

2024



PLAN ESTRATÉGICO DE CAPITAL HUMANO



RELATO

ORGANIZACIONAL

“Somos un equipo comprometido con nuestro hogar. Trabajamos con pasión por servir, estamos avanzando y tenemos la esperanza de ser cada vez mejores, por el bienestar de nuestra comunidad y la convicción de sumar voluntades para un desarrollo ambiental, social y económico”.

ELABORÓ Y REVISÓ

OFFIR MARÍA ARIAS MENDOZA

Directora de Capital Humano
Dirección de Capital Humano

LUIS LOZANO SANTANA

Profesional Universitario - Adscrito a la Oficina Asesora de Planeación Estratégica y Gestión
Grupo SIG

PEDRO DIAZ DACONTE

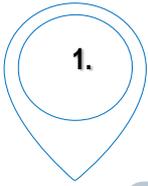
Profesional Especializado Adscrito a la Oficina Asesora de Planeación Estratégica y Gestión Regulación

JORGE LÓPEZ ECHEVERRY

Agente Especial ESSMAR E.S.P.

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	4
2	ALCANCE	4
3	OBJETIVOS	4
4	MARCO LEGAL	5
5	GENERALIDADES	5
6	DESARROLLO	7
7	CONTROL DE CAMBIOS	15
8	GLOSARIO	15
9	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	16

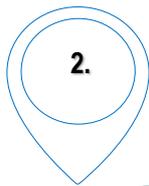


INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico del Talento Humano de la ESSMAR E.S.P., está enfocado en el desarrollo de los principios éticos, competencias, vocación de servicio y estímulos, así como Gerentes Públicos comprometidos con la gestión institucional.

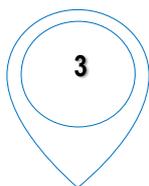
Este plan es una herramienta de gestión, construida con la participación del equipo de la Dirección de Capital Humano a través de la aplicación de los principios de eficiencia y eficacia, así como las acciones necesarias que fortalecerán el ciclo de vida de los funcionarios públicos: Vinculación, Bienestar y Retiro.

El plan Estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, la productividad y el desempeño.



ALCANCE

El Plan Estratégico del Talento Humano de la ESSMAR E.S.P., inicia con la formulación de los planes institucionales y termina con el seguimiento y control de las actividades programadas. Este plan aplica a los empleados públicos y trabajadores oficiales adscritos a la planta de personal.



OBJETIVOS

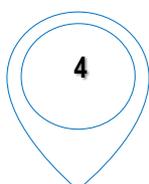
3.1 General

Enriquecer al Capital Humano mediante el diseño e implementación de los planes y políticas, con el fin de mejorar continuamente en el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias que permitan mejorar la calidad del servicio y vida de los servidores públicos de la ESSMAR E.S.P

3.2 Estratégicos

- Mejorar la calidad de vida de los servidores a través de los programas de seguridad y salud en el trabajo, bienestar e incentivos
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

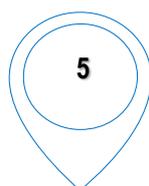
- Implementar y evaluar el Plan Institucional de Capacitaciones
- Implementar y evaluar el Plan de Bienestar e Incentivos laborales
- Crear ambientes de hábitos saludables.
- Implementar espacios de gestión emocional, integración u ocio.
- Fomentar medidas de autocuidado en los servidores públicos de la planta de personal.



MARCO LEGAL

Son las disposiciones normativas y regulatorias que le dan fundamento al contenido teórico del documento, a continuación, resaltamos las normas más relevantes.

- **Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998:** Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del estado.
- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004:** Expide normas que regulan el empleo público. La carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
- **Ley 1010 del 23 de enero de 2006:** Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015:** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”
- **Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015:** “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.”
- **Decreto 2888 del 31 de julio de 2007:** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- **Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016:** Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.
- **Mediante Resolución No. 20161000022145 de 2016:** La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban Indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.
- **Código de Integridad del Servidor público 2017:** DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.
- **Resolución 0312 del 2019:** Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.



GENERALIDADES

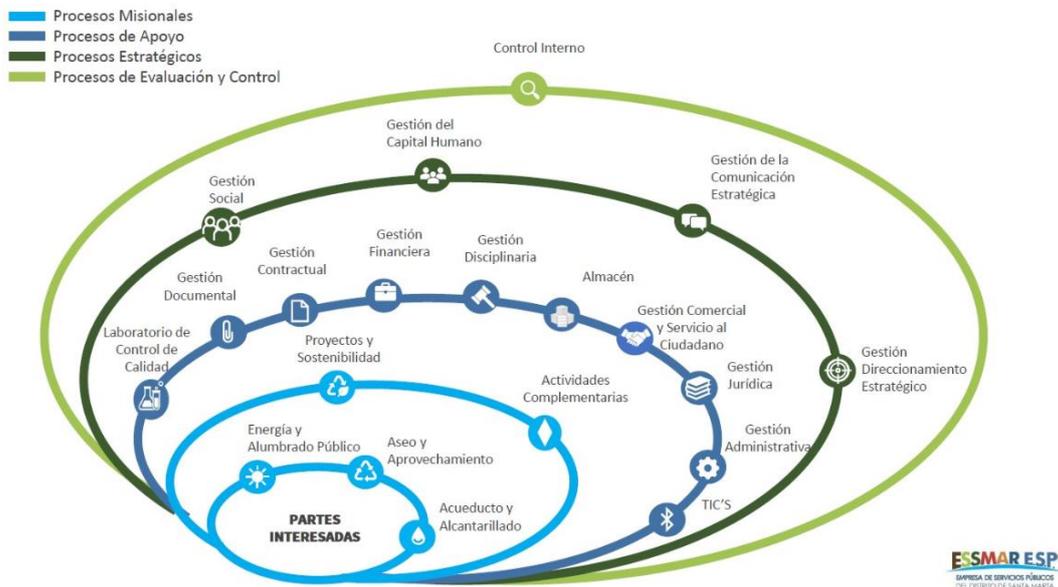
El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) es la articulación en el diseño en implementación de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, articulando estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con el talento.

Teniendo en cuenta lo definido El Decreto 1499 de 2017 que hace referencia al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, define al Talento Humano como la principal dimensión que se contempla en este modelo, ya que el contar con una cultura organizacional fuerte en el cual se brinden acciones encaminada a mejorar la calidad de los trabajadores, la prestación del servicio se realizará con mejores resultados.

Es por ello, que la empresa debe direccionar sus esfuerzos en el conocimiento, clima organizaciones, fortalecer las habilidades, competencias que una vez identificadas desde la línea basal permita realizar acciones gestionando buenas prácticas en el desarrollo del Plan.

5.1 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La Empresa cuenta con un mapa de procesos aprobado para la alta dirección que permite articular todos los procesos definidos para el cumplimiento de su misión y por ende los objetivos estratégicos, asimismo, contribuye al mejoramiento continuo de los procesos.



5.2 MISIÓN

Garantizar la prestación de servicios públicos, directamente o a través de un tercero, generando valor público al Distrito de Santa Marta.

5.3 VISIÓN

En el año 2025, seremos reconocidos a nivel nacional por nuestros altos estándares de calidad en la prestación de servicios públicos y desarrollo sostenible.

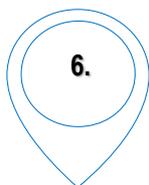
5.4 PLANTA DE PERSONAL

Nivel	Denominación	Nº de Cargos
Directivo	Gerente General de Entidad de Descentralizada	1
	Secretariado General de Entidad Descentralizada	1

	Subgerente		5
	Director Administrativo		2
	Director Técnico		6
	Total, Directivo		15
Asesor	Jefe de Oficina Asesora de Planeación y Estrategia y Gestión Regulatoria		1
	Jefe de Oficina Asesora de Asuntos Jurídicos y Contratación		1
	Jefe de Oficina Asesora de comunicaciones		1
	Asesor		1
	Total, Asesor		4
Nivel	Denominación	Nº de Cargos	Grado
Profesional	Profesional Especializado	13	4
	Profesional Especializado	20	3
	Profesional Universitario	58	2
	Profesional Universitario	36	1
	Total, Profesional		127
Técnico	Técnico Operativo	5	2
	Técnico Operativo	9	1
	Técnico Administrativo	25	2
	Técnico Administrativo	41	1
	Total, Técnico		80
Asistencial	Auxiliar Administrativo	12	3
	Auxiliar Administrativo	18	2
	Auxiliar Administrativo	12	1
	Operarios	29	3
	Operarios	130	1
	Operarios	101	2
	Conductor	11	3
	Conductor	4	2
	Total, Asistencial		316
Total, Planta		545	

5.5 ORGANIZACIONES SINDICALES

Durante este periodo se cuenta con la participación de dos Organizaciones Sindicales al interior de la Empresa. Es por ello, que desde las negociaciones pactadas en su pliego de peticiones influyen como entrada a las actividades y obligaciones de este Plan.

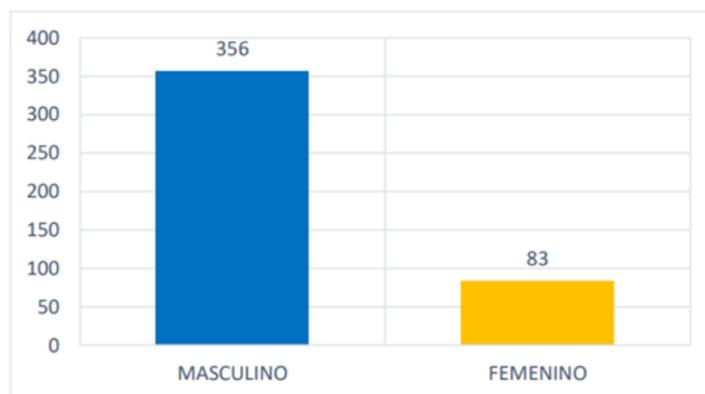


DESARROLLO

6.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

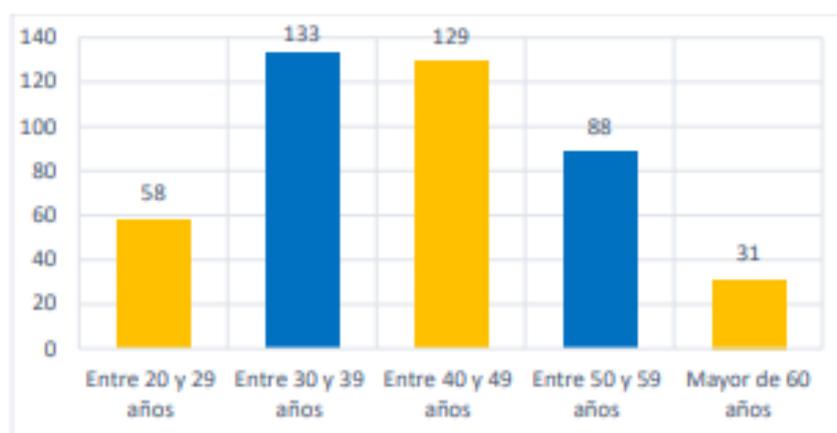
De una muestra de 439 encuestado se obtuvieron los siguientes resultados de la identificación de género:

DISTRIBUCION POR GÉNERO



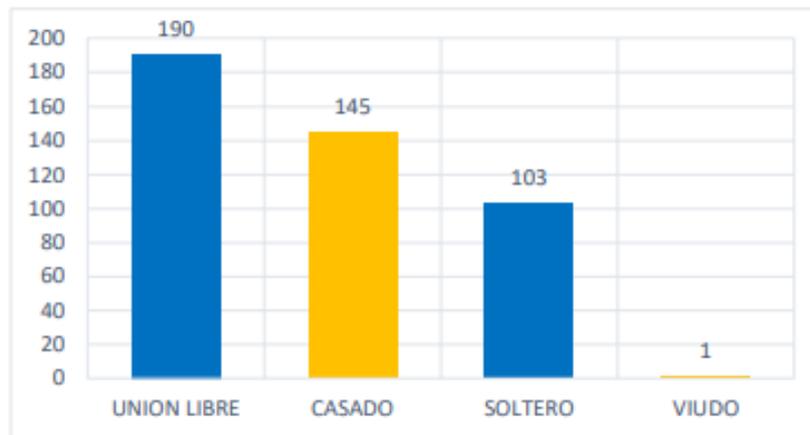
Esta es una variable biológica y genética que divide a los seres humanos en dos posibilidades: mujer u hombre. Se observa que, de los 439 empleados a los cuales se les realizó la aplicación de la batería, 356 pertenecen al sexo masculino, representando el 81,09% del total evaluado, mientras que los 83 empleados restantes, que representan el 18,91% son de sexo femenino.

DISTRIBUCION POR EDAD



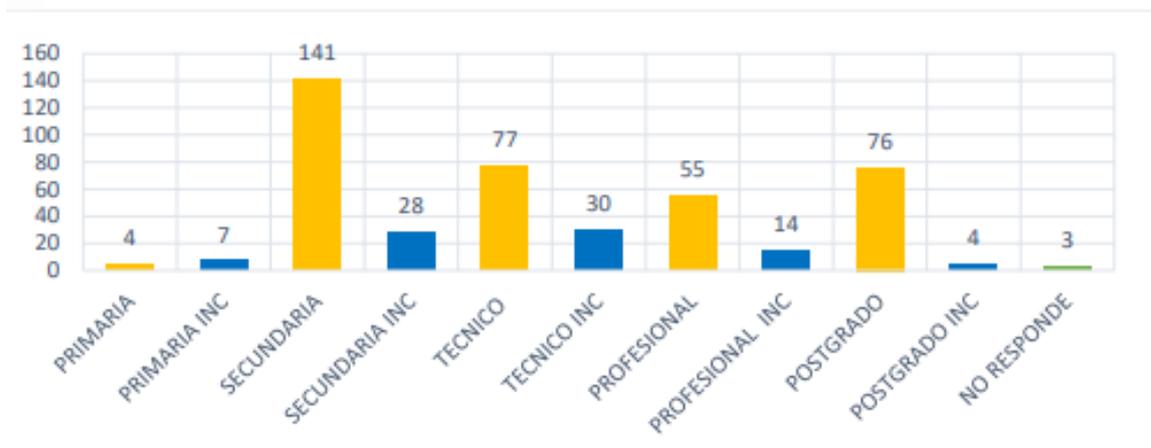
Al analizar el promedio de la edad, encontramos una población adulta joven e intermedia. El mayor rango de edad se encuentra entre 30 y 39 años representado el 30,30%, seguido por el rango entre 40 y 49 años con el 29,38%, continua el rango entre 50 y 59 años representa el 20,05%, seguido rango entre 20 y 29 años puntúa el 13,21%, y por último, las personas mayores de 60 años con el 7,06%.

ESTADO CIVIL



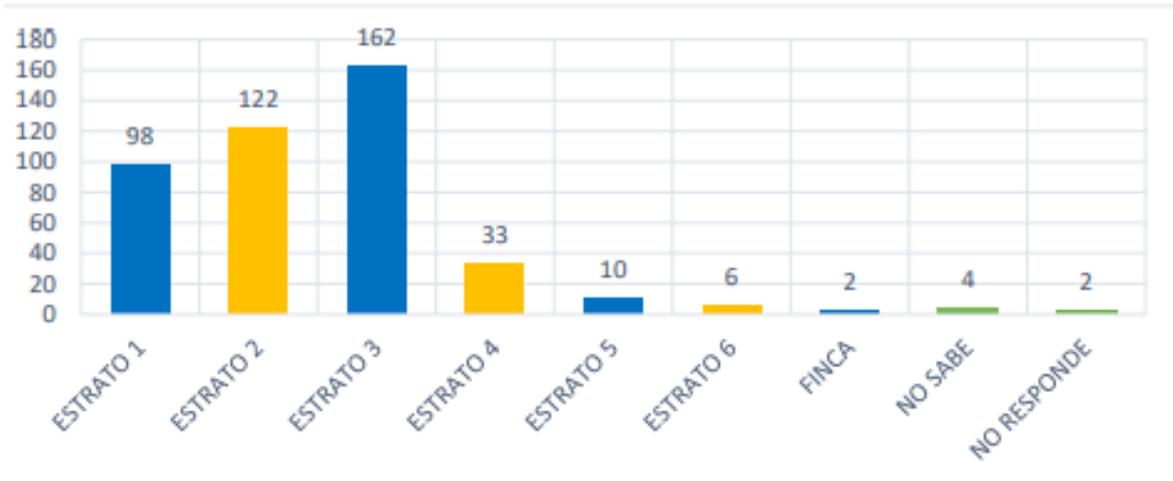
Se interpreta la información presentada en la gráfica anterior, se determina que el mayor porcentaje de estado civil actual de los trabajadores evaluados son los empleados que conviven en unión libre con el 43,28%, seguidos de las personas casadas con el 33,03%, las personas solteras corresponden al 23,46% y el 0,23% restante corresponde a una persona viuda.

ESCOLARIDAD



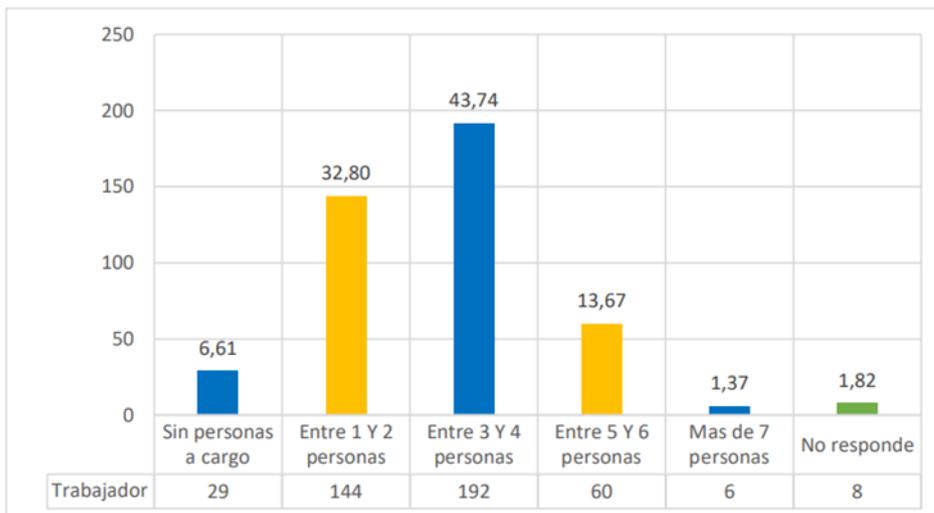
Se representa en este gráfico el grado de escolaridad de los empleados, y se observa que el 32,12% manifestó haber culminado estudios de secundaria; seguido de los que manifestaron terminar estudios técnicos con el 17,54%, seguido por el 17,31% que culminó estudios de postgrados, los estudios universitarios con el 12,53%, y el 0,91% estudios de primaria. Así mismo, se debe mencionar que el 18,91% restante, no terminaron los estudios de primaria, secundaria, técnicos, universitarios y postgrados.

ESTRATO SOCIOECONOMICO



Se resume del gráfico anterior, que el 36,90% de los trabajadores se localizan en un sector estrato 3, seguido por los que se localizan en estrato 2 con el 27,79%, los que residen en estrato 1 con el 22,32%, los que viven en estrato 4 con 7,52% y estrato 5 y estrato 6 con el 2,28% y 1,37% respectivamente. Solo el 0,91% manifiesto no tener conocimiento acerca del estrato donde residen y el 0,46% no registraron respuesta a este ítem.

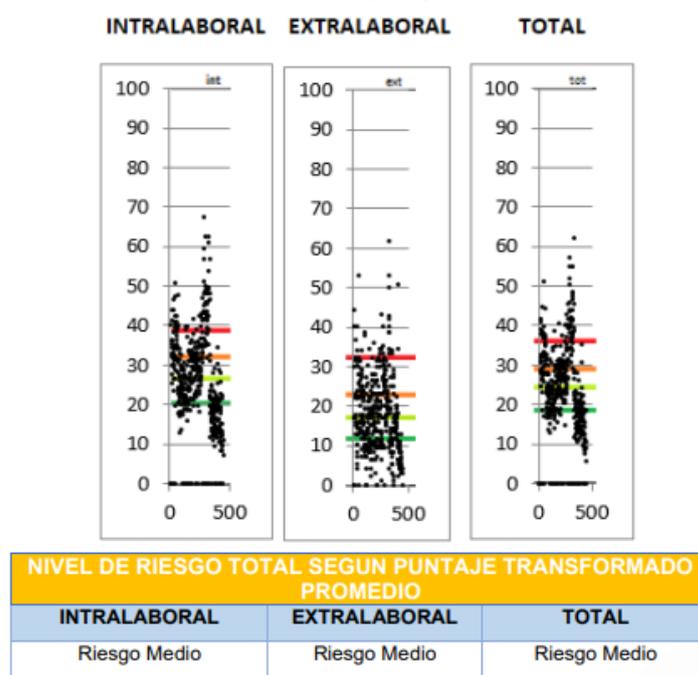
PERSONAS QUE DEPENDEN ECONOMICAMENTE



En la gráfica anterior, se evidencia que el 43,74% de la población usan sus recursos para garantizar las condiciones en su vivienda de 3 a 4 personas.

6.2 RESULTADOS DE LA BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Tabla 10. Distribución puntaje transformado



Una vez sistematizados e interpretados Los cuestionarios de los 439 participantes, distribuidos en cuestionarios intralaborales forma A y forma B en conjunto con el cuestionario extralaboral, se concluye que los trabajadores de la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL DISTRITO DE SANTA MARTA - ESSMAR se encuentran un nivel de riesgo psicosocial: **Riesgo Medio**, en donde gran parte de la población se encuentran expuestos a factores estresores intralaboral y extralaboral que afectan el estado de salud. Es pertinente desarrollar programas de promoción e intervención de estos factores, con el fin de disminuir los síntomas derivados del estrés y mantener el nivel lo más bajo posible.

6.3 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano Son:

✓ Plan Institucional de Capacitaciones

OBJETIVOS

General

Contribuir al cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales de la ESSMAR E.S.P, reforzando los conocimientos técnicos, de procesos y habilidades de los funcionarios y servidores públicos teniendo en cuenta las necesidades detectadas en el diagnóstico del plan de capacitación organizacional.

Específicos

- Contribuir al logro de las metas y objetivos de la organización, enmarcados en el Plan Estratégico de la Empresa.
- Aumentar la productividad de los equipos de trabajo dentro de la organización
- Facilitar herramientas que garantice un entorno laboral óptimo para el desarrollo de las competencias de los empleados y fortalezca su sentido de pertenencia.

En este se enmarcan las acciones de formación y capacitación que se llevarán a cabo de acuerdo con la planeación estipulada, partiendo de los objetivos y buscando facilitar el desarrollo de competencias, a la mejora de los procesos institucionales y fortalecimiento de la capacidad laboral del personal, con el fin de cumplir con los objetivos estratégicos trazados por la Entidad.

A continuación, se evidencia el proceso desarrollado para llevar a cabo el Plan Institucional de Capacitación:

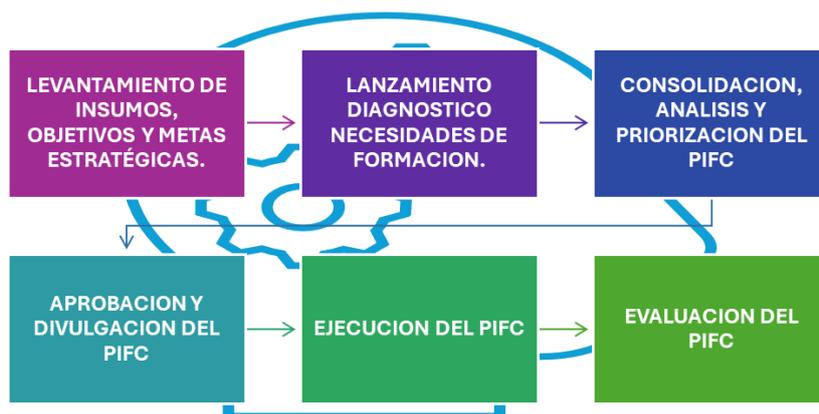


Figura 1. Proceso del Plan de Capacitación ESSMAR E.S.P.

Teniendo en cuenta la figura 1 a continuación, se describe el proceso para el Plan de Capacitación:

- Planeación del Plan Institucional de Capacitación (PIC): Se realiza la proyección de la planeación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) definiendo alcance y objetivos a alcanzar para la vigencia.
- Identificación de necesidades de formación por área: Se registran las necesidades de formación y/o cualificación del proceso realizando el diagnóstico de necesidades a cada una de las áreas teniendo en cuenta los Planes de Mejoramiento por procesos, producto de: Resultados de Auditorías internas y externas, cambios normativos, necesidades de formación específicas por área.
- Consolidación, análisis y priorización de las actividades del PIC: Se identifica y definen los formadores internos y externos, teniendo en cuenta lo siguiente: oferta de las instituciones públicas y/o privadas aliadas, costo de las actividades a ejecutar y pertinencia de actividades. De acuerdo con lo anterior se define los indicadores y cronograma de desarrollo consolidado en la información final.
- Revisión y/o aprobación del PIC ante Comité Institucional de Evaluación y Desempeño (MIPG): Se revisa la proyección del PIC presentado.
- Divulgación del PIC: Define la ruta y/o mecanismos institucionales para divulgar como quedó definido el PIC de la vigencia.
- Ejecución del PIC: Se define la logística de la ejecución de las actividades del PIC, teniendo en cuenta las áreas involucradas y los participantes por actividad programada.

- Desarrollo de actividades de formación y evaluación: Se lleva a cabo las actividades de acuerdo con el cronograma definido, para ello se registra el número de asistentes en el formato SH-F03 Listado de Asistencia y se evalúa la actividad utilizando el SH-F05 Formato Encuesta de Satisfacción

Evaluación PIC:

Se hace la evaluación del cumplimiento del PIC, teniendo en cuenta los siguientes indicadores, que serán evaluado mediante el plan de Acción – 2024 de la dependencia de Capital Humano, por medios de seguimientos trimestrales que realizara la Oficina Asesora de Planeación estratégica y gestión Regulatoria:

INDICADOR	FORMULA	META
Cumplimiento Plan de Capacitación y Formación	# de acciones formativas ejecutadas /# de acciones formativas planificadas.	100%

✓ Plan de Bienestar e Incentivos laborales

General

Planificar e implementar actividades que mejoren la calidad de vida de los servidores públicos, a través de sus familias, e instituciones y actividades de entretenimiento, integración y Educación, aumentar su productividad, motivación y crecimiento en el desarrollo profesional y personal de cada uno de nuestros colaboradores.

Estratégicos

- Realizar actividades culturales que generen sentido de pertenencia en función de los servicios públicos que ofrece la ESSMAR E.S.P.
- Generar condiciones en los ambientes laborales en pro del desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos.
- Fomentar la sana convivencia laboral entre los colaboradores de la organización.
- Apoyar con acciones participativas la prevención y promoción de programas familiares, sociales, profesionales, culturales y deportivas que permitan un equilibrio de vida en el servidor.
- Crear una estrategia que refuerce los comportamientos alineados con los valores de la organización basada en una cultura de servicio basada en la integridad.

Dentro del plan de Bienestar e Incentivos laborales del 2023 fue fundamental reconocer y estimular aquellos logros por parte de los empleados que tenían como finalidad mejorar el Bienestar integral de los empleados, sin embargo, para la vigencia del 2024 el foco fundamental del Plan de Bienestar e Incentivos 2024 es el Desarrollo humano y, en este sentido, las actividades que inciden en la mejora sobre la calidad de vida de los servidores y su entorno familiar. Hasta promocionar productividad y desempeño en la ESSMAR E.S.P, reflejando un ambiente de trabajo más acertado para la cultura organizacional.

Este programa tiene como materia importante el diagnóstico generado por la aplicación de la Bateria de Riesgo Psicosocial que fue realizado en junio del año 2023.

Por otro lado, también es importante asumir el bienestar en el contexto social, personal, familiar y organizacional para permitir la expresión de su potencial y autonomía rescatando la experiencia, hábitos positivos, conocimientos y de esa misma forma sus valores integrarles ayudando a la mejora continua de sus vidas y al mismo tiempo adherirse a las estrategias establecidas.

Es por ello, que la finalidad del Plan de Bienestar e incentivos es generar momentos y condiciones que equilibren la vida personal y laboral de los servidores públicos a través de las diferentes estrategias que contribuyan a la base fundamental de la integridad humana.

Seguimiento y evaluación

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos de la ESSMAR E.S.P se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR	META
Cumplimiento al plan de Bienestar e incentivos	$\frac{\#Actividades\ ejecutadas}{\#Actividades\ programadas}$	100%
Impacto del programa	%Satisfacción de las actividades del plan	100%

✓ Plan de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo

OBJETIVOS

General

Establecer mecanismos que permitan garantizar las condiciones seguras laborales, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales, mediante la gestión de los riesgos y el desarrollo de actividades de promoción y prevención.

Específicos

- Identificar los peligros, valorar los riesgos y determinar los controles asociados a las labores de los servidores, contratistas y demás partes interesadas de la organización, para prevenir los daños a la salud, provenientes de la materialización de factores de riesgo presentes en sus áreas de trabajo.
- Fomentar los estilos de vida sana y trabajo saludable para mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores y controlar las pérdidas en la organización.
- Dar cumplimiento a los requisitos legales aplicables en aspectos de Salud y Seguridad en el trabajo.
- Mantener la tasa de accidentalidad de la empresa por debajo a la tasa de accidentalidad reportada para el sector.
- Prevenir y mitigar la accidentalidad vial generada por las rutas de trabajo que puedan afectar física, mental y socialmente a los colaboradores y demás partes interesadas de la Empresa.

ENFOQUE EN 2024



Seguimiento y control

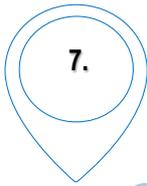
Con la finalidad de analizar y evaluar los resultados arrojados del Plan SG-SST para comprobar la correcta ejecución de este y corregir las desviaciones significativas en el caso que existieren, la ESSMAR E.S.P cuenta con un tablero de indicadores estratégicos en los cuales se encuentran articulados a los objetivos de este Plan.

Asimismo, los indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, están definidos por el Artículo 2.2.4.6.19 del Decreto de 2015 como de estructura, proceso y los de resultados (cualitativos o cuantitativos según corresponda) y se encuentran relacionados en la Matriz de Indicadores SG-SST.

Este seguimiento y control se realiza en una frecuencia bimensual en conjunto con la Dirección de Capital Humano

INDICADORES ESTRATÉGICO DEL PLAN

Items	Nombre del indicador	Objetivo	Descripción	Unidad	Meta 2024
1	Tasa de Accidentalidad	Disminuir la accidentalidad de la empresa	Número de accidentes reportados Número de trabajadores Tasa de accidentalidad	Und Trabajadores Accidentes / cien trabajadores	< 6
2	Incidencia	Prevenir la ocurrencia de enfermedades laborales	Número de casos nuevos de enfermedades laborales en un periodo	Und	0
3	Prevalencia		Número acumulado de enfermedades laborales	Und	0
4	Cumplimiento de requisitos aplicables	Cumplir requisitos legales aplicables en materia SST	Número de requisitos legales aplicables implementados Número de requisitos legales Cumplimiento de requisitos	Und Und %	100%
5	Cumplimiento Plan de SG-SST	Cumplir requisitos legales aplicables en materia SST	Número de actividades planeadas en el periodo Número de actividades ejecutadas en el periodo Cumplimiento del plan SCSST	Und Und %	90%
6	Tasa de ausentismo	Determinar el nivel de ausencia laboral	Número de horas perdidas por ausencias en el periodo Número de horas disponibles del personal en el periodo Índice de ausentismo	Und Und %	3%



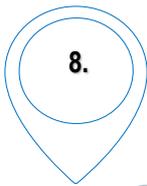
CONTROL DE CAMBIOS

7.1 CONTROL DE CAMBIOS HISTÓRICO

Ítem que cambió	Descripción del cambio	Año de modificación
Elaboró y Revisó	Se hizo cambio de los responsables	2022
Alcance	Se modifica la descripción.	2022
Elaboró y Revisó	Se hizo cambio de los responsables	2023
Generalidades	Se hizo ajustes en el contenido	2023

7.2 CONTROL DE CAMBIO DEL PERIODO

Ítem que cambió	Descripción del cambio	Mes en que se generó
N/A	N/A	N/A



GLOSARIO

Competencia: Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.” (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.4.2)

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo.” (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

Formación: Son aquellas actividades enfocadas al fortalecimiento y desarrollo del conocimiento basados en la en los principios de la función administrativa.

Educación no formal: Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

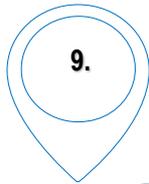
Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Educación formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y

conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

Inducción: “Proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.” (Decreto Ley 1567 de 1998, Capítulo II).

Reinducción: “Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años”. (Decreto Ley 1567 de 1998, Capítulo II).



REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

No Aplica