



PLAN ANUAL DE VACANTES - PLAN DE PREVISIÓN Y RECURSOS HUMANOS

INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA – IPYBAC.

ELIANA MARGARITA RAMÍREZ ARENAS
GERENTE GENERAL.

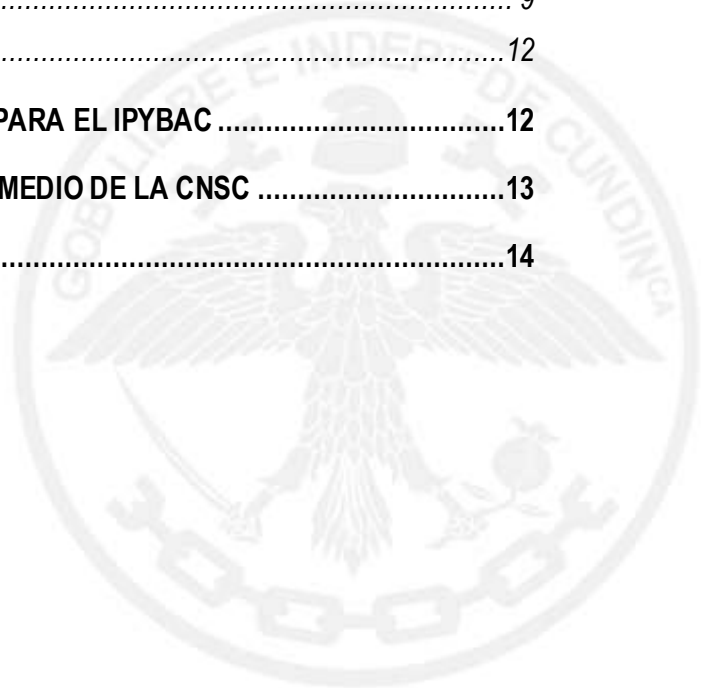
SUBGERENCIA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
2023





Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES	3
3. OBJETIVOS	4
3.1 <i>Objetivo General</i>	4
3.2 <i>Objetivos Específicos</i>	4
4. NORMATIVIDAD	4
4.1. <i>Empleo Público</i>	5
4.2. <i>Niveles Jerárquicos</i>	5
4.3. <i>Ingreso y Ascenso al Empleo Público</i>	6
4. PLANTA DE PERSONAL DEL INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA - IPYBAC	7
5.1. <i>ORGANIGRAMA DEL IPYBAC</i>	9
5.2 <i>CARGOS A PROVEER</i>	12
6. METODOLOGIA DE PROVISIÓN DE EMPLEOS PARA EL IPYBAC	12
7. PLANEACIÓN PROCESO DE SELECCIÓN POR MEDIO DE LA CNSC	13
8. CONCLUSIONES	14





1. INTRODUCCIÓN

El Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca - IPYBAC es una Entidad Pública Descentralizada del Departamento de Cundinamarca creada por medio del Decreto Ordenanzal 428 de 2020, es nuestra misión garantizar la protección y el bienestar de los animales en el departamento a través de la creación y ejecución de la política departamental de protección y bienestar animal además de elaborar, ejecutar, coordinar y poner al servicio de quienes lo requieran los planes, programas y proyectos a través de un portafolio de servicios con el cual de la mano de los actores involucrados en territorio y la articulación interinstitucional generemos acciones encaminadas a la protección, defensa y respeto hacia los animales basados en el concepto de “*Un Solo Bienestar*” en cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales que regulan la materia así como de nuestros objetivos y funciones para las cuales fuimos creados.

La planta de personal del IPYBAC está compuesta por 14 empleos públicos dividida en la planta del despacho del gerente con 2 empleos y la planta global conformada por 2 Subgerencias así: Subgerencia de Bienestar Animal con 6 empleos y la Subgerencia de Asuntos Administrativos con 6 empleos. Lo anterior para un total de 14 empleos en total. Actualmente la planta de empleos cuenta con 14 funcionarios posesionados, corresponden 10 en provisionalidad y 4 de libre nombramiento remoción.

La administración del Talento Humano del IPYBAC está bajo la responsabilidad de la Subgerencia de Asuntos Administrativos como un proceso de apoyo a la gestión, los procedimientos se encuentran en fase de creación e implementación, situación alterna con otros procedimientos con los cuales se articula por tratarse también de un proceso transversal.

2. METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

De acuerdo con los parámetros del DAFP, los planes anuales de vacantes “*son un instrumento que tienen como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes a fin que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal*”, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal necesaria.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes y previsión, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, se realizó un diagnóstico de la situación actual de la Entidad teniendo en cuenta al personal y cantidad de empleos también la relación de los perfiles en relación con los planes, programas y proyectos de cada una de las áreas de la entidad.



Así mismo, se analizó la planta de personal, la previsión de las necesidades de personal en función de los planes y metas institucionales, la valoración del personal actualmente vinculado y el desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas. De esta manera, en el Plan Anual de Vacantes se incluye la relación detallada de los empleos lo que nos permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva, un análisis de la apropiación y disponibilidad presupuestal que respalda este proceso, y una descripción de lo que ha sido la prestación de los servicios, registrando los requisitos que en los términos de experiencia, estudios y perfil de competencias que han permitido el desempeño del empleo.

3. OBJETIVOS

El Plan Anual de Vacantes del Talento Humano, tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada, y a su vez:

3.1 Objetivo General

- Identificar los empleos vacantes existentes en la planta de personal del IPYBAC.

3.2 Objetivos Específicos

- Analizar la situación actual de la planta personal del IPYBAC.
- Establecer cuántos y cuáles son los empleos vacantes en el IPYBAC.
- Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permitan llevar a cabo la provisión del talento humano del Instituto de manera eficiente y eficaz, y dentro de los parámetros establecidos en la ley, en caso de que se requiera.
- Dejar establecidas las recomendaciones para adelantar las gestiones necesarias para que la provisión de empleos en el IPYBAC este bajo las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes del IPYBAC.

4. NORMATIVIDAD

La Administración del Talento Humano en el Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca - IPYBAC, se establece en el marco legal de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario No.1083 de 2015 modificado por el Decreto No.648 de 2017, en las cuales se establece el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y ascenso a los empleos de carrera.



Con la intención de permitir la mayor comprensión de este Plan, a continuación, se establecen algunos de los principales conceptos que hacen parte de la interpretación de este documento, las cuales se basan en lo establecido en el Decreto No. 785 de 2005 (artículo 2, 3 y 4), la ley 909 del 23 de septiembre de 2004 (artículo 24 y 25), el Decreto Único Reglamentario No. 1083 de 3 de 2015 modificado por el Decreto No. 648 de 2017.

El artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, establece:

“ARTÍCULO 125. *Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.*”

De acuerdo con lo anterior, los servidores públicos que prestan sus servicios al Estado son por regla general, de carrera, y excepcionalmente de elección popular, de **libre nombramiento y remoción** y trabajadores oficiales, entre otros que determine la ley.

4.1. Empleo Público

En el **artículo 2o.** se define el empleo público como *“el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.*

Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.”

4.2. Niveles Jerárquicos

En el **artículo 3º** se mencionan 5 niveles jerárquicos que se definen de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, competencias y requisitos exigidos para su desempeño.

- Nivel Directivo
- Nivel Asesor
- Nivel Profesional
- Nivel Técnico
- Nivel Asistencial



En el Artículo 4°. Se establece la **NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES**, así:

“Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.”

4.3. Ingreso y Ascenso al Empleo Público

Para la provisión de empleos mediante la figura de Encargo:

Artículo 24. Encargo. “Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.



Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.”

Además, la misma ley ha previsto la previsión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo, le consagra:

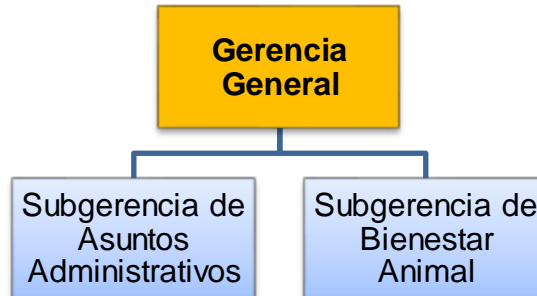
Artículo 25° Provisión de los empleos por vacancia temporal. *“Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.”*

4. PLANTA DE PERSONAL DEL INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA - IPYBAC

Mediante el Decreto Ordenanzal 428 de 2020 se creó el Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca – IPYBAC, como un establecimiento público del sector descentralizado de orden departamental adscrito a la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural del Departamento. En el artículo 8° de ese decreto se dispuso que la dirección y administración del IPYBAC estuviera a cargo del Consejo Directivo como máxima autoridad de la entidad y de la Gerencia General.

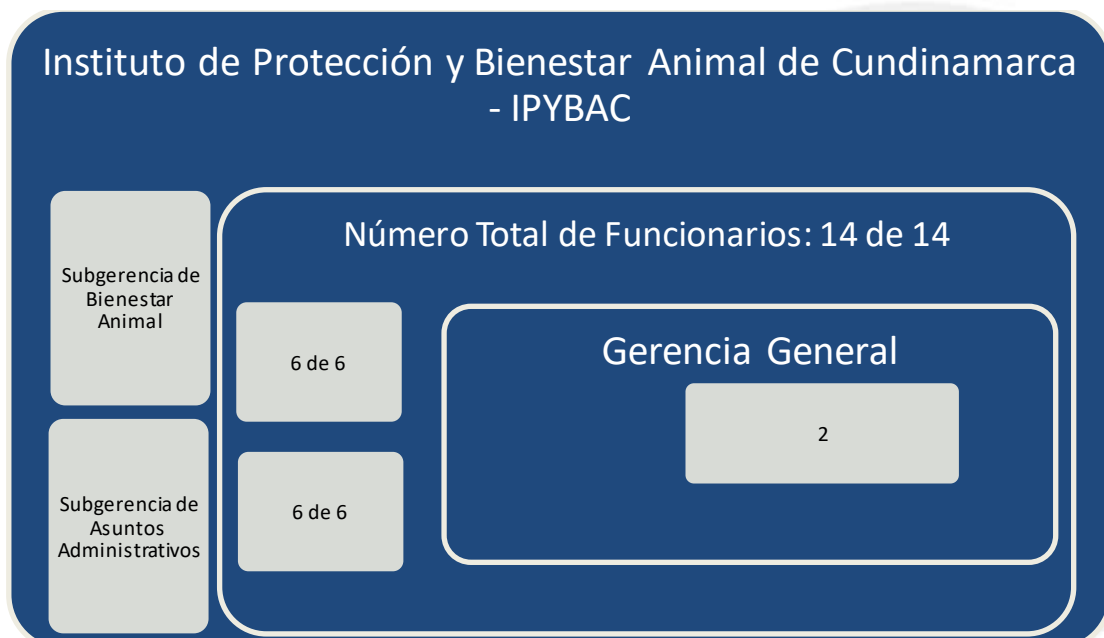
En su momento para la creación del IPYBAC, se adelantó el estudio técnico conforme lo ordenado en el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 siguiendo los parámetros establecidos en la “Guía de rediseño para entidades del orden territorial” de junio de 2018 emitida por el DAFP. Así mismo, la Secretaría de la Función Pública del departamento expidió concepto favorable de fecha de 21 de octubre de 2020, a la organización interna y a la planta de empleos.

De acuerdo a ello, y una vez cumplidos los requisitos exigidos, por medio del acuerdo 001 de 22 de octubre de 2020 el Consejo Directivo del IPYBAC estableció la organización interna de la entidad así:



En ese mismo acuerdo se establecieron las funciones de la Gerencia General y de las Subgerencias, así como las funciones comunes.

Luego, la Secretaría de Hacienda del departamento expidió viabilidad presupuestal para atender los gastos con ocasión de la creación de la planta de empleos del IPYBAC mediante certificación de fecha 21 de diciembre de 2020. En razón a ello y al haberse completado toda la documentación requerida, el Consejo Directivo estableció la planta de empleos del IPYBAC por medio del Acuerdo 003 del 23 de diciembre de 2020 así:



Elaboración: propia.



PLANTA DEL DESPACHO DEL GERENTE

No. Empleos	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	Gerente General de Entidad Descentralizada	050	11
1	Secretaria	440	04
2	TOTAL, EMPLEOS PLANTA DEL DESPACHO		

PLANTA GLOBAL

No. Empleos	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
2	Subgerente de Entidad Descentralizada	090	03
1	Tesorero	201	03
1	Profesional Especializado	222	08
4	Profesional Especializado	222	07
1	Profesional Especializado	219	05
1	Profesional Universitario	219	03
1	Profesional Universitario	219	01
1	Técnico Operativo	314	02
12	TOTAL, EMPLEOS PLANTA GLOBAL		
14	TOTAL, EMPLEOS CREADOS		

Elaboración: propia.

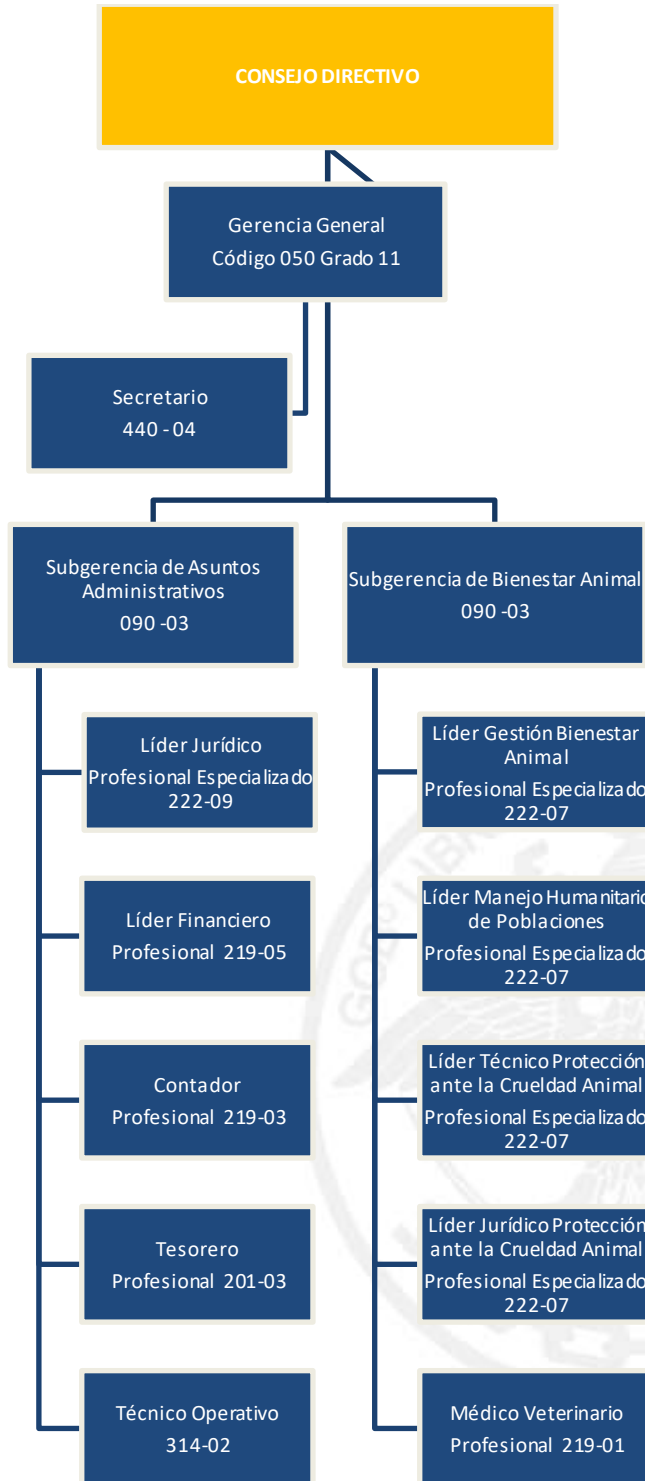
El IPYBAC cuenta con 14 empleos, los empleos cuentan con la siguiente naturaleza: 4 empleos de libre nombramiento y remoción y 10 para ser provistos en provisionalidad.

Por medio de la Resolución 001 del 29 de enero de 2021, la Gerente General expidió el manual específico de funciones y competencias laborales del IPYBAC, con el objetivo de mejorar el desempeño de la organización acorde con la desagregación funcional de los procesos a desarrollar por la Entidad en cumplimiento de su misión y funciones generales.

5.1. ORGANIGRAMA DEL IPYBAC



IPYBAC
INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA





Desde el 1 de febrero de 2021 y durante el año 2022 los empleos han sido provisionados así:

CARGO	TÍTULO PROFESIONAL	FECHA DE POSESIÓN	DEPENDENCIA
GERENTE GENERAL	Médico Veterinario – Zootecnista	01/02/2021	Despacho
SUBGERENTE BIENESTAR ANIMAL	Médico Veterinario	10/02/2021	Subgerencia de Bienestar Animal
SUBGERENTE ASUNTO ADMINISTRATIVOS	Administrador Público	24/03/2022	Subgerencia de Asuntos Administrativos
SECRETARIO	Tecnología en Gestión Hotelera	02/03/2021	Despacho
TÉCNICO OPERATIVO	Economista	17/03/2021	Subgerencia de Asuntos Administrativos
LÍDER JURÍDICO PROTECCIÓN ANTE LA CRUELDAD ANIMAL	Abogado	17/03/2021	Subgerencia de Bienestar Animal
LÍDER MANEJO HUMANITARIO DE POBLACIONES	Médico Veterinario – Zootecnista	17/03/2021	Subgerencia de Bienestar Animal
JURÍDICO	Abogado	17/03/2021	Subgerencia de Asuntos Administrativos
FINANCIERO	Contador Público	25/01/2023	Subgerencia de Asuntos Administrativos
MÉDICO VETERINARIO	Médico Veterinario – Zootecnista	26/03/2021	Subgerencia de Bienestar Animal
LÍDER TÉCNICO ANTE LA CRUELDAD ANIMAL	Médico veterinario	05/05/2021	Subgerencia de Bienestar Animal
LIDER GESTIÓN BIENESTAR ANIMAL	Médico Veterinario – Zootecnista	05/05/2021	Subgerencia de Bienestar Animal
TESORERO	Contador Público	05/05/2021	Subgerencia de Asuntos Administrativos
CONTADOR	Contador Público	01/07/2021	Subgerencia de Asuntos Administrativos

A la fecha se han presentado 2 renunciaciones así:



En el mes de enero de 2022, quien estaba en el cargo como libre nombramiento y remoción, como subgerente de asuntos administrativos presentó renuncia a partir del 27 enero de 2022.

En el mes de noviembre de 2022, quien estaba en el cargo en provisionalidad como líder financiero presentó renuncia a partir del 30 de noviembre de 2022.

Dichos cargos fueron provistos nuevamente así:

CARGO	TÍTULO PROFESIONAL	FECHA DE POSESIÓN	DEPENDENCIA
SUBGERENTE ASUNTO ADMINISTRATIVOS	Administrador Público	24/03/2022	Subgerencia de Asuntos Administrativos
FINANCIERO	Contador Público	25/01/2023	Subgerencia de Asuntos Administrativos

5.2 CARGOS A PROVEER

A la fecha el Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca – IPYBAC, no cuenta con cargos a proveer ya que la planta total de empleos se encuentra completa conforme la información que ha sido expuesta con antelación.

6. METODOLOGIA DE PROVISIÓN DE EMPLEOS PARA EL IPYBAC

El IPYBAC cuenta con 14 empleos, los empleos cuentan con la siguiente naturaleza: 4 empleos de libre nombramiento y remoción y 10 para ser provistos en provisionalidad.

La provisión de los empleos de la planta de personal del Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca – IPYBAC, cuando existan vacantes se hará de la siguiente manera:

Los 4 cargos de libre nombramiento y remoción serán provistos cuando existan vacantes, mediante nombramiento ordinario, previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004 o normas que la sustituyan, así como la verificación de los requisitos de estudios y experiencia exigidos en cada cargo.

Los 10 cargos de carrera administrativa que han sido encargados y/o provistos temporalmente por medio de nombramientos provisionales con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, ya que en su momento no existían empleados de carrera que cumplieran con los requisitos para ser encargados y tampoco existía lista de elegibles vigente que pudiera ser utilizada para proveer la respectiva vacante; serán provistos cuando exista vacante de igual manera como han sido provistos hasta el momento mientras se surte el proceso de selección por medio de la CNSC.



7. PLANEACIÓN PROCESO DE SELECCIÓN POR MEDIO DE LA CNSC

El artículo 125 de la Constitución Política establece *“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. (...) Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.*

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley”

La ley 909 de 2004 establece en el artículo 7° que es La Comisión Nacional del Servicio Civil el órgano encargado de la garantía y la protección del sistema de mérito en el empleo público en Colombia, siendo este de carácter permanente y de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, la cual se encuentra dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio; y que tiene la responsabilidad de actuar y ejercer sus funciones bajo los principios de objetividad, independencia e imparcialidad, con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito.

De otra parte el artículo 11° de la ley 909 de 2004, indica que es función de la Comisión Nacional del Servicio Civil *“Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento”*

También el artículo 28 de la citada ley indica los principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, dentro de los cuales se puede evidenciar los denominados de mérito, Libre concurrencia e igualdad en el ingreso, Publicidad, Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección, Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección, confiabilidad y validez de los instrumentos, eficacia y eficiencia.

El artículo 31 de la ley 909 indica que existen etapas específicas que deben ser realizadas en el proceso de selección así: 1. Convocatoria, 2. Reclutamiento, 3. Pruebas, 4. Lista de elegibles y, 5. Periodo de prueba.

Por otro lado, el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, indica cual es el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. Así mismo el artículo 2.2.6.34 ibidem, adicionado por el Decreto 051 de 2018 define las responsabilidades en el proceso de planeación de los procesos de selección por méritos para el ingreso a empleos de carrera administrativa, y la manera como se obtienen los recursos para adelantarlos.



Además, establece que la comisión Nacional del Servicio Civil es la responsable de determinar la periodicidad y lineamientos con que se deben registrar las vacantes definitivas en la Oferta Pública de Empleos –OPEC-.

Por lo anterior el Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca – IPYBAC, a través de la Subgerencia de Asuntos Administrativos, se encuentra adelantando la planeación para los procesos de selección para proveer 10 vacantes de manera definitiva de los empleos pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Entidad. Este proceso se viene gestionando a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil desde el mes de febrero de 2021 una vez posesionada la Gerente General, donde se han enviado las solicitudes correspondientes a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC.

La Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, nos ha brindado el acompañamiento para estructurar el procedimiento para reportar la oferta pública de 10 empleos de carrera administrativa. El IPYBAC, así mismo en el proyecto de presupuesto se dispuso de un rubro presupuestal de acuerdo a lo sugerido por la asesora de la CNSC para garantizar presupuestalmente este proceso.

8. CONCLUSIONES

La Subgerencia de Asuntos Administrativos del IPYBAC, concluye que a la fecha no se encuentran cargos vacantes ya que tanto los cargos de carrera administrativa en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción se encuentran provistos.

Así mismo, que, para seguir estructurando el proceso de selección por medio de la CNSC, se debe revisar y verificar el manual de funciones para cumplir así con los ítems dispuestos por la CNSC para estructurar el concurso de méritos.

También la Subgerencia de Asuntos Administrativos del IPYBAC deberá en el transcurso de la vigencia 2023 presentar a la Gerencia General, la propuesta para realizar la verificación de las necesidades de personal en cuanto a perfiles y número de empleos para determinar el número de cargos que se requieren crear nuevos en la entidad para el cumplimiento de los objetivos y misión institucional.

Se deberá aplicar el estudio de cargas laborales buscando como beneficios:

PARA EL IPYBAC:

Un mejor servicio a los usuarios.

Una planta de personal balanceada entre la capacidad requerida en talento humano y la capacidad disponible.



Disminución de la suscripción de Contratos de Prestación de Servicios.
Un adecuado clima laboral.

PARA SERVIDORES PÚBLICOS:

Conocimiento y reconocimiento de las funciones y tareas desarrolladas.
Mejor balance del cargo, funciones y carga laboral.
Adecuadas jornadas de trabajo.
Mejor calidad de vida.

Este documento se elabora de acuerdo para dar cumplimiento a lo estipulado en el Decreto 612 de 2018 y la ley 1474 de 2012.

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	NATURALEZA DEL CAMBIO
1	20/01/2022	Creación del documento.
3	25/01/2023	Actualización del documento para la vigencia 2023

ELIANA MARGARITA RAMÍREZ ARENAS
GERENTE GENERAL

Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca – IPYBAC

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Revisó: Juan Pablo Piranquive Rodríguez – Subgerente de Asuntos Administrativos
Mónica Avellaneda - Contratista Control Interno
Oscar Marroquín – Contratista Planeación
Proyectó: Claudia Lorena Vargas – Contratista Talento Humano

