



Superintendencia de  
Industria y Comercio



# Guía de Orientación Para el Diseño de Programas de Cumplimiento en Materia de Libre Competencia Económica

---

Versión actualizada agosto - 2020

---



# Superintendencia de Industria y Comercio



**Resolución 000000000000**

**Unidad Ejecutiva de Planeación  
Ministerio de Transportes**

**Para Modificar el Plan  
Ejecutivo del Grupo de Infraestructura de Bases Físicas de  
Transporte en el Sector Transporte**

**Unidad Ejecutiva de Planeación  
Ministerio de Transportes**

**Bogotá - Colombia 2022**

# CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	04
<b>I</b> PROGRAMAS DE CUMPLIMIENTO EN EL DERECHO DE LA COMPETENCIA	07
1.1. Orígenes y ámbito	07
1.2. Normas normativas de cumplimiento y funciones de la Autoridad de Competencia	08
1.3. Programa de cumplimiento en derecho de la competencia	10
1.3.1. Características internacionales de los programas de cumplimiento en derecho de la competencia	11
1.4. Importancia de cumplir las normas sobre prohibición de la competencia y las sanciones por incumplimiento	17
<b>II</b> MECANISMOS NACIONALES DE VERIFICACIÓN PARA EL DERECHO DE PROGRAMAS DE CUMPLIMIENTO EN EL DERECHO DE LA COMPETENCIA	20
2.1. Cultura de cumplimiento y compromiso de la alta Dirección	20
2.2. Gestión del riesgo en prácticas anticompetitivas	23

3.3.6. Identificabilidad del riesgo	58
3.3.7. Evaluación o Medición del riesgo	59
3.3.8. Control del riesgo	59
3.3.9. Monitoreo del riesgo	60
3.3. Recursos	60
3.4. Responsable del cumplimiento	60
3.5. Mecanismos de comunicación interna y canales de denuncia	60
3.6. Capacitación	60
3.7. Mecanismos internos para el cumplimiento de los requisitos sobre protección de la vida computarizada	60
3.7.1. Incentivos	60
3.7.2. Proceso de gestión interna	60
3.8. Cultura de integridad en relación con procedimientos y canales	61
3.9. Evaluación del programa	62

<b>II. EFECTIVIDADES POR COLABORACIÓN A LA AUTONOMÍA DE COMPETENCIA</b> .....	63
<b>2.2. Programa de Beneficios por Colaboración</b> .....	63
2.2.1. Beneficios del Programa.....	63
2.2.2. Confidencialidad.....	68
<b>2.3. Disminución de garantías</b> .....	68
<b>2.4. Movimientos de contratación y liberación de la Autoridad de Competencia</b> .....	67
<b>CONSTITUCIÓN FACULTAD</b> .....	68
<b>OTROS ACCIONES</b> .....	68

## **INTRODUCCIÓN**

Los Organismos Públicos de Gobierno y Servicios que administran un servicio de carácter público como el presente de la Oficina Ejecutiva de Organización del MTC, no solo debe responder a los requisitos técnicos y operacionales establecidos dentro de las competencias esenciales de donde emana la función institucional, sino también de la demanda de desarrollo de estrategias y procedimientos para la atención al ciudadano y usuarios de los servicios. Esto implica un esfuerzo en diferentes ámbitos de las actividades administrativas en diferentes niveles de desarrollo de gestión organizacional, de donde se espera generar como resultado de procesos interdepartamentales acciones innovadoras que permitan mejorar los servicios, cumplir con los objetivos estratégicos de gestión.

Esta introducción entrega un panorama general institucional que incluye el desarrollo de la **Oficina Ejecutiva de Organización**, conceptos de competencias esenciales con respecto del cumplimiento del servicio de las competencias esenciales (Decreto Ley N° 27080 del 2000) en los niveles de Gestión: 0100 al 0105 en los niveles de Gestión: 0200 al 0205. Sin embargo, también se han realizado los análisis previos con respecto con los procesos institucionales de la Oficina Ejecutiva de Organización, con el fin de determinar que tan lejos está la Oficina Ejecutiva de Organización en el estado de la prestación de la implementación de programas de cumplimiento como es el caso de servicios administrativos y gestión de cumplimiento de gestiones administrativas en estos departamentos provinciales y regiones de los departamentos de la zona provincial de implementación acciones.

**Esta guía pretende establecer un marco general de todas gestiones y actividades de los programas de cumplimiento de competencias con los documentos que se describen en el sistema operativo, administrativos y operativos que se detallan en los anexos de la presente guía.**

*La OEG fortaleció su función preventiva en relación con las prácticas restrictivas de la libre competencia económica.*

# 1 PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO EN DERECHOS DE LA COMPETENCIA

## 1.1. Objeto y ámbito de aplicación

El cumplimiento en los derechos de los consumidores tiene como base del desarrollo normativo, en primer lugar, la Ley Orgánica 14/1984, de 30 de junio, de 1984 de Consumidores y Usuarios. Esta Ley tiene la siguiente finalidad: «Promover los intereses de los que se han visto afectados por el fraude de los productos, especialmente el fraude cometido en perjuicio de los grupos de consumidores y usuarios y promover su bienestar» (Ley Orgánica 14/1984).

En este marco, el artículo 109 de la Ley Orgánica 14/1984, de 30 de junio, de 1984 de Consumidores y Usuarios establece el deber de los profesionales de la comunidad para cumplir los deberes establecidos en esta Ley que consisten en una conducta independiente, honesta de acuerdo al objetivo de esta competencia creadora (Ley Orgánica 14/1984).

El objeto de esta Ley es constituirse como un deber y participar de forma e independiente de programas de cumplimiento establecido de conformidad con las competencias creadoras. La finalidad es evitar los conflictos de intereses y garantizar la independencia y la integridad de los profesionales y de sus relaciones de integración empresarial. Además, en base general sobre el cumplimiento del objetivo de esta competencia creadora, para evitar el incumplimiento de los deberes creadores de la Ley Orgánica 14/1984.



asimismo, entre cada grupo de agentes de atención al cliente se establecerá un subcomité de agentes de la línea, independiente de los demás, el cual, a su vez, deberá conformarse de integrantes de personas que los agentes de llamadas presenten características, así como aquellos que se hayan asignado a los programas de formación por competencias previstos en la Ley N.º 24.881 de 2009, a fin de que a tal subcomité sean las personas designadas por la Autoridad prevista en la Ley N.º 24.881 de 2009, implementando el programa de capacitación previsto en la Ley N.º 24.881.

En la medida que la implementación de un programa de capacitación de estos competentes asegure puntualmente diferentes aspectos:

- El personal será formado selectivamente según el modelo de implementación que permita el cumplimiento.
- El agente, como parte de los competentes asignados por un agente de llamadas como resultado de un sistema de capacitación diseñado de los competentes del ofrecimiento de servicios por parte del Superintendente de Distribución y Consumo.
- Favorece por la capacidad de mejoramiento continuo de las actividades de calidad, calidad, integralidad, fomento y desarrollo del servicio de atención al cliente.
- Favorece por la capacidad de trabajar y colaborar a que haya lugar a los mejoramientos continuos para garantizar un servicio de profesional de la competencia.

## 1.2. Marco normativo de cumplimiento y Funciones de la Autoridad de Competencia

En virtud de la actividad económica de prestación de los servicios de atención al cliente de la Ley N.º 24.881 de 2009 del sistema de estos servicios, presentando la siguiente serie de actividades, acciones de intervención y la línea participativa de los Superintendentes de distribución y consumo, así como, de tal forma el objeto de estos que los puntos más del desarrollo general de implementación de la actividad a las competencias de un subcomité de atención al cliente que se regule de la Ley N.º 24.881.



El artículo 14 de la Ley N.º 24.881 de 2009 dispone que conforme a **quella ley** y la Ley N.º 24.881 de 2009, el Decreto N.º 24.881 de 2009 y los **demás disposiciones que sean necesarias o convenientes**, constituyen el **reglamento** general de implementación de la actividad de atención al cliente del Superintendente de Distribución y Consumo.



En relación con la competencia citada, se han elaborado los siguientes contenidos curriculares con los que se pretende que los alumnos:

**[1]** *Identificar, analizar y describir los conocimientos, habilidades, destrezas e competencias adquiridas en sus etapas de aprendizaje, considerando los conocimientos de las competencias y sus áreas de competencia, así como otras competencias que se puedan adquirir durante el aprendizaje.*

**[2]** *Aplicar los conocimientos de las competencias adquiridas.*

**[3]** *Aplicar los recursos de las competencias adquiridas, mediante la aplicación de conceptos sobre propiedades de los materiales que pueden generar efectos sobre las competencias en etapas sucesivas del aprendizaje.*

**[4]** *Aplicar los recursos de las competencias adquiridas en situaciones de competencia, a través de prácticas de aprendizaje de las competencias.*

El desarrollo de las competencias se realiza a través de las actividades de aprendizaje de las competencias de los cursos y programas de estudio, y se promueve mediante acciones que favorezcan el desarrollo de las competencias de los alumnos.

En relación con la competencia citada, se han elaborado los siguientes contenidos curriculares con los que se pretende que los alumnos:

**[1]** *Identificar y analizar los conocimientos adquiridos de las competencias y sus áreas de competencia, considerando los conocimientos de las competencias.*

**[2]** *Aplicar los conocimientos de las competencias adquiridas, considerando los conocimientos de las competencias, así como otros conocimientos que se puedan adquirir durante el aprendizaje.*

**[3]** *Aplicar los recursos de las competencias adquiridas, mediante la aplicación de conceptos sobre propiedades de los materiales que pueden generar efectos sobre las competencias en etapas sucesivas del aprendizaje.*

**[4]** *Aplicar los recursos de las competencias adquiridas en situaciones de competencia, a través de prácticas de aprendizaje de las competencias.*

## 1.3. Programa de cumplimiento en materia de la competencia

"Competencia" es una capacidad o conjunto de ellas que permite el cumplimiento de los deberes en relación al trabajo con los recursos e implementaciones que provienen de los recursos del Estado, en virtud de requisitos jurídicos inherentes de las organizaciones públicas (Pérez et al., 2010).

Existen actualmente la necesidad por parte de algunas instituciones de implementar programas de cumplimiento, ya que a nivel internacional se ha establecido que es necesario contar con sistemas para garantizar el cumplimiento de los deberes de la actividad que son de carácter público.

En concordancia con los deberes gubernativos, la RIF ha establecido una estructura en materia de implementación de programas de cumplimiento en materia del deber de la competencia en Venezuela. Esta estructura a su vez se refiere a la implementación de programas gubernativos dirigidos a cumplir con el deber.

Los programas de cumplimiento que la RIF promueve son los relacionados con el cumplimiento y ejecución que permite identificar, analizar, evaluar, monitorear y reportar los riesgos asociados a la actividad de los recursos y principios de la RIF competitivos estatales.

Para evitar los riesgos e implementarse de los programas de cumplimiento en apoyo de cumplir con los deberes de las actividades para cada tipo de programa y actividades de programas de cumplimiento estatales se han establecido procesos de implementación, así como acciones en que participan y estructura de implementación de los deberes en una gran institución.



Este punto de partida es necesario para el desarrollo de instrumentos de cumplimiento de una política de una empresa. Además, resulta necesario definir cómo se va a trabajar de manera conjunta de los departamentos de cumplimiento de una política dentro de los departamentos internos y de los de partes interesadas del contexto empresarial (Internally, 2017).

Estado de un programa de cumplimiento que incluye reglas que integran al sujeto de derecho (empresas, administraciones, directivos y colaboradores, compañías afiladas y asociadas) del programa desde su fase inicial, al uso de los instrumentos que propician el progreso para presentar niveles de cumplimiento a los diferentes niveles de la empresa como: la alta gerencia, el personal de alto nivel, el personal de niveles intermedios y operativos (Programa de Gestión de Recursos Humanos).

### 3.3.1. Características internacionales de los programas de cumplimiento en derechos de la corporación:

Los departamentos para la responsabilidad y el desarrollo sostenible que cumplen (DRS) se caracterizan efectivamente por características de cumplimiento a nivel internacional que consisten en el cumplimiento de ciertos estándares, así como el uso de procesos eficientes de monitoreo para el cumplimiento de los estándares y a los compromisos (DRS, 2014, p. 4).

De las cosas, las actividades de cumplimiento social, así como en la prevención de conflictos del negocio de una compañía involucra el uso de la cultura de que los aspectos de desarrollo sostenible (programas de cumplimiento) se alinean con la estrategia de la organización y el uso de los recursos de la alta gerencia para el cumplimiento de los estándares de cumplimiento. Los niveles de gestión sostenible se refieren al proceso de monitoreo de partes de un programa de cumplimiento conducto que afecta al desarrollo de la alta gerencia sostenible.

Desde los años ochenta, "los estándares sociales pueden ayudar a la empresa del cumplimiento, y los programas de cumplimiento han surgido entre las empresas para el efecto de dirigir cómo se debe gestionar los recursos de la organización (DRS, 2014, p. 4).

Los DRS están en algunos departamentos de los departamentos de otros países y regiones internacionalmente que los estándares para el cumplimiento, a menudo reconocidos para

la actividad de estos, entre los que se encuentran el IRPF, el Impuesto sobre Sucesiones, el Impuesto sobre Plusvalías, el Impuesto sobre el Valor Añadido, el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales, el Impuesto sobre el Consumo, entre otros.

Desde cualquier del artículo anterior, se han identificado convenientemente aquellos entre los documentos que deben tenerse en cuenta para el desarrollo de estos aspectos, así como los criterios que se han adoptado:

- 1) El contenido de la documentación;
- 2) La relevancia de los datos;
- 3) La importancia de los datos, relativos y relativos;
- 4) El contenido de los documentos (particulares, administrativos y otros);
- 5) El contenido de los datos y relativos (documentos);
- 6) La importancia de los datos de los documentos, entre otros.

### 3. Ejemplos de la práctica profesional

Este artículo trata de proporcionar una visión general de los aspectos que se deben tener en cuenta y de los documentos que se deben tener en cuenta para el desarrollo de estos aspectos, entre otros. Para ello, se han identificado convenientemente los documentos que se deben tener en cuenta, entre otros, que se han identificado convenientemente los documentos que se deben tener en cuenta, entre otros. Para ello, se han identificado convenientemente los documentos que se deben tener en cuenta, entre otros. Para ello, se han identificado convenientemente los documentos que se deben tener en cuenta, entre otros.



En este artículo se han identificado convenientemente los documentos que se deben tener en cuenta, entre otros. Para ello, se han identificado convenientemente los documentos que se deben tener en cuenta, entre otros. Para ello, se han identificado convenientemente los documentos que se deben tener en cuenta, entre otros. Para ello, se han identificado convenientemente los documentos que se deben tener en cuenta, entre otros.

## El Modelo de excelencia

Este es un componente del Modelo de Gestión de Calidad. Está formado por el conjunto de los niveles de desarrollo de los datos e indicadores del programa de implementación del SGC. Los niveles de desarrollo se refieren a cada aspecto: Gestión de Recursos Humanos, Gestión de Infraestructura, Gestión de Procesos, Gestión de Tecnología, Gestión de Información, Gestión de Relaciones Externas, Gestión de Innovación e Investigación, Gestión de Medición, Gestión de Mejora Continua, Gestión de Atención al Cliente y Gestión de Seguridad.



## El Sistema de Medición de Calidad

Se trata de un sistema de información que permite obtener de manera automática y oportuna una amplia variedad de datos e indicadores que permiten hacer un diagnóstico continuo de los niveles de cumplimiento respecto a los compromisos establecidos, desde el nivel estratégico, de operaciones, por la gestión de los recursos humanos, tecnológicos, operativos, financieros, de gestión de recursos humanos, de atención al cliente, de innovación y desarrollo, de relaciones con el cliente (propiedad, socios y ONG) de los que se deriva un análisis con respecto a la identificación de posibles causas de problemas que afectan el cumplimiento de compromisos de gestión de calidad.

El sistema de datos de cumplimiento de los compromisos establecidos en el desarrollo del programa de implementación de cada nivel, la cantidad de compromisos de nivel inferior que los programas de cumplimiento más avanzados tienen el potencial y capacidad de ser cumplidos, permite evaluar el progreso (grado de cumplimiento) de cada nivel, en especial, permite evaluar el grado de los compromisos establecidos como el estado para cada la gestión del programa de cumplimiento. Desde el desarrollo de cada nivel inferior para ofrecer los servicios de cumplimiento de calidad en los compromisos establecidos a través y mantener los niveles

1. El SGC, Gestión de Recursos Humanos, Gestión de Infraestructura, Gestión de Tecnología, Gestión de Información, Gestión de Relaciones Externas, Gestión de Innovación e Investigación, Gestión de Medición, Gestión de Mejora Continua, Gestión de Atención al Cliente y Gestión de Seguridad.

Los beneficiarios (personas físicas o jurídicas) deberán acreditar fehacientemente el cumplimiento de los requisitos que se establecen en el programa de apoyo. Asimismo, los beneficiarios deberán acreditar fehacientemente el cumplimiento de los requisitos establecidos en el programa de apoyo, tanto en el momento de la inscripción como en el momento de la ejecución del programa de apoyo. Asimismo, los beneficiarios deberán acreditar fehacientemente el cumplimiento de los requisitos establecidos en el programa de apoyo, tanto en el momento de la inscripción como en el momento de la ejecución del programa de apoyo.

### 1.3. Requisitos de inscripción para el programa de apoyo a emprendedores y pymes

Los requisitos de inscripción del programa de apoyo a emprendedores y pymes se establecen en los artículos 4 de la Ley 18/2017, de 14 de febrero, de fomento de la actividad empresarial y de apoyo a emprendedores y pymes, y en el artículo 1 de la Ley 18/2017, de 14 de febrero, de fomento de la actividad empresarial y de apoyo a emprendedores y pymes. Asimismo, los beneficiarios deberán acreditar fehacientemente el cumplimiento de los requisitos establecidos en el programa de apoyo, tanto en el momento de la inscripción como en el momento de la ejecución del programa de apoyo.

Los requisitos de inscripción para el programa de apoyo a emprendedores y pymes se establecen en los artículos 4 de la Ley 18/2017, de 14 de febrero, de fomento de la actividad empresarial y de apoyo a emprendedores y pymes, y en el artículo 1 de la Ley 18/2017, de 14 de febrero, de fomento de la actividad empresarial y de apoyo a emprendedores y pymes. Asimismo, los beneficiarios deberán acreditar fehacientemente el cumplimiento de los requisitos establecidos en el programa de apoyo, tanto en el momento de la inscripción como en el momento de la ejecución del programa de apoyo.



Severitas se refiere al nivel de importancia asignado a cada problema particular de las competencias (Barrera, 2003, p. 17).

El grado de severidad o importancia de los problemas que se han definido como competencias se deriva de los datos de los niveles de conocimiento de cada uno de los estudiantes de una clase, con lo cual se establecieron o se crearon los problemas de estas competencias y se hizo un listado general de problemas para asignar los que mejor se ajustan a cada uno de los niveles de conocimiento de los estudiantes. Este listado puede estar organizado por niveles de competencias de los cursos y representado en el siguiente diagrama estructural para competencias de lenguaje (Barrera, 2003, p.18). Este conocimiento sobre la estructura de los niveles de la OBE, los niveles de la OBE y los problemas que se refieren a los problemas de cada una de las competencias, del español, representados de arriba y abajo, luego a cada uno de los niveles y de los problemas de cada una de las competencias (Propiedad de Barrera, 2003, p. 18)

#### ii. Estructura de los problemas

Los grados de severidad de los problemas en el proceso de desarrollo de los grados de la OBE se refieren al nivel de los problemas y a los niveles de conocimiento de los estudiantes de los problemas (Propiedad de Barrera, 2003, p. 18).

El grado de severidad de los problemas en la OBE se refieren al nivel de los problemas de los estudiantes de los problemas de los problemas de los problemas.

**problemas**, se refieren a los problemas de los problemas de los problemas de los problemas de los problemas.

**severidad**, se refieren a los problemas de los problemas de los problemas de los problemas.

**estructura**, se refieren a los problemas de los problemas de los problemas de los problemas.

**problemas**, se refieren a los problemas de los problemas de los problemas de los problemas.

#### iii. Estructura de los problemas de los problemas de los problemas

El grado de severidad de los problemas en la OBE se refieren al nivel de los problemas de los problemas de los problemas de los problemas de los problemas de los problemas de los problemas.

**problemas**, se refieren a los problemas de los problemas de los problemas de los problemas de los problemas.

**severidad**, se refieren a los problemas de los problemas de los problemas de los problemas de los problemas de los problemas de los problemas de los problemas.

**estructura**, se refieren a los problemas de los problemas de los problemas de los problemas de los problemas.

Algunas actividades como la **Elaboración Administrativa del Manual Regulatorio** han sido ya realizadas por la empresa, en colaboración con el personal de implementación. Luego de algunas reuniones y capacitaciones al respecto de la competencia, para que sean responsables del cumplimiento del programa. Sin embargo, como supervisor de calidad se consideró necesario realizar actividades de participación que involucran tanto a empresas (2020, 2021, 22).

Existen a día de hoy algunas actividades de competencias que necesitan ser activas que consisten de una práctica orientada en el parte del componente del componente, en sus actividades implícitas en que debe estar con las aptitudes y conocimientos necesarios que le permitan manejar, administrar y responder a las etapas de trabajo del nivel de alta competencia.

Existen al momento en la implementación todas las garantías y recursos necesarios para desarrollar la actividad de alta competencia de implementación (materiales, agua, gas y otros, otros y 2).

En consecuencia, se debe considerar el desarrollo de actividades del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos, el cual es el que genera el soporte técnico operativo del programa, debe contar con el suficiente personal, capacidad, conocimientos necesarios para desarrollar las competencias de la empresa de alta competencia de implementación (2020, 2021 y 22).

#### 4.3. Evidencia documental

En el caso de la evidencia documental se presentarán los documentos de carácter administrativo y regulatorio que sustentan el desarrollo del programa de implementación de alta competencia, en tanto se detallan los requisitos para el cumplimiento de los niveles, prácticas de actividades para la alta competencia, respuesta por el personal de Gestión Humana y Recursos Humanos de la empresa (2020, 2021 y 22).





## 2.1. Seguridad de cumplir las normas: valores profesionales de la competencia y las acciones por su cumplimiento

El objetivo de la competencia tiene como principal objetivo garantizar servicios competentes mediante "todo lo que se realiza" de forma que se cumpla "eficientemente".



La competencia se garantiza mediante un conjunto de disposiciones (procedimientos, responsabilidades) en un marco institucional de capacidad de cumplimiento, para el cumplimiento estricto e integral de los objetivos de los diferentes niveles de gestión y acciones de ejecución de actividades propias de servicios de alta calidad, con una alta calidad. [Reservados todos los derechos. No se permite la explotación económica ni la transformación de esta obra. Queda permitida la impresión en su totalidad.](#)



El principio de trabajo competente está basado en el principio de la ISO 9000 donde establece ISO 9001 de la competencia (trabaja profesional) que es un elemento de éxito que asegura el cumplimiento.

En consecuencia, el cumplimiento mediante un grupo competente de alta calidad de una organización es el resultado de un proceso de trabajo profesional de implementación en papel activo en la práctica tecnológica de la alta competencia y todo el sistema de implementación de competencias que los procesos propios de trabajo de trabajo en conjunto que incluyen la alta competencia, acciones, acciones y trabajo, pueden implementarse. Los servicios profesionales que incluyen el trabajo de alta calidad de la empresa dentro del mercado, y todos los otros servicios y servicios que incluyen el profesional de alta calidad administrativa y profesionalmente. **Todos los servicios profesionales de alta calidad, integridad, transparencia y de trabajo de la ley en todos los niveles.**

En este, la actividad de implementación de actividades de alta calidad profesional, puede implementarse profesionalmente al estado de implementación de competencias de cumplimiento de servicios de alta calidad de alta calidad, implementación y trabajo de alta calidad de alta calidad de alta calidad y los servicios profesionales de alta calidad profesionalmente para cumplir los objetivos estratégicos de alta calidad y desarrollo de alta calidad profesional, los cuales pueden ser de alta calidad de alta calidad de alta calidad de alta calidad.



### 3. Mecanismos de atención al cliente

La Ley 1446 de 2014 establece en el artículo 103 de la Ley 1712 de 2014 para empresas con niveles por interacción en regiones de alta competencia, actividades de comercio al por mayor en sectores donde las actividades de atención al cliente o de atención al consumidor que implique la interacción de los investigadores en el desempeño de sus obligaciones de atención al cliente o de atención al consumidor están vinculadas al cumplimiento de los requisitos de alta competencia o de la generación de valor estratégico que implique la generación de nuevos productos o de servicios por parte de las empresas de alta competencia regional. Asimismo, requiere el cumplimiento de los requisitos de alta competencia de la actividad de atención al cliente por parte de las empresas que ofrecen servicios.

Subsequently, the NAI drafted requests to suspend persons who exhibited, through, indirect or direct activities, the following activities incompatible with the competence, duties and tasks of the national agencies: to give testimony against (P.001-002/2022) persons of the area by (0001-0002).

### II. Restriction of freedom

In addition, possible activities in terms of access to information for the purpose of the duties, tasks and objectives provided by the statute of the national agencies (Law 1001/2004 and 1002/2004) that is prohibited for activities of the NAI under the conditions specified by the statute, persons who competently investigated persons affected by specific investigations of the statute (Law 1001-2004 and 1002).

### III. Restriction of rights

In addition, possible activities of a person prohibited under the regulations of national laws or regulations that are not consistent with the professional or regulatory functions of persons in connection with the duties, tasks and objectives, activities, other assignments and other responsibilities of the national agencies.



2

## RECOMENDACIONES GENERALES PARA EL DISEÑO DE PROGRAMAS DE CUMPLIMIENTO EN LIBRE COMPETENCIA

### 3.3. Cultura de cumplimiento y compromiso de la Alta Dirección

El cumplimiento de los requisitos sobre contenidos de los documentos de alta gerencia es un aspecto esencial e importante durante la actividad de un establecimiento para conseguir los resultados esperados, involucrando los más altos niveles de la compañía, por lo tanto, la responsabilidad de esta actividad debe ser un objetivo permanente, priorizando que en ningún momento disminuya la efectividad y calidad de los logros.

En esta parte, conviene indicar que el alcance de esta actividad depende de los procesos que tienen facultades de decisión ejecutivas y control de nivel más alto de la compañía (por ejemplo, los procesos relacionados a alta gerencia de una institución pública, conforme a lo establecido en el artículo 107 del Código Orgánico de la Función Pública, de conformidad con el caso, dentro de los límites que define el alcance y los procedimientos de desarrollo de la actividad en el programa, de igual manera debe ser el alcance comprendido de los documentos que conforman el establecimiento de una institución de la compañía.

Además, el cumplimiento de los requisitos de alta gerencia constituye requisito en **el nivel de alta gerencia y la responsabilidad de desarrollo de los documentos de alta gerencia de la actividad comprendida en la empresa y la institución** (por ejemplo, los documentos de alta gerencia de una institución pública, conforme a lo establecido en el artículo 107 del Código Orgánico de la Función Pública, de conformidad con el caso, dentro de los límites que define el alcance y los procedimientos de desarrollo de la actividad en el programa, de igual manera debe ser el alcance comprendido de los documentos que conforman el establecimiento de una institución de la compañía).

En esta se debe desarrollar una estrategia adecuada para el programa de cumplimiento, teniendo presente la estructura de la compañía y el momento programado, aspectos que influyen la posibilidad de cumplir con los requisitos propios de cada organismo (tanto respecto sobre los cambios y actualizaciones que se han dado anteriormente, documentados y actualizados).

Finalmente, se indica al respecto que la alta gerencia involucrada en cumplimiento de los requisitos de alta gerencia que se detallan en el presente (ver Anexo 3).

### 3. Mecanismos de implementación de los planes de desarrollo urbano del Municipio de San Juan de los Rios

En el ámbito regional de implementación (Junta Directiva, Consejo de Desarrollo y Juntas departamentales) se ve en el ámbito de desarrollo de actividades, tanto de Gestión Municipal de actividades (G. Municipalización de actividades, G. Atención y mantenimiento de programas de mejoramiento, G. Atención integral de actividades de las entidades, programas, procedimientos y mecanismos que sustentan el programa de mejoramiento).

### 3.1. Implementación y seguimiento

La implementación de estos aspectos radica en que permitan identificar al sistema social y económico, reconociendo el rol central del agente del desarrollo del Estado de la región, y el rol de los agentes económicos y sociales del agente de desarrollo regional en el desarrollo de las actividades económicas de carácter, fundamentalmente, sustentable en relación con el bienestar, sostenibilidad y desarrollo integral tanto de los agentes regionales.

### 3.2. Mecanismos de implementación de los planes de desarrollo urbano del Municipio de San Juan de los Rios

Este es el mecanismo de implementación tanto como del agente de gobierno regional, y del agente de otros actores (desarrolladores de actividades) que están sujetos en los mecanismos que sustentan las políticas económicas de agente económico, de implementación que se ejecutan en el país.

### 3.3. Mecanismos de implementación de los planes de desarrollo urbano del Municipio de San Juan de los Rios

En el ámbito de implementación de actividades, se ejecutan tanto en el ámbito del agente de desarrollo urbano que se ejecuta y del agente de desarrollo regional que sustentan tanto de los mecanismos de implementación.

### 3.4. Mecanismos de implementación de los planes de desarrollo urbano del Municipio de San Juan de los Rios

En el ámbito regional de implementación se ve en el ámbito de desarrollo de actividades, tanto de Gestión Municipal de actividades (G. Municipalización de actividades, G. Atención y mantenimiento de programas de mejoramiento, G. Atención integral de actividades de las entidades, programas, procedimientos y mecanismos que sustentan el programa de mejoramiento, G. Atención integral de actividades de las entidades, programas, procedimientos y mecanismos que sustentan el programa de mejoramiento).

Los estudiantes de tercer curso afortunadamente podrán utilizar los conocimientos adquiridos durante los cursos anteriores en relación con los aspectos gramaticales que se trabajaron en cursos anteriores.

#### **vi. Evaluación e implementación de los recursos didácticos**

Desde esta asignatura se verá la importancia de los recursos que el programa de implementación cuenta con los recursos humanos, materiales, tecnológicos, etc. de modo que se pueda utilizar la metodología más adecuada al tipo de recursos.

#### **vii. Metodología de la implementación del programa de implementación**

Esta asignatura cumple con un plan de implementación que prevé un uso activo de los recursos que se presenten para:

#### **viii. Metodología e implementación**

En esta asignatura se trabajará mediante actividades de presentación que tengan como finalidad enseñar a utilizar los recursos didácticos e implementar los recursos que se presenten, para lo cual se utilizará, además, un sistema de evaluación que permita al profesor evaluar el aprendizaje que los alumnos han conseguido en esta asignatura.

#### **ix. Metodología de implementación y desarrollo**

La efectividad de los programas de implementación depende en gran medida del nivel de conocimiento que tengan los profesores que hacen parte del equipo de desarrollo de los cursos que se implementan en el programa de implementación y los docentes involucrados en el plan de desarrollo de los cursos que se implementan. A este respecto, que tiene un conocimiento de los procedimientos de implementación, se debe en relación al tipo de actividades a utilizar en el curso de desarrollo.

#### **x. Evaluación de los recursos**

En esta asignatura se trabajará mediante actividades de presentación de los recursos que se presenten en el curso de desarrollo de los cursos que se implementan. Para lo cual se utilizará un sistema de evaluación que permita al profesor evaluar el aprendizaje que los alumnos han conseguido en esta asignatura.



## 1.2 Gestión del riesgo en prácticas anticompetitivas

Las prácticas que afectan directamente una competencia económica y que ocasionan un deterioramiento económico general proveen información relevante y oportuna para el agente de control. Esto debe incluirse en los informes de gestión sobre el desempeño de las prácticas que afectan directamente la competencia económica, además de toda otra información relevante, incluyendo prácticas indirectas, efectos económicos y demás datos que permitan evaluar el impacto de las prácticas que afectan directamente sobre la competencia económica.

En los casos donde resulta oportuno considerar otros aspectos de una competencia económica, incluyendo información legal, económica o financiera de las empresas afectadas, y respecto al efecto o comportamiento de las prácticas de las empresas de la competencia económica, se debe considerar la información de gestión sobre el desempeño de las prácticas que afectan directamente en los aspectos de información, económica, social y ambiental.

En aquellos casos oportuno de manera particular, se presentará la información de riesgo económica sobre la actividad en la industria afectada con los antecedentes económicos, sociales y ambientales para la competencia económica de manera que se permita evaluar el impacto de las prácticas en una dimensión. Serán prácticas que afecten la competencia económica en los aspectos de información, económica, social y ambiental.

¿Por qué es la actividad receptiva de leer más productiva cuando el docente lee en voz alta que cuando los niños leen por sí mismos? ¿Por qué el docente lee en voz alta para que los niños aprendan a leer?  
¿Por qué es más productiva la actividad receptiva de leer cuando el docente lee en voz alta que cuando los niños leen por sí mismos? ¿Por qué el docente lee en voz alta para que los niños aprendan a leer?  
¿Por qué es más productiva la actividad receptiva de leer cuando el docente lee en voz alta que cuando los niños leen por sí mismos? ¿Por qué el docente lee en voz alta para que los niños aprendan a leer?

Esta pregunta que surge cuando se reflexiona sobre el aprendizaje de la lectura es una pregunta que surge a raíz de la reflexión sobre el aprendizaje de la lectura. ¿Por qué es más productiva la actividad receptiva de leer cuando el docente lee en voz alta que cuando los niños leen por sí mismos? ¿Por qué el docente lee en voz alta para que los niños aprendan a leer?

En esta sección se explorarán las partes constituyentes que le dan sentido a la comprensión de la lectura y se analizarán los factores que afectan a la comprensión de la lectura. ¿Por qué es más productiva la actividad receptiva de leer cuando el docente lee en voz alta que cuando los niños leen por sí mismos? ¿Por qué el docente lee en voz alta para que los niños aprendan a leer?

En esta sección se analizará cómo se relacionan las partes de la lectura con el todo de la lectura y se explorarán los factores que afectan a la comprensión de la lectura. ¿Por qué es más productiva la actividad receptiva de leer cuando el docente lee en voz alta que cuando los niños leen por sí mismos? ¿Por qué el docente lee en voz alta para que los niños aprendan a leer?

## 3.2.1. Identificación del signo

Los procedimientos descritos en esta sección se conocen como "los cinco elementos básicos de la lectura". ¿Por qué es más productiva la actividad receptiva de leer cuando el docente lee en voz alta que cuando los niños leen por sí mismos? ¿Por qué el docente lee en voz alta para que los niños aprendan a leer?

- Actividad preceptiva de la lectura.
- Método de los segmentos (una línea, una sílaba, una letra, un sonido).
- Memorización y lectura silenciosa de textos.
- Método de lectura por partes de un texto.
- Método de lectura por palabras.
- Método de lectura por frases.
- Método de lectura por párrafos.
- Método de lectura por capítulos.
- Método de lectura por libros.



- **Establecer** de manera efectiva los canales de atención de apoyo psicológico durante los períodos permitidos.
- **Organizar** de manera efectiva los procesos de un espacio de trabajo.
- **Realizar** de manera consistente por los agentes de atención y que sean intervenciones de intervención de intervención psicológica.

Es importante tener en cuenta que cada una de las etapas debe comenzar a partir de la identificación de las funciones que corresponden al campo de trabajo de apoyo psicológico en relación con las funciones generales de atención psicológica en el espacio de trabajo y posteriormente se debe definir el campo de intervención para ser organizado para satisfacer las necesidades de atención psicológica en el espacio de trabajo.



Los beneficios de los servicios de atención psicológica y el cumplimiento del servicio de atención de apoyo que los agentes y de los recursos a implementar que se detallan en una manera consistente. Algunas de las **características y acciones** representativas de campo psicológico pueden ser:

- 1. **Modelo** de atención psicológica de un agente de atención.
- 2. **Atención** del área de atención psicológica en el espacio de atención psicológica.
- 3. **Modelo** de atención psicológica en el espacio de atención psicológica de atención psicológica.
- 4. **Modelo** de intervención de atención con grupos de atención.
- 5. **Modelo** de intervención de atención con grupos de atención.
- 6. **Atención** de atención psicológica en el espacio de atención psicológica.
- 7. **Atención** de atención psicológica de atención psicológica.
- 8. **Atención** de atención psicológica de atención psicológica.
- 9. **Modelo** de atención psicológica de atención psicológica de atención psicológica.
- 10. **Atención** de atención psicológica de atención psicológica de atención psicológica.

Indicadores derivados de los mecanismos de retroalimentación de los clientes sobre los servicios prestados y los canales de atención.

Apoyado de los **Indicadores de Calidad** derivados de prácticas autorregulatorias para tener en cuenta (verdes en):

- 1) **prácticas autorregulatorias** de los departamentos de atención al cliente y atención al público;
- 2) **acciones de retroalimentación** de los departamentos;
- 3) **acciones autorregulatorias** de los departamentos de atención al cliente interno y externo;
- 4) **acciones prácticas autorregulatorias** de los departamentos de atención al cliente interno y externo.

Apoyado de los **Indicadores de Calidad** derivados de prácticas autorregulatorias para tener en cuenta (verdes en):

- 1) **acciones de retroalimentación** de los departamentos de atención;
- 2) **acciones de retroalimentación** de los departamentos;
- 3) **acciones de retroalimentación** de los departamentos de atención al cliente interno y externo;
- 4) **acciones autorregulatorias** de los departamentos de atención al cliente interno y externo.



### 3.3.3. Evaluación o Medición del riesgo

Esta etapa consiste en evaluar, cuantificar o medir los riesgos identificados durante la etapa anterior con el fin de obtener información que permita tomar decisiones para el diseño y estructuración de controles.

En el mismo sentido, en esta etapa se debe tener en cuenta el nivel de riesgo inherente a los riesgos identificados y evaluados. Asimismo, por el contrario, algunas veces se los agrupan de acuerdo.

Las razones de agrupación pueden ser de tipo de control, de naturaleza de riesgo o resultado o ser grupales entre las características del riesgo, como por ejemplo, el alcance geográfico del mismo, cada agente de riesgo afectado en la población y en la capacidad, respectivamente. De igual forma, al nivel de severidad inherente al evento de riesgo<sup>10</sup> se pueden agrupar, por ejemplo, los eventos naturales que hayan tenido lugar durante los últimos 50 años y los eventos tecnológicos que a partir del mismo riesgo sean diferentes entre sí, como por ejemplo, según sus diferentes componentes.

En una medida de gran proporción de la presente etapa de evaluación o medición del riesgo se compendia la información y caracterización. Por eso, **esta evaluación al nivel de probabilidad de ocurrencia del evento de los riesgos identificados** (conocida por sus técnicas operativas), así como al nivel de efectividad (proporción de los riesgos evaluados como controlados).

En esta sección se detallan los resultados de las siguientes partes:

- **Definición sobre cada factor inherente de probabilidad respecto al riesgo evaluado** por género, estructura, tamaño de riesgo, frecuencia por género, exposición de diferentes subpoblaciones o subestructuras, género, vulnerabilidad, definición por cada agente de riesgo.
- **Definición de los riesgos identificados operativos** los criterios de probabilidad e impacto, vulnerabilidad, definición.
- **Nivel de severidad de la probabilidad de los riesgos** como la probabilidad de ocurrencia de los riesgos durante el tiempo de vida del evento de riesgo durante el control o resultado de riesgo que controlablemente debe ser el control del riesgo (definición sobre cómo de los riesgos operativos vulnerables respecto cada, nivel

<sup>10</sup> El evento de riesgo se define por sí mismo como "evento de riesgo" particularmente cuando se operativiza según su proporción de vulnerabilidad.

de comparamul lor în procesul de lucru și în identificarea lor cu scopul de a încerca să dezvoltăm o metodă de lucru și să vedem în ce măsură rezultatele obținute sunt potrivite în ceea ce privește înțelesul și valoarea și în ce măsură pot fi aplicate pe un alt fel de activități și în diferitele momente din viața și în diferite momente (profesionale, școlare, familiale, sociale, recreative, culturale, activități).

Practic, aceasta înseamnă să ne raportăm la un scop sau la o problemă, să realizăm un proces de lucru, dezvoltându-l în toate etapele sale: identificarea și caracterizarea problemei, analiza problemei, stabilirea priorităților, planificarea, realizarea și evaluarea activității.

- analiza problemei, cauzei, problemei și a celor care aparțin acesteia;
- generarea/planificarea soluțiilor și a planului de lucru;
- efectele procesului;
- generarea/realizarea și dezvoltarea și implementarea procesului (realizarea și evaluarea raporturilor și procesului de lucru în sine);
- generarea raporturilor și evaluarea celei realizate (evaluarea și caracterizarea rezultatelor realizate);
- de ce s-a realizat raportul și raporturile;
- generarea/planificarea caracterului de dezvoltare al procesului;
- efectele și evaluarea raporturilor și a procesului;
- generarea/planificarea caracterului de dezvoltare al metodei și al activității și apoi aplicarea activității.

Observăm, prin definiție de ce trebuie să raportăm cele făcute și cele realizate și dezvoltăm în continuare în continuare și dezvoltăm și aplicăm de dezvoltarea celor realizate și procesul și cele realizate în viața și în diferite momente și dezvoltăm în viața și în diferite momente în ceea ce privește înțelesul și valoarea și în ce măsură pot fi aplicate pe un alt fel de activități și în diferite momente (profesionale, școlare, familiale, sociale, recreative, culturale, activități).

### 1.3.3. Control del riesgo

El propósito de la presente etapa del ciclo de gestión, denominada "control del riesgo" es evaluar cualquier exposición a riesgos o situaciones de riesgo tanto espontáneas como que se pueden ver afectadas por acciones de control. Para la identificación de estos riesgos, los agentes de control pueden utilizar el siguiente procedimiento:

- Realizar el análisis de riesgos en aquellos sectores, servicios, proyectos,
- Realizar los análisis de los riesgos tanto a lo largo como en puntos de gestión, considerando la evolución de actividades, tipos de documentos o materiales empleados, procedimientos o métodos de trabajo, diferentes circunstancias propias de cada caso, entre otros.
- Realizar el seguimiento y actualización de los riesgos en gestión.
- Realizar la evaluación de riesgos y la gestión de los que se controlan en gestión.

Además, en función de las actividades a desarrollar:

- Tipos de actividades diferentes a las controladas desde un sistema preventivo de identificación de riesgos.
- Evaluación del control que afecta a los niveles de identificación de los riesgos y tipos de actividades en los niveles de identificación, control y actualización de riesgos.
- Nivel de seguimiento del control afectado a los procedimientos y equipos de trabajo que para dicho seguimiento se aplican en el control.
- Realizar la actualización del control de acuerdo a los cambios de actividades y a los cambios de procedimientos relacionados con la identificación de riesgos de control.

## 1.3.4. Modificare dell'orologio

Una rete logica permette di creare un sistema digitale di controllo di un processo di lavoro in base alle sue caratteristiche e alle esigenze del cliente.

Un sistema di rete logica è un sistema di controllo che si differenzia per il fatto che il tempo di risposta è molto più basso rispetto a un sistema di controllo analogico, e che il tempo di risposta è molto più basso rispetto a un sistema di controllo analogico.

Un sistema di rete logica è un sistema di controllo che si differenzia per il fatto che il tempo di risposta è molto più basso rispetto a un sistema di controllo analogico, e che il tempo di risposta è molto più basso rispetto a un sistema di controllo analogico.

Un sistema di rete logica è un sistema di controllo che si differenzia per il fatto che il tempo di risposta è molto più basso rispetto a un sistema di controllo analogico, e che il tempo di risposta è molto più basso rispetto a un sistema di controllo analogico.

Un sistema di rete logica è un sistema di controllo che si differenzia per il fatto che il tempo di risposta è molto più basso rispetto a un sistema di controllo analogico, e che il tempo di risposta è molto più basso rispetto a un sistema di controllo analogico.

### Nota finale

Un sistema di rete logica è un sistema di controllo che si differenzia per il fatto che il tempo di risposta è molto più basso rispetto a un sistema di controllo analogico, e che il tempo di risposta è molto più basso rispetto a un sistema di controllo analogico.

Un sistema di rete logica è un sistema di controllo che si differenzia per il fatto che il tempo di risposta è molto più basso rispetto a un sistema di controllo analogico, e che il tempo di risposta è molto più basso rispetto a un sistema di controllo analogico.

### Plan de contingencia

En todo los establecimientos educativos para que en caso de ocurrir alguna emergencia sea atendido de la mejor manera, los establecimientos educativos se preparan con un plan de contingencia, el cual es un documento que describe la preparación de un colegio para hacer frente con normalidad a la eventualidad de cualquier emergencia o contingencia. El plan de contingencia describe la preparación de un establecimiento educativo para dar respuesta a contingencias probables o eventuales, preparando de manera organizada al colegio en caso.

### Plan de contingencia

En todo los establecimientos educativos se prepara un plan de contingencia para enfrentar de la mejor manera cualquier contingencia, especialmente de carácter físico, químico o biológico, o otro emergencia.

### Plan de contingencia

En todo los establecimientos educativos, se prepara un plan de contingencia que permita al colegio enfrentar de la mejor manera, de tal manera que, al ocurrir una emergencia, como la respuesta al riesgo de contaminación del ambiente, con la finalidad que se adopte frente a una emergencia que pueda afectar cualquier aspecto de la institución.

El plan de contingencia de un colegio es un documento que describe, entre lo anterior, un plan de contingencia que permita al colegio enfrentar de la mejor manera cualquier contingencia.

- describir los aspectos de contingencia de un colegio.
- describir la preparación de un colegio.
- describir el plan de contingencia.
- describir el plan de contingencia de un colegio.
- describir el plan de contingencia de un colegio.

El plan de contingencia de un colegio es un documento que describe, entre lo anterior, un plan de contingencia que permita al colegio enfrentar de la mejor manera cualquier contingencia, especialmente de carácter físico, químico o biológico, o otro emergencia. El plan de contingencia describe la preparación de un establecimiento educativo para dar respuesta a contingencias probables o eventuales, preparando de manera organizada al colegio en caso.

compromiso de los grupos de apoyo. Este requiere un trabajo y un esfuerzo de los grupos de apoyo de largo y variado carácter, administrativos, operativos y de actividades educativas, de modo que el trabajo de los docentes se realice en un ambiente participativo.



## 1.2. Recursos

En el momento de revisar un expediente para el diseño de un programa de actividades y planes curriculares del programa de implementación de los niveles de primaria de una institución se requiere de los datos siguientes de los establecimientos que se van a implementar: nombre, dirección, datos de contacto, número de docentes y número de estudiantes.

Desde parte de la revisión de expedientes, se necesitan información de los docentes, sus datos académicos y tecnológicos, información sobre el diseño y la implementación del programa de implementación de los niveles de primaria en unidades educativas, número de docentes de implementación del programa de implementación, así como los parámetros de apoyo técnico que se necesitan para el desarrollo del programa, o el nivel de implementación, o la cantidad de docentes de implementación de los niveles de primaria.

En cuanto a la revisión de recursos académicos, se necesitan a la información sobre el nivel de implementación de los niveles de primaria de los establecimientos que se van a implementar, así como la información sobre el diseño de los niveles de primaria, información sobre los docentes, información sobre los docentes de implementación de los niveles de primaria, información sobre los docentes de implementación de los niveles de primaria.



## 1.4. Responsables del cumplimiento

Según corresponda a la Ley 1712 de 2014, con el fin de cumplir con el deber de cumplimiento de deberes de la Ley 1712 de 2014, el agente de control interno deberá designar una figura que le asigne las responsabilidades, funciones y supervisar el cumplimiento de las obligaciones.

En el ámbito organizacional, las actividades de cumplimiento corresponden con carácter de atribuciones a los directivos, administrativos, directivos de cumplimiento, personal de cumplimiento, personal de cumplimiento, personal que pueda tener acceso a información de carácter sensible de la compañía, no obstante las acciones integradas de cumplimiento, a través de la implementación de controles internos de cumplimiento de deberes.



Según corresponda a la Ley 1712 de 2014, con el fin de cumplir con el deber de cumplimiento de deberes de la Ley 1712 de 2014, el agente de control interno deberá designar una figura que le asigne las responsabilidades, funciones y supervisar el cumplimiento de las obligaciones.

En el caso de las obligaciones de cumplimiento de deberes de la Ley 1712 de 2014, el agente de control interno deberá designar una figura que le asigne las responsabilidades, funciones y supervisar el cumplimiento de las obligaciones.

El agente de control interno de la Ley 1712 de 2014, con el fin de cumplir con el deber de cumplimiento de deberes de la Ley 1712 de 2014, el agente de control interno deberá designar una figura que le asigne las responsabilidades, funciones y supervisar el cumplimiento de las obligaciones.

Este un document care descrie activitățile de dezvoltare, care servesc ca plan de acțiune pentru a realiza obiectivele strategice și să se realizeze în mod eficient și eficient.

**1.1** - Este un document care descrie activitățile de dezvoltare durabilă care servesc ca plan de acțiune pentru a realiza obiectivele strategice și să se realizeze în mod eficient și eficient.

**1.2** - Este un document care descrie activitățile de dezvoltare durabilă care servesc ca plan de acțiune pentru a realiza obiectivele strategice și să se realizeze în mod eficient și eficient.

**1.3** - Este un document care descrie activitățile de dezvoltare durabilă care servesc ca plan de acțiune pentru a realiza obiectivele strategice și să se realizeze în mod eficient și eficient.

**1.4** - Este un document care descrie activitățile de dezvoltare durabilă care servesc ca plan de acțiune pentru a realiza obiectivele strategice și să se realizeze în mod eficient și eficient.

**1.5** - Este un document care descrie activitățile de dezvoltare durabilă care servesc ca plan de acțiune pentru a realiza obiectivele strategice și să se realizeze în mod eficient și eficient.

**1.6** - Este un document care descrie activitățile de dezvoltare durabilă care servesc ca plan de acțiune pentru a realiza obiectivele strategice și să se realizeze în mod eficient și eficient.



**249** Analiza los resultados de los programas de bienestar y desarrollo personal, especialmente el estudio y el aprendizaje del programa de la asignatura de EE. U.

**250** Analiza los resultados de los programas de bienestar, estabilidad, movilidad y sostenibilidad social, especialmente los programas de bienestar de la asignatura de la asignatura de EE. U. y el estudio de los programas de bienestar de los otros.

En consecuencia, que el desarrollo de los programas de bienestar y sostenibilidad social, especialmente el estudio de los programas de bienestar de la asignatura de la asignatura de EE. U. y el estudio de los programas de bienestar de los otros, especialmente los programas de bienestar de la asignatura de la asignatura de EE. U. y el estudio de los programas de bienestar de los otros.

Además, se espera que el desarrollo de los programas de bienestar y sostenibilidad social, especialmente el estudio de los programas de bienestar de los otros.

**251** Analiza los resultados de los programas de bienestar y sostenibilidad social.

**252** Analiza los resultados de los programas de bienestar y sostenibilidad social.

**253** Analiza los resultados de los programas de bienestar y sostenibilidad social, especialmente el estudio de los programas de bienestar de los otros.

**254** Analiza los resultados de los programas de bienestar y sostenibilidad social.

**255** Analiza los resultados de los programas de bienestar y sostenibilidad social, especialmente el estudio de los programas de bienestar de los otros.

**256** Analiza los resultados de los programas de bienestar y sostenibilidad social, especialmente el estudio de los programas de bienestar de los otros, especialmente el estudio de los programas de bienestar de los otros.

**257** Analiza los resultados de los programas de bienestar y sostenibilidad social, especialmente el estudio de los programas de bienestar de los otros.

**258** Analiza los resultados de los programas de bienestar y sostenibilidad social, especialmente el estudio de los programas de bienestar de los otros.

### 3.3. Mecanismos de comunicación interna y canales de denuncia

Ello para garantizar que la efectividad del programa de competencias se traduzca en la implementación de mecanismos de comunicación que favorezcan al aprendizaje:

- Los mecanismos previstos de la empresa;
- Canales y mecanismos creados para el aprendizaje;
- La participación representativa de los agentes;
- El programa de aprendizaje en el trabajo;
- La comunicación de la acción emprendida al interior de la empresa;
- La identificación de los canales de aprendizaje en todos los niveles de la empresa;
- La identificación de todas las actividades emprendidas durante el proceso de aprendizaje de todos los participantes de la competencia educativa.

Es importante que los mecanismos de comunicación sean sencillos con la estructura de divulgación, concisión y lenguaje aptado para el público. En esta línea, **la comunicación interna sencilla, se centra en el parte de acciones de aprendizaje** como estrategia para la efectividad de los mecanismos de comunicación que se crean en particularmente para el agente de formación, al respecto se se puede encontrar un ejemplo sobre la identificación de los canales de comunicación en el programa de acción de formación interna de personal en el área de actividades para el sector de la construcción.

Es importante prestar atención al uso del lenguaje sencillo y preciso que facilite que los trabajadores o clientes se apropien del contenido sobre actividades que se realiza a fin de mejorar programas de aprendizaje y los canales de comunicación de aprendizaje.

Es importante el uso de un lenguaje sencillo y preciso, que facilite la apropiación del programa de aprendizaje.

Los mecanismos de comunicación interna y externa emprendidos durante de la ejecución del agente de formación se debe dar cuenta de herramientas como: reuniones, correo electrónico, correo postal, redes, canales digitales, reuniones, reuniones virtuales, entre otros, de los

colaboración de los agentes involucrados (docentes y estudiantes) a través de estrategias que permitan la mayor apropiación del programa de implementación por parte de los docentes y alumnos con los que se concierne el espacio de trabajo.

Por último, es importante que los docentes se sientan integrados, es decir, que el desarrollo de actividades se basen en los conocimientos de conocimientos previos y actuales, y el aprovechamiento de la vida diaria de los alumnos con competencias sobre el uso de las TIC, se permitan la gestión de actividades del programa de los docentes de implementación a través de puntos de encuentro o con el objetivo de integrar de manera adecuada el desarrollo de actividades respecto al conocimiento de los docentes sobre prácticas de su competencia.

El docente debe ser consciente de sus conocimientos de conocimientos previos de cómo se le han aplicado que los conocimientos del programa puedan tener la posibilidad de aplicar los contenidos de forma adecuada que se reflejen de manera adecuada en su competencia de gestión personal y desarrollo de forma adecuada de recursos tecnológicos y en general de los que pueden o no, tener acceso a estos recursos de esta manera, podrán contar oportunamente con el conocimiento apropiado para aplicar dichos recursos sobre prácticas de la competencia y el programa de implementación durante con los docentes y la apropiación de recursos de gestión de competencias puede contar con la ayuda de un profesional especializado en temas relacionados con competencias.

Este conocimiento se debe de tener sobre la implementación de cambio de hábitos que los docentes desarrollaron, lo que facilita la participación activa de los docentes del programa de implementación sobre los recursos que se aplica de manera planeada, tener los conocimientos sobre actividades, temas de desarrollo de recursos tecnológicos, herramientas tecnológicas entre otros.

En esta medida, el programa implementa recursos de desarrollo que permitan de ser conocidos por todos los involucrados y tenerlos, gestionar de manera adecuada y el desarrollo de sus acciones y actividades de implementación y tener experiencia.



## 1.8. Capacitación

Las capacitaciones o actividades de desarrollo de competencias y habilidades para el aprendizaje de los estudiantes de los cursos de maestría, se desarrollarán de manera planificada de acuerdo con el programa de competencias **así como de las actividades más relevantes, de las que se espera el aprendizaje de los estudiantes de los cursos de maestría** en la modalidad presencial y virtual de los programas de maestría de la UPEL.

Las capacitaciones serán de carácter obligatorio de acuerdo con el programa de competencias de los cursos de maestría de los estudiantes de los cursos de maestría de la UPEL, de acuerdo con el programa de competencias de los cursos de maestría de la UPEL, de acuerdo con el programa de competencias de los cursos de maestría de la UPEL, de acuerdo con el programa de competencias de los cursos de maestría de la UPEL.

En los cursos de maestría se espera también un trabajo colaborativo respecto a que el estudiante de los cursos de maestría pueda trabajar con los estudiantes de los cursos de maestría de la UPEL.

En conclusión, se espera también de los estudiantes de los cursos de maestría de la UPEL, de acuerdo con el programa de competencias de los cursos de maestría de la UPEL, de acuerdo con el programa de competencias de los cursos de maestría de la UPEL.

El programa de competencias de los cursos de maestría de la UPEL, de acuerdo con el programa de competencias de los cursos de maestría de la UPEL, de acuerdo con el programa de competencias de los cursos de maestría de la UPEL.



## 3.2. Mecanismos internos para el cumplimiento de las normas sobre profesionalidad de la libre competencia

### 3.2.1. Incentivos

Una forma de promover la cultura de cumplimiento puede estar asociada con algunos de los incentivos internos dirigidos a los colaboradores. En el caso de incentivos asociados a los aspectos relacionados con el cumplimiento de los requisitos implementados del programa de cumplimiento, los incentivos pueden ser el otorgar de los salarios, entre otros, pueden ser considerados aspectos positivos en el momento del desempeño o incluso pueden ser otorgados en reconocimiento por cumplir de manera o cumplimiento de requisitos.

En general, estos incentivos deben ser de carácter contingente, es decir, se otorgan a los colaboradores que cumplen con el cumplimiento del programa de cultura de gestión en puntos relevantes que se establecieron antes de comenzar los aspectos de cumplimiento que permitan evaluar el cumplimiento a los puntos antes mencionados de la competencia de la que se haya participado de manera directa, puede ser logros en ventas, resultados, etc.

### 3.2.2. Proceso disciplinario interno

El diseño e implementación del proceso disciplinario interno permite al aspecto de cumplir con los requisitos implementados de cumplimiento a través de acciones y medidas de la institución, que permita en otra medida tener una gestión de cumplimiento.

En conclusión, que los incentivos que deben otorgarse al aspecto de cumplir con los requisitos e implementar medidas de cumplimiento de largo o periodo, se otorgan a los miembros de la institución, se otorgan a todos, personal y directivos de manera que con la implementación cultural, con el fin de lograr una cultura de cumplimiento de manera



El conocimiento de los clientes sobre el desarrollo importante para el fortalecimiento de los procesos de mejoramiento y cumplimiento de los niveles de servicio profesional a la competencia Banco de Colombia, es fundamental para el procedimiento de mejoramiento y cumplimiento de los niveles de servicio. Este conocimiento permite de hecho un fortalecimiento efectivo de los sistemas de atención al cliente. Este conocimiento de los clientes puede ser fortalecido mediante el fortalecimiento de los procesos de atención al cliente. Este fortalecimiento puede ser considerado como una medida de mejoramiento de la atención.

El conocimiento a los representantes comerciales internos fortalecidos los niveles de mejoramiento a través de los canales de atención a los clientes para fortalecer el flujo de trabajo que está operando así, por ejemplo, en todos los niveles desde el nivel operativo hasta el nivel de gestión, así como fortalecer los canales de atención que el fortalecimiento puede ser desarrollado al fortalecer el nivel de gestión de los canales de atención de la atención al cliente, el fortalecimiento de los canales de atención de los canales de atención al cliente que fortalece el nivel de atención al cliente. Este fortalecimiento puede ser considerado como una medida de mejoramiento de los canales de atención de los canales de atención al cliente.

El fortalecimiento de los canales de atención de los canales de atención al cliente puede ser fortalecido con el fortalecimiento de los canales de atención al cliente que fortalece el nivel de atención al cliente.



## 1.8. Exigencia diligencia en relación con procedimientos y actitudes

En cuanto a la actitud de los alumnos de comprometerse a los objetivos y a los procedimientos de aprendizaje, se pretende, entre los conocimientos, habilidades y actitudes que se desarrollan en el aprendizaje de la gramática y ortografía, especialmente en la enseñanza del uso de los signos que tenga en cuenta de los conocimientos procedentes de la competencia en el primer ciclo superior.

En la actitud diligencia, a procedimientos y actitudes, además de los propios de la enseñanza de la escritura, debe tenerse en cuenta con los conocimientos de los conocimientos procedentes de la competencia en el primer ciclo superior, así como de los conocimientos procedentes de la enseñanza de la gramática y ortografía, especialmente en la enseñanza del uso de los signos que se pretende desarrollar en el desarrollo de la competencia en el primer ciclo superior, así como de los conocimientos procedentes de la enseñanza de la gramática y ortografía, especialmente en la enseñanza del uso de los signos que se pretende desarrollar en el primer ciclo superior.

Es preciso desarrollar la diligencia por parte de los alumnos para la utilización de los signos en la práctica de la escritura y se pretende en cuanto al uso de los signos de la escritura, en particular de la gramática y ortografía, especialmente en la enseñanza del uso de los signos que se pretende desarrollar en el primer ciclo superior, así como de los conocimientos procedentes de la enseñanza de la gramática y ortografía, especialmente en la enseñanza del uso de los signos que se pretende desarrollar en el primer ciclo superior.

Se pretende que los alumnos sean capaces de utilizar los signos de la escritura en la práctica de la escritura, en particular de la gramática y ortografía, especialmente en la enseñanza del uso de los signos que se pretende desarrollar en el primer ciclo superior, así como de los conocimientos procedentes de la enseñanza de la gramática y ortografía, especialmente en la enseñanza del uso de los signos que se pretende desarrollar en el primer ciclo superior.

En la enseñanza de la diligencia a los procedimientos y actitudes de los alumnos de utilizar los signos de la escritura en la práctica de la escritura, en particular de la gramática y ortografía, especialmente en la enseñanza del uso de los signos que se pretende desarrollar en el primer ciclo superior, así como de los conocimientos procedentes de la enseñanza de la gramática y ortografía, especialmente en la enseñanza del uso de los signos que se pretende desarrollar en el primer ciclo superior.

En la actitud diligencia se pretende que los alumnos sean capaces de utilizar los signos de la escritura en la práctica de la escritura, en particular de la gramática y ortografía, especialmente en la enseñanza del uso de los signos que se pretende desarrollar en el primer ciclo superior, así como de los conocimientos procedentes de la enseñanza de la gramática y ortografía, especialmente en la enseñanza del uso de los signos que se pretende desarrollar en el primer ciclo superior.

## 3.8. Evaluación del programa

Mediante una encuesta posterior al programa de implementación, período de seguimiento de resultados:

- 131** conocer el cumplimiento de los objetivos, perfiles y procedimientos aplicados de los instrumentos de evaluación que permitan medir el desarrollo del programa de seguimiento;
- 132** identificar aspectos susceptibles de cambio o mejora, y por último,
- 133** implementar mejoras puntuales que permitan el cumplimiento de los cursos sobre contenidos de las competencias.

En relación a los aspectos formativos, metodológicos y tecnológicos a fin de evaluar los resultados y poder ser documentados por los docentes del programa de formación a fin de tener un seguimiento de la posibilidad de ser evaluados de acuerdo de los criterios formativos propios del perfil de formación, a los tiempos establecidos.

En cuanto a evaluar el impacto de los cursos, entre los cursos se evaluarán los efectos:

- 134** en los procedimientos de aplicación al programa de formación de los participantes;
- 135** en el programa de ajuste a las necesidades y prácticas docentes actuales;
- 136** en los contenidos que tienen los contenidos, teoría, técnicas y recursos que tienen los cursos de formación en los procesos de desarrollo de los cursos, acciones del programa con el fin de identificar contenidos de formación de los participantes del seguimiento;
- 137** en los beneficios de los cursos a los docentes y a los alumnos participantes, a lo que se contribuirá en mejorar aspectos formativos docentes y
- 138** en los contenidos de formación, en tanto se realicen de un seguimiento sobre los que se han que mejorar a quienes impactan directamente en ellos.

En caso de que los resultados de los instrumentos identifiquen las necesidades de mejorar metodológicamente el programa de formación de los docentes de los cursos se implementará acciones puntuales para mejorar los contenidos de formación de los participantes del programa de formación de los cursos, permitiendo la mejoría de los mismos.

3

## INCENTIVOS POR COLABORACIÓN A LA AUTORIDAD DE COMPETENCIA.

Los programas de incentivos aplicados en aquel caso pueden ser distribuidos siempre a los beneficiarios de actividades a las que se refieren tales programas de incentivos competenciales, para el desarrollo del objeto de dichos incentivos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 17/2007, de 30 de octubre, de Fomento de la Investigación Científica y Tecnológica, que permite otorgar los incentivos a los beneficiarios de la competencia. Mediante los incentivos económicos de carácter económico se garantiza el cumplimiento de los objetivos del programa de incentivos, para que de esta manera se pueda llegar a la figura de los beneficiarios de actividades tecnológicas.

### 3.1. Programa de Beneficios por Colaboración

La Empresa o Dependiente (empresario, persona física o jurídica) que ha participado en una actividad tecnológica de alta competencia económica de manera innovadora, le garantiza su acceso a incentivos económicos para la actividad objeto del Programa de Beneficios por Colaboración (beneficio) para ser beneficiario de un programa de incentivos económicos de alta competencia tecnológica otorgado al participante, otorgado al beneficiario oportuno, igualmente previsto, a distribuirse a otros participantes para el I+D+i (Ley 17/2007 y Decreto 1061 de 2010).

#### 3.1.1. Beneficios del Programa

La actividad de investigación puede otorgar beneficios tanto a personas físicas como jurídicas:

- **Beneficiarios tecnológicos, unidades de alta competencia de actividades y proyectos que permitan contribuir a actividades tecnológicas.**
- **Beneficiarios del grado de participación de los investigadores.**
- **Beneficiarios que se presenten a actividades (personas físicas).**



## Reducción de emisiones de la explotación del sector administrativo

En el momento en que se publica este documento, se encuentran en trámite de aprobación los cambios en el régimen tributario que afectará a los edificios públicos, así como los cambios en la tarifa de transporte de gases de escape de vehículos de motor de los edificios de explotación pública.

### Estimación de emisiones de la tarifa de transporte de gases de escape de vehículos de motor

En la estimación de emisiones se presenta tanto el caso como el de la tarifa de transporte de gases de escape de vehículos de motor de explotación pública.



Nota: Emisiones de la explotación del sector administrativo y tarifa de transporte de gases de escape de vehículos de motor

En los sectores de negocio de progreso en materia de desarrollo humano se experimenta un alto crecimiento tecnológico e innovador, lo que genera una mayor productividad.

**Medición de calidad en productividad e igualdad de género administrativas**



**Política  
saludable**

**Medición de fuerza  
al 50% de la fuerza**



**Regencia  
saludable**

**Medición fuerza  
al 50% de la fuerza**



**Forma  
saludable**

**Medición fuerza  
al 50% de la fuerza**

**Como Medición de progreso en materia de desarrollo humano, la fuerza humana (HR) es el 50% de la fuerza humana (HR) de 2020.**

El presente documento es un ejemplo de la forma de medir la productividad y la calidad de los trabajadores. Este documento es un ejemplo de cómo se puede medir la productividad y la calidad de los trabajadores.

1. Este documento es un ejemplo de la forma de medir la productividad y la calidad de los trabajadores. Este documento es un ejemplo de cómo se puede medir la productividad y la calidad de los trabajadores. Este documento es un ejemplo de cómo se puede medir la productividad y la calidad de los trabajadores.

### 3.1.1. Confidencialidad

Se garantiza estrictamente durante el proceso de desarrollo de diligencias de investigación de hechos y/o pruebas la confidencialidad de la identidad del denunciante<sup>1</sup>, de las pruebas aportadas y del proceso de investigación.

Este respecto al proceso de investigación de hechos y/o pruebas se refiere a que personal involucrado directamente en el procedimiento investigativo debe mantenerse al tanto.

En cuanto a la identidad del denunciante y a las pruebas aportadas, la confidencialidad se garantiza tanto que queda en todo el área delimitada para el efecto a que pertenece según (Ley 1712 de 2014) art. 14).

### 3.2. Disponibilidad de garantías

En el momento de presentar la denuncia, las garantías son un instrumento que garantiza la libertad de acceso a la información investigativa realizada por la Autoridad de Investigación y Represión de Hechos y/o Pruebas con la excepción prevista en el artículo 14 del presente Código que se menciona y/o que están a disposición de las personas que por la general tienen derecho para el momento que se investigan hechos o comportamientos de hecho.

Esta figura de disponibilidad de la información se encuentra contemplada en el artículo 14 de la Ley 1712 de 2014 (modificada por el artículo 14 de la Ley 1712 de 2014)<sup>2</sup>, mediante la cual se establece que el Superintendente de Industria y Comercio tiene la facultad de acceder a la información investigativa que se investigan administrativamente, cuando se presente solicitud escrita por parte de personas naturales o de personas jurídicas de derecho público o privado que se le solicite.

En momentos en que, la Ley 1712 ha otorgado garantías para tener información de investigación que se requiere para el desarrollo de hechos o comportamientos de las personas de

1. En el caso de denuncia anónima o cuando el denunciante no desea que se divulgue su nombre, se debe tener en cuenta que la información investigativa que se divulga debe ser de carácter general y no debe permitir identificar al denunciante (Ley 1712 de 2014) art. 14 inciso b).

2. Cuando el caso de la investigación de hechos y/o pruebas que se investigan administrativamente, cuando se presente solicitud escrita por parte de personas naturales o jurídicas de derecho público o privado que se le solicite (Ley 1712 de 2014) art. 14).

competencias en áreas complementarias, pero con otras competencias complementarias o relacionadas. Además de las disciplinas de áreas especializadas propuestas en este currículum sustantivo, que se complementan de un programa de competencias en áreas complementarias, podrá ser considerado como un factor relevante el logro de los de la actividad curricular.

### **3.3. Mecanismos de comunicación y diálogo a la Autoridad de Competencia.**

Cualquier persona que tenga interés en discutir una consulta o sugerencia puede comunicarse con el personal de atención al estudiante.

[contacto@upf.edu.pe](#)



# COMENTARIOS FINALES

**2.1. propósito de la línea estratégica comunitaria, basada en tres fundamentos según (beneficio al territorio de desarrollo y bienestar social):** las actividades de desarrollo comunitario estructuradas que son objeto de este plan de desarrollo debe ser concebido necesariamente como un sector público y privado del cual deben salir los beneficios sociales que permitan el desarrollo comunitario de los territorios.

Esta línea estratégica es el eje articulador del programa de desarrollo de los territorios públicos del departamento de Bogotá con una fundamentación de la política de desarrollo comunitario en consonancia de la estrategia social de la gobernanza y desarrollo humano de conductas intercomunitarias, equitativas, sostenibles que involucran a los y las actores locales en el diseño de iniciativas locales, mejorando el bienestar y mejorando la calidad de vida de los habitantes de los territorios públicos establecidos en la ley comunitaria de **"propósitos de línea estratégica de los programas de desarrollo, actividades de los comunitarios y la actividad económica"** (ver 2.2.8) donde se define una estructura de programas de desarrollo comunitario, empezando por el propósito según del cual debe tenerse en cuenta:

El punto del programa es que cualquier actividad o trabajo que se realice en territorio debe ser una alianza con actores comunitarios definidos en la presente que de acuerdo con el contexto propio (comunitario, territorial, programático, estructural, cultural, económico y según beneficiarios).

Este punto de desarrollo tiene como:

- (1)** la cultura de desarrollo y el compromiso de la alta dirección,
- (2)** el compromiso al programa,
- (3)** un enfoque territorial en tiempo,
- (4)** el desarrollo de actores comunitarios,
- (5)** equitatividad,
- (6)** el desarrollo de iniciativas intercomunitarias,
- (7)** el desarrollo de un programa de desarrollo, entre otros.



Elaborar los aspectos fundamentales relativos que se vinculan directamente con el desarrollo de el plan de implementación de los estándares de tiempo, para ello se debe tener presente que el propósito será incorporar la información y conocimientos que ya se tiene de los estándares de estándares y que se aplican en los procesos de implementación de los estándares de tiempo, para ello se debe tener presente que el propósito será incorporar la información y conocimientos que ya se tiene de los estándares de estándares y que se aplican en los procesos de implementación de los estándares de tiempo.

Se debe realizar que los programas de implementación de estándares de tiempo se debe tener presente que el propósito será incorporar la información y conocimientos que ya se tiene de los estándares de estándares y que se aplican en los procesos de implementación de los estándares de tiempo.

Se debe realizar que los programas de implementación de estándares de tiempo se debe tener presente que el propósito será incorporar la información y conocimientos que ya se tiene de los estándares de estándares y que se aplican en los procesos de implementación de los estándares de tiempo.

Se debe realizar que los programas de implementación de estándares de tiempo se debe tener presente que el propósito será incorporar la información y conocimientos que ya se tiene de los estándares de estándares y que se aplican en los procesos de implementación de los estándares de tiempo.

Se debe realizar que los programas de implementación de estándares de tiempo se debe tener presente que el propósito será incorporar la información y conocimientos que ya se tiene de los estándares de estándares y que se aplican en los procesos de implementación de los estándares de tiempo.

**Elaborar el plan de implementación de los estándares de tiempo**

Se debe realizar que los programas de implementación de estándares de tiempo se debe tener presente que el propósito será incorporar la información y conocimientos que ya se tiene de los estándares de estándares y que se aplican en los procesos de implementación de los estándares de tiempo.

**Elaborar el plan de implementación de los estándares de tiempo**

## **BIBLIOGRAFÍA**

- ▶ **Real Decreto 1661/2007**, de 29 de diciembre, **habilitando a la Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales para el ejercicio de sus competencias científicas y técnicas**. <http://www.boe.es/boe-dic-2007/20071231/p14937-01.htm>
- ▶ **Real Decreto 1511/2007**, de 16 de noviembre, **habilitando a la Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales para el ejercicio de sus competencias científicas y técnicas**. <http://www.boe.es/boe-dic-2007/20071116/p12008-01.htm>
- ▶ **Real Decreto 1513/2007**, de 16 de noviembre, **habilitando a la Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales para el ejercicio de sus competencias científicas y técnicas**. <http://www.boe.es/boe-dic-2007/20071116/p12010-01.htm>
- ▶ **Real Decreto 1514/2007**, de 16 de noviembre, **habilitando a la Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales para el ejercicio de sus competencias científicas y técnicas**. <http://www.boe.es/boe-dic-2007/20071116/p12012-01.htm>
- ▶ **Real Decreto 1515/2007**, de 16 de noviembre, **habilitando a la Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales para el ejercicio de sus competencias científicas y técnicas**. <http://www.boe.es/boe-dic-2007/20071116/p12014-01.htm>
- ▶ **Real Decreto 1516/2007**, de 16 de noviembre, **habilitando a la Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales para el ejercicio de sus competencias científicas y técnicas**. <http://www.boe.es/boe-dic-2007/20071116/p12016-01.htm>
- ▶ **Real Decreto 1517/2007**, de 16 de noviembre, **habilitando a la Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales para el ejercicio de sus competencias científicas y técnicas**. <http://www.boe.es/boe-dic-2007/20071116/p12018-01.htm>
- ▶ **Real Decreto 1518/2007**, de 16 de noviembre, **habilitando a la Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales para el ejercicio de sus competencias científicas y técnicas**. <http://www.boe.es/boe-dic-2007/20071116/p12020-01.htm>
- ▶ **Real Decreto 1519/2007**, de 16 de noviembre, **habilitando a la Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales para el ejercicio de sus competencias científicas y técnicas**. <http://www.boe.es/boe-dic-2007/20071116/p12022-01.htm>
- ▶ **Real Decreto 1520/2007**, de 16 de noviembre, **habilitando a la Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales para el ejercicio de sus competencias científicas y técnicas**. <http://www.boe.es/boe-dic-2007/20071116/p12024-01.htm>









Superintendencia de  
Industria y Comercio



[www.sic.gov.co](http://www.sic.gov.co)

 [Facebook](#)  [@superintendencia\\_sic](#)  [Instagram](#)

 [Superintendencia de Industria y Comercio de Colombia](#)

 [Superintendencia de Industria y Comercio](#)

Contacto: +57 (3) 450-04 00

Contacto Ciudad: +57 (3) 450-04 00

Línea gratuita nacional desde teléfonos fijos: 811 0000 830 000

Edificio de oficinas corporativas y nacionales  
Circuito de Carrera 7 No. 35a - 38 piso 3 - Bogotá

Edificio principal: carrera 23 No. 27 - 00, piso 3  
Financiera de atención presencial: Surco 4 - Carrera de 8 00 a m. 4 a 8 00 p. m.