evaluación, ambas partes, empleado y jefe, revisan la evaluación y se realiza una retroalimentación de los logros objetivos y de objetos de mejorar, y así acordar compromisos entre ambas partes para desarrollar y de esta manera lograr mayor puntaje en la evaluación final a desarrollar a más tardar el QUINCE (15) de febrero del año siguiente.

Ajustar: En este último proceso se realiza a medida que va desarrollándose la evaluación de desempeño, donde ambas partes (Empleados y Directivos) realizan los ajustes al proceso de evaluación según el primer y segundo resultado obtenido, en aras de obtener mejores resultados en cada evaluación.

Aprobado por la Gerencia de Metroplus el día TREINTA Y UNO (31) de julio de 2018.


ADRIANA MARIA CORREA RESTREPO.
 Gerente General (E).



| | | |
|---|--|--|
| Proyectó:  | Revisó:  | Aprobó: |
| Omar David Florez Isaza Director Administrativo | John Fontenelle Gregory Profesional de Gestión Humana | Adriana María Correa Restrepo Secretaria General Gerente General (E) |

| | |
|--|---|
| Calle 53 (Maracaibo) No. 45-77 Piso 3, Cámara de Comercio de Medellín, Edificio de la Cultura PBX: 210 7000 NIT 900019519-9 www.metroplus.gov.co | DA440-FT-INT-42 Versión 07 2016-01-28 |
|--|---|