

CÓDIGO DE ÉTICA

Agenda de principios que nos guían y nos permiten tomar las mejores decisiones posibles ante situaciones que se vayan presentando a lo largo del tiempo.

Mensaje de bienvenida

Desde el lanzamiento de nuestro primer código de ética, hemos vivido muchos cambios. Nuestro entorno, contexto y la vida de quienes somos parte de la organización. En vista de estos cambios y la necesidad de adaptación, es que hemos actualizado el presente documento para ponernos a tono con los tiempos y con lo que promovemos entre nuestros clientes.

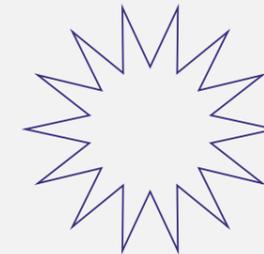
Como Gestión Social siempre hemos conceptualizado la sostenibilidad desde el carácter ético que implican las decisiones de quienes componen a la organización, con una exigencia mayor hacia quienes constituimos el gobierno corporativo de la empresa.

El avance de los principios de la sostenibilidad en diferentes escenarios institucionales formales e informales, en fases de consolidación o desarrollo, en la calle o desde los grandes tomadores de decisiones, nos guían a una comprensión sistémica y amplia del concepto. Esta progresión en diferentes espacios requiere por parte del equipo de Gestión Social definiciones más amplias, donde nuestro actuar de forma ética se sitúa en la relación con todos nuestros grupos de interés, de primer y segundo orden, además de incorporar nuevas materias que están en permanente cambio.

Este documento no pretende establecer un glosario de conductas esperadas con excesivo detalle, sino más bien operar como una agenda de principios que nos guíen, y que nos permitan tomar las mejores decisiones posibles ante situaciones que se van presentando a lo largo del tiempo.

Queremos que Gestión Social sea el mejor lugar para trabajar, donde el ambiente de trabajo nos desafíe a ir más allá de nuestros actuales límites, donde la búsqueda por el impacto sea el motor que nos mueva, donde la creatividad e innovación fluyan en cada conversación, donde podamos disentir libremente y siempre en el marco del respeto y cuidado por los otros, y donde finalmente sintamos que podemos ser felices con lo que hacemos. Esta es la invitación que hacemos a nuestro equipo y a todos quienes se relacionan con nosotros, siempre alineados con los principios que establecemos en este Código de Ética.

Matías Canelo Quinteros



Objetivos

1. Orientar la toma de decisiones y conducta de nuestro equipo de trabajo y toda persona que actúe a nombre de Gestión Social.
2. Promover el comportamiento ético del equipo, con la finalidad de fortalecer los valores de nuestra cultura organizacional, generando un ambiente laboral sano que se refleje en el cumplimiento de nuestro propósito organizacional.
3. Gestionar nuestras diferencias de opinión y perspectivas en torno a problemáticas que se vivan en lo cotidiana, ya sea en la gestión interna de la compañía como en la relación con los clientes.

Justificación

Toda persona que trabaje o presente servicios en nombre de Gestión Social debe asumir en su desempeño laboral una conducta ética que permita fortalecer y reafirmar el principio de la responsabilidad de un trabajo realizado de forma eficiente y eficaz, cumpliendo con el respeto a los derechos humanos y el cuidado del medio ambiente.

Este documento tiene como objetivo ser una guía orientadora de las conductas que como Gestión Social promovemos, y no busca ser un catálogo de acciones o hechos. La construcción de una cultura ética conlleva derechos y deberes de cada actor involucrado.

Alcance

El Código de Ética es aplicable al directorio, consultores, personal administrativo, y colaboradores externos. Así mismo, debe darse a conocer a nuestros clientes y grupos de interés.

Nuestros valores

Creemos en la fuerza que tienen nuestros valores para hacernos crecer sobre cimientos sólidos y cumplir nuestro propósito de **desafiar los sentidos comunes para un futuro mejor.**

OPTIMISMO

Es la perseverancia que necesitamos para continuar trabajando con alegría y pasión por alcanzar nuestro sueño. Sabemos que el propósito es grande y por eso nunca perdemos de vista el sentido práctico y los pequeños logros que alcanzamos en cada intervención con nuestros clientes.

COLABORACIÓN

En el proceso de consultoría buscamos la colaboración con el equipo de trabajo y el cliente, donde cada uno pueda poner lo mejor de sí para alcanzar los objetivos propuestos. Es así como en todas nuestras intervenciones movilizamos y empoderamos a las personas para enfrentar nuevos desafíos.

VALENTÍA

Creemos en nuestro propósito, eso nos da la fuerza y determinación necesaria para alcanzarlo. La capacidad de tener conversaciones difíciles es vital para mejorar y generar relaciones de confianza en el largo plazo.

APERTURA

La capacidad de reinventarnos y estar continuamente abriendo nuevas oportunidades son clave. Es por esto que ejercitamos la innovación y buscamos estar siempre informados a la hora de entregar soluciones concretas a nuestros clientes.

A continuación, definimos cuáles son los compromisos con nuestros diversos grupos de interés internos y externos.

Equipo de trabajo¹

Cada uno de los integrantes de Gestión Social es, ante todo, una persona con derechos y deberes. Por esto garantizamos condiciones que promuevan el respeto a su dignidad, desarrollo personal y profesional en un entorno desafiante de trabajo. Para lograr este objetivo, todos debemos promover y asegurar un excelente ambiente laboral.

Clima laboral

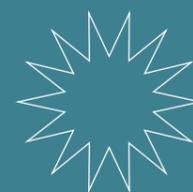
Un buen clima laboral genera un sentimiento de pertenencia de los colaboradores a la empresa y se refleja en la disposición a realizar sus tareas con compromiso y excelencia.

- 3 Entregamos información de beneficios y acciones asociadas al clima laboral en el proceso de inducción.
- 3 Contamos con una política de personas que detalla los beneficios que están disponibles para todo el equipo.
- 3 La figura de Gerencia de Apoyo existe para abordar temáticas asociadas a clima y desarrollo profesional. Cada colaborador podrá recurrir a la Gerencia correspondiente cuando estime necesario, más allá de las instancias de comunicación periódicas establecidas.
- 3 El equipo podrá (y es deseable) que apoye con ideas y organización de actividades que ayudan a un ambiente de trabajo más grato y alegre. Asimismo, se espera que participen de las actividades que se desarrollan y mantengan buenas relaciones entre compañeros. Por último, se espera que el equipo levante eventuales problemáticas asociadas al clima de forma transparente al equipo directivo.

¹ Más información sobre beneficios y aspectos relacionados al equipo de trabajo, en documento «Gestión de Personas».



Últimamente mi calidad de vida se ha visto afectada por la alta carga laboral, además de problemas familiares que me aquejan, lo he hablado con mis pares, pero ninguno me da una solución que me ayude, ¿qué hago?



Puedes contar con tu Gerente de Apoyo para conversar de forma transparente y clara sobre tus preocupaciones asociadas al clima laboral o desarrollo profesional.

Es importante mantener ese canal abierto, para que desde el Comité Ejecutivo se puedan hacer ajustes y apoyar en caso que sea factible.

Desarrollo Profesional

La calidad de los profesionales con los que contamos nos entrega una ventaja competitiva, por esto promovemos el desarrollo de conocimiento, habilidades y competencias, generando relaciones de beneficio mutuo entre la Consultora y sus colaboradores.

- 3 Disponemos de espacios de crecimiento profesional a través de programas de capacitación, inducción y cursos de formación.
- 3 Priorizamos la promoción interna al requerir nuevos profesionales.
- 3 Contamos con un fondo de capacitación para el desarrollo del equipo de trabajo.
- 3 Implementamos periódicamente una evaluación de desempeño y promovemos los espacios de feedback constante.
- 3 Buscamos generar un equipo interdisciplinario y con experiencia diversa en que se potencien las áreas de expertiz. Promovemos que las personas del equipo propongan y preparen temas que sean un aporte al resto del equipo. Asimismo, generamos espacios para crear nuevas líneas de trabajo según la expertiz e intereses de nuestros colaboradores.
- 3 Contamos con permisos en horario laboral para dar clases que permitan formar a otros en sostenibilidad, o sobre temas vinculados y que sean de interés para el desarrollo del colaborador.

Equidad y Diversidad²

En el marco del desarrollo sostenible, la diversidad es un atributo clave para promover una sociedad donde cada persona pueda desplegar y desarrollar sus capacidades.

² Política de Diversidad e Inclusión Gestión Social.

- 3 No hacemos distinción por apariencia, nacionalidad, edad, orientación sexual, género, estado civil, religión o creencia, opinión política, situación socioeconómica, enfermedad o discapacidad.
- 3 Promovemos la libertad de expresión en un ambiente de respeto, manteniendo una cultura receptiva y pluralista.
- 3 Promovemos un lenguaje que evite la discriminación o de cuenta de prejuicios en nuestras comunicaciones internas y externas.

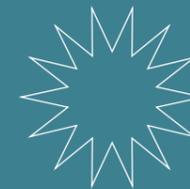
Confidencialidad

La confidencialidad del trabajo es esencial para la generación de confianza con nuestros clientes y la continuidad de los servicios de Gestión Social.

- 3 La información entregada por los clientes debe ser resguardada y utilizada solo para los fines acordados en la consultoría. Comunicamos oportunamente al cliente el uso que se le dará a la información requerida y cualquier otro uso que sea necesario deberá contar con el consentimiento expreso de la contraparte. Asimismo, la divulgación de información con otros clientes o en espacios personales, se encuentra estrictamente prohibida, a menos que sea de conocimiento público.
- 3 La información utilizada en las consultorías se almacena en Google Drive, dicha información es propiedad de Gestión Social y no para uso particular del equipo de trabajo.
- 3 Los colaboradores desvinculados de la Consultora tienen la prohibición contractual de hacer uso de la información a la que tuvieron acceso durante el periodo de desarrollo de sus funciones en Gestión Social.
- 3 Firmamos contratos de confidencialidad con todos nuestros colaboradores y prestadores de servicios (honorarios, practicantes, etc.).



Estoy en una cena junto a familiares y me preguntan sobre mi trabajo. Orgulloso/a de lo que hago comienzo a contarles. Al mencionar a un cliente, uno de los asistentes se interesa y comienza a preguntar y a pedir más detalles de lo que estamos realizando, ¿qué hago?



Puedes contar sobre Gestión Social y sobre tu trabajo, pero sólo mencionar a nuestros clientes de manera general. No debes dar detalle de las cuentas y de los servicios que se están llevando a cabo, salvo que sea información de conocimiento público.

Uso de la tecnología

La tecnología es una herramienta fundamental en el desarrollo de las consultorías porque nos permite comunicarnos, coordinarnos y perfeccionar nuestro trabajo.

- 3 Contamos con la tecnología necesaria para asegurar la excelencia en el desempeño de las actividades de nuestros colaboradores.
- 3 Actualizamos constantemente en el uso de las tecnologías disponibles para mejorar los procesos de consultoría con especial énfasis en la virtualidad y el teletrabajo.
- 3 El equipo de trabajo deberá utilizar los recursos tecnológicos (hardware y software) para el desarrollo de nuestras consultorías y no abusará de ellos para fines personales. Asimismo, se debe mantener al día en el uso de las herramientas tecnológicas para sacar su máximo provecho.
- 3 El equipo podrá (y es deseable), entregar información y/o propuestas pertinentes para mantener la mejor tecnología en los procesos de consultoría.

Transparencia

Un ambiente de trabajo en el que fluye la información de forma rápida y transparente genera productividad y compromiso de parte de los colaboradores.

- 3 Entregamos información a nuestros colaboradores de forma oportuna, clara y transparente, especialmente cuando involucra el desarrollo directo de sus funciones. La información sobre estrategia de negocios, resultados económicos y políticas corporativas se realiza en reuniones ampliadas y se pueden hacer preguntas al Comité Ejecutivo para mayor profundización.

- 3 Se espera que el equipo de trabajo esté informado de forma proactiva, participe de las instancias colectivas de entrega de información y haga preguntas para asegurar el completo entendimiento de la materia en cuestión.

Conflictos de interés

Los colaboradores de Gestión Social debemos evitar situaciones donde nuestros intereses personales interfieran con los intereses de la Consultora.

- 3 Fuera del horario laboral, los colaboradores pueden participar en otros trabajos o actividades, siempre que éstas no entren en conflicto con los intereses de la Consultora.
- 3 Los colaboradores pueden participar en conferencias, desarrollar artículos para revistas e instituciones privadas o públicas y realizar actividades académicas, siempre y cuando no se divulgue información confidencial ni de propiedad intelectual de la Consultora.
- 3 Los colaboradores podrán informar a otros de los procesos de selección de personas de Gestión Social, sin embargo, no deben involucrarse en los procesos, ni ejercer presión alguna sobre el equipo de selección.

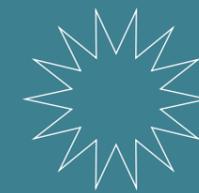
Seguridad

En Gestión Social debemos evitar situaciones que pongan en riesgo la salud y seguridad del equipo del trabajo, sobre todo pensando en las salidas a terreno.

- 3 Los colaboradores siguen adecuadamente las medidas de seguridad de los clientes al visitar sus operaciones.
- 3 Se deben respetar las normas del tránsito, manteniendo a una velocidad prudente y sin



Hay un proceso de selección en Gestión Social y me entero que una persona cercana podría coincidir con el perfil que se está buscando, ¿qué hago?



Puedo avisar a esa persona sobre el proceso que se está llevando a cabo en Gestión Social, sin embargo, no debo involucrarme en el proceso, ni ejercer presión alguna sobre el equipo de selección.

tomar reuniones o enviar mensajes de texto mientras se maneja.

- 3 Para el trabajo en terreno, los colaboradores de gestión social deben conocer y hacer uso del «Protocolo de terreno».

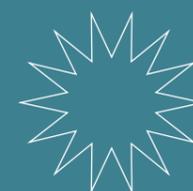
Acoso laboral y sexual

En Gestión Social promovemos un espacio laboral libre de acoso de cualquier tipo, tanto dentro del equipo de trabajo, como asociado a nuestros clientes. Fomentamos las relaciones cercanas y horizontales entre los distintos tipos de cargo, siempre en el marco del respeto y donde todos se sientan cómodos.

- 3 Rechazamos el acoso laboral y sexual en todas sus formas. Entendemos acoso como cualquier conducta o acción conscientes, reiteradas y sostenidas de hostigamiento en contra de un colaborador, que atentan contra la salud, dignidad o integridad dentro del entorno laboral.
- 3 Velamos por una comunicación verbal y escrita basada en el respeto, reprobando cualquier tipo de declaración que pueda ser ofensiva o intimidatoria.



Tengo una asamblea comunitaria en una comuna de la Región Metropolitana y no me siento segura para volver a mi casa. ¿Qué hago?



La seguridad de nuestro equipo de trabajo es una prioridad. Siempre lo mejor es coordinar transporte e ir de a duplas a ese tipo de actividades. Puedes llamar al consultor de la cuenta o gerente de consultoría para buscar la mejor manera de cumplir con los compromisos de la cuenta, cuidando tu integridad.

Proveedores y personas a honorarios

Los proveedores y personas que trabajan a honorario son de igual importancia que los demás colaboradores mereciendo respeto y trato justo.

Beneficio Mutuo

- 3 Desarrollamos acuerdos comerciales con nuestros proveedores y personas a honorarios donde ambas partes logren resultados satisfactorios y convenientes.
- 3 Nuestros acuerdos comerciales serán siempre alcanzados mediante mecanismos abiertos, claros y aprobados por ambas partes.
- 3 Realizamos los pagos en los tiempos acordados.

Reciprocidad

Al momento de elegir un proveedor o persona a honorario es necesario que éstos reconozcan y respeten los principios y valores que Gestión Social suscribe.

- 3 Para todos nuestros proveedores o persona a honorario, hacemos extensiva la exigencia de conocer y suscribir el presente Código.
- 3 Si un proveedor o persona a honorario falta a los compromisos adquiridos al suscribir este Código, la relación contractual vigente deberá ser revisada y podría incluso llegar a término.
- 3 Cuando un colaborador tiene conocimiento de conductas de un proveedor o aliado que transgreden los principios de Gestión Social, informará oportunamente la situación, con el objetivo de que se tomen las medidas correspondientes.

Conflictos de interés

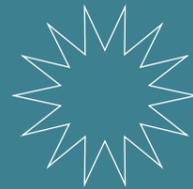
Toda situación en la que nuestros intereses personales en relación a un proveedor o persona a honorario, sean distintos de los objetivos de Gestión Social, se debe analizar cuidadosamente y se deben tomar las medidas necesarias para no afectar a la Consultora.

- 3 Al momento de elegir nuestros proveedores o persona a honorarios, buscamos generar el mayor valor agregado posible, teniendo en cuenta criterios de excelencia, rentabilidad y sostenibilidad.
- 3 En ningún caso se deben aceptar regalos o presiones indebidas que interfieran con el proceso de selección o mantención de proveedores.
- 3 En caso de haber un vínculo que trascienda la relación profesional entre un miembro del equipo de Gestión Social y un proveedor, estos se deben hacer explícitos, informarlo proactivamente y tomar las medidas de precaución que sean necesarias con el fin de no interferir la prestación objetiva de los servicios contratados (no tomar la decisión de contratación, no evaluar al proveedor directamente, etc).



Mi hermano trabaja de forma independiente y tiene experiencia en levantamientos cualitativos, ¿puedo contratarlo para un proceso que estamos realizando?

Toda contratación de externos la aprueba el Comité Ejecutivo según la necesidad de cada consultoría. Puedes levantar la solicitud a tu Gerente de Consultoría para ver la pertinencia de la necesidad o si es algo que podemos asumir con recursos internos. Además, puedes enviar los antecedentes de tu hermano y pasará por un proceso de evaluación para ver si es la mejor persona para poder realizar el trabajo.



Clientes

Buscamos superar las expectativas de nuestros clientes entregando el más alto estándar de excelencia e innovación en todos los servicios. Nuestras relaciones de asesoría se fundan en la confianza, transparencia, confidencialidad y compromiso con el desarrollo sostenible.

Confidencialidad

Al realizar una consultoría debemos generar relaciones de confianza con nuestros clientes para que el vínculo sea grato, duradero, de total transparencia y colaboración.

- 3 No comentamos información confidencial de nuestros clientes frente a terceros.
- 3 No realizamos vocerías asociadas al trabajo con nuestros clientes sin el permiso explícito de ellos para hacerlo.
- 3 Podemos referirnos explícitamente a un cliente frente a otros, utilizando ejemplos de buenas prácticas, siempre y cuando la información sea de carácter público.
- 3 Entre el equipo de consultores, no conversamos acerca de nuestros clientes en espacios públicos.

Calidad de nuestros servicios³

Entregamos productos y servicios de la más alta calidad, buscando permanentemente superar las expectativas de nuestros clientes y honrando la confianza que depositan en Gestión Social.

- 3 Desarrollamos nuestro trabajo bajo altos estándares de calidad, cumpliendo con nuestros compromisos a tiempo y con enfoque de satisfacción del cliente externo e interno.
- 3 Mantenemos buenas relaciones con nuestros clientes y los grupos de interés con los que nos toca relacionarnos en el desarrollo de la consultoría, manteniendo el principio del respeto, el buen trato y la no discriminación.
- 3 Estamos atentos a detectar nuevas necesidades estratégicas en nuestros clientes a favor de una mejora continua de nuestros servicios.

³ Ver Política de Calidad.

Servicio customizado

El conocimiento acumulado y el “know how” son el principal activo de nuestra Consultora. Sin embargo, en Gestión Social los productos de las asesorías son realizados con esfuerzos customizados de innovación y dedicación para cada cliente en particular. De este modo promovemos resultados que generen valor y ventaja competitiva para ellos.

- 3 Los servicios desarrollados para un determinado cliente son propiedad exclusiva del cliente que nos contrató. Por lo tanto, en el desarrollo de nuevas consultorías, utilizamos material anterior como referencias validas, sin embargo, no las replicamos textualmente.
- 3 A su vez, rechazamos cualquier tipo de plagio o reutilización de trabajos de terceros, pudiendo provenir de empresas de la competencia, universidad o centros de estudios especializados. Al usar referencias de terceros siempre se deberán respetar las fuentes.



Tengo un cliente que requiere una caracterización de una comuna donde trabajé el año pasado con otro proceso, ¿está bien reutilizar la misma presentación?



El conocimiento previo siempre puede y debe ser usado para agregar valor a nuestros clientes. Sin embargo, cada proceso tiene sus propias características. Está bien revisar lo que se ha hecho, pero siempre poniendo foco en cómo agregar valor pensando en cada cliente en particular.

Comunidad y medio ambiente

Estamos comprometidos con el desarrollo social y ambiental de los países en que realizamos nuestras consultorías. Junto con esto, promovemos en nuestros clientes un correcto desempeño social y ambiental.

Coherencia

Como empresa nos interesa fomentar el desarrollo social y el cuidado medioambiental con aportes concretos y sostenidos en el tiempo.

- 3 Promovemos el desarrollo de nuevas posibilidades de apoyo a las comunidades en que nos insertamos. Para esto, estamos abiertos a generar programas de asesorías pro bono de acuerdo a el interés del equipo de trabajo.
- 3 Nos preocupamos de mitigar y reparar el impacto ambiental de nuestras operaciones. En este sentido desarrollamos programas medioambientales de eficiencia energética, reciclaje, reducción de la huella de carbono, entre otros.⁴ Asimismo, promovemos el compromiso y esfuerzo individual de cada miembro del equipo.

Promoción

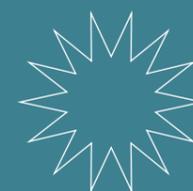
Como consultora generamos conciencia social y medioambiental en nuestros clientes, guiándolos a realizar proyectos que generen valor común.

- 3 Fomentamos la sistematización de casos con el fin de compartir el conocimiento adquirido en el ejercicio de nuestras consultorías. Lo anterior lo hacemos siempre con autorización de cada cliente y/o guardando la confidencialidad.
- 3 Promovemos nuestra promoción publica a través de la organización de eventos, publicación de columnas, participación a través de medios de comunicación y RRSS.
- 3 Realizamos estudios propios con el fin de compartir conocimiento relevante para el desarrollo sostenible.

⁴ Política Medioambiente Gestión Social.



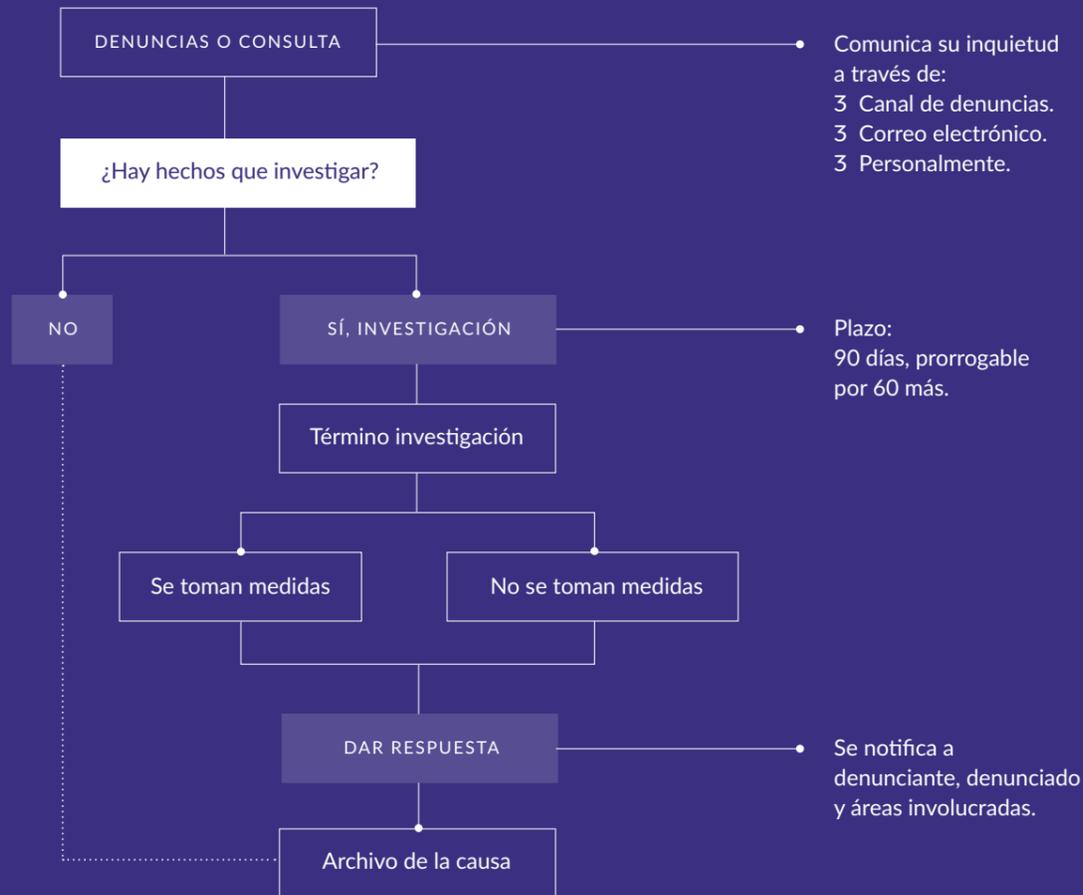
Tengo una idea para escribir una columna sobre la contingencia política, ¿lo puedo hacer a nombre de Gestión Social?



En Gestión Social creemos en la libertad de expresión y que cada uno pueda tener una visión de la política y la actualidad. En este sentido, no interferimos en los contenidos que cada uno de forma individual publique en sus redes sociales personales o en otros medios.

Toda publicación que se realice a nombre de Gestión Social y se difunda en sus medios propios, será visada por el Comité Ejecutivo y su contenido prioritario son las materias asociadas al desarrollo sostenible y empresas.

Procedimiento consultas y denuncias éticas



¿Cómo identificar una inquietud ética?

En el día a día nos enfrentamos a múltiples escenarios en los que debemos tomar decisiones que pueden comprometer la integridad de Gestión Social. Una inquietud ética surge de aquella situación compleja donde tomamos conocimiento o nos enfrentamos a prácticas que ponen en juego nuestros valores personales o los de la Consultora, por lo que tomar la decisión correcta no es fácil. Frente a una situación en la que nuestra integridad como personas y

Consultora se pueda ver afectada, vale la pena tomar un momento para reflexionar acerca de las siguientes preguntas:

- 3 ¿Es legal la decisión que tomaré?
- 3 ¿Cómo afectaría mi decisión a otros?
- 3 ¿Cómo mi decisión sería percibida por mis compañeros?
- 3 ¿Me sentiría cómodo si mi decisión se hiciera pública?
- 3 ¿Está mi decisión alineada a los valores y principios de Gestión Social?

Sabiendo que nada puede reemplazar nuestro propio juicio y criterio, estas preguntas, el Código de Ética, o la orientación de un Coordinador de Integridad, nos pueden ayudar a enfrentar de mejor forma una inquietud ética.

Estructura:



Comité de Ética

Este Comité depende directamente del directorio y tiene la función de velar por el correcto desarrollo de los objetivos del presente documento, es decir, promover, prevenir y solucionar situaciones de riesgo ético que puedan afectar a nuestra organización.

El Comité Sesionará semestralmente con motivo de revisar el funcionamiento del Sistema y de definir acciones a seguir en torno a casos particulares o a las necesidades de actualización, capacitación o difusión del Código y del Sistema.



Capacitación y difusión

Todos los colaboradores de Gestión Social serán capacitados en el presente Código y Sistema de Gestión Ética, ya sea al momento de implementarlo o a través del proceso de inducción, en los casos de nuevas incorporaciones. Gestión Social velará por la difusión continua de los valores y principios que inspiran el presente Código.



Coordinador de Integridad

Esta persona, designada por el Comité de Ética, está a cargo de promover la correcta implementación del Sistema de Gestión Ética. Para ello cuenta con todas las atribuciones para recibir consultas y denuncias, para investigarlas y para promover estrategias de comunicación y capacitación orientadas a la promoción de una cultura ética en Gestión Social y a la prevención de casos que puedan afectar los intereses tanto de los trabajadores como de la Consultora.



Plataforma de Integridad

Gestión Social cuenta con una Plataforma de Integridad Corporativa, en formato Web, a través de la cual sus colaboradores y diversos grupos de interés, pueden canalizar consultas y denuncias sobre hechos que puedan contravenir los valores y principios comprometidos en el Código de Ética. Esta Plataforma tendrá la posibilidad de anonimato para las personas que la quieran utilizar, y sólo será revisada por el Coordinador de Integridad.

GESTIÓN SOCIAL

Esperamos que este documento sea leído y utilizado con el fin de fortalecer los valores de nuestra cultura organizacional y el cumplimiento de nuestro propósito.