

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
MIGRACIÓN COLOMBIA**

RESOLUCIÓN No **1991** DE 2023

(--- 27 JUN 2023 ---)

"Por la cual se adopta el Protocolo para la prevención, orientación, atención y medidas de protección contra el acoso sexual laboral hacia las mujeres y basadas en género de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -UAEMC -"

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, y en especial las que le confieren *los numerales 14 y 19 del artículo 10° del Decreto 4062 de 2011* y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 2° de la Constitución Política establece que son fines esenciales del Estado servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución y que las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

Que el artículo 13 de la Constitución Política dispone que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, y por lo tanto recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Que el artículo 43 de la Constitución Política establece que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades y que *"La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia"*.

Que Colombia ha ratificado diferentes instrumentos internacionales en materia de reconocimiento y garantía de los derechos de las mujeres en su diversidad, que han generado una serie de compromisos materializados en normas nacionales, políticas públicas, planes, programas, entre otros.

Que la ley 1010 de 2006 *"Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"* establece como bienes jurídicos protegidos el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores en su ambiente laboral.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta el Protocolo para la prevención, orientación, atención y medidas de protección contra el acoso sexual laboral hacia las mujeres y basadas en género de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -UAEMC -"

Que la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia ha adoptado desde el año 2021 en la Resolución 1683 la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la cual se compromete a promover adecuadas condiciones laborales, así como a contribuir con el bienestar físico y mental de los funcionarios, contratistas y subcontratistas a nivel Nacional.

Que el artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015 establece que los servidores públicos deben realizar actividades de promoción y prevención que programe la Entidad, así como, cumplir con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que Ley 2294 del 19 mayo del 2023 en su artículo 71 establece el Sistema Nacional de Igualdad y Equidad, donde se crea el Sistema Nacional de Igualdad y Equidad, de carácter permanente en su funcionamiento, con el objetivo de *"coordinar las actividades estatales, de las organizaciones sociales y de los particulares para formular, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar las políticas, planes, programas, proyectos y medidas para promover la eliminación de las desigualdades económicas, políticas, territoriales y sociales; impulsar el goce del derecho a la igualdad y la equidad de género; el cumplimiento de los principios de no discriminación y no regresividad; la defensa de los sujetos de especial protección constitucional y de grupos discriminados o marginados"*, según lo establecido en el artículo 5° de la Ley 2281 de 2023.

Que de conformidad con el Plan de Desarrollo *"Colombia Potencia Mundial de Vida"*, aprobado mediante la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 y en el marco de la búsqueda por una sociedad más igualitaria y la supresión de todas las formas de discriminación se deben implementar mecanismos concretos en procura de superar razones de discriminación de las mujeres y otros grupos de especial protección constitucional y dispone que se debe garantizar que todas las mujeres, en su diversidad, disfruten de sus derechos y de una vida libre de violencia.

Que es importante establecer parámetros y líneas de atención que permitan un adecuado tratamiento, investigación administrativa y/o judicialización de los casos de todas clases de violencia y/o discriminación que se presenten dentro del ámbito laboral, especialmente de violencia sexual laboral en contra de las mujeres en lo relacionado con las actividades que desarrolla la Entidad.

Que teniendo en cuenta lo anterior, y dado el compromiso asumido por el Gobierno Nacional y en cumplimiento de lo dispuesto en la Directiva Presidencial No. 001 de fecha 8 de marzo de 2023 la Unidad Administrativa Migración Colombia ha formulado los *"Lineamientos orientados a la promoción de la equidad de género y a la prevención y atención integral de las violencias de género en la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia - UAEMC -, con énfasis en la violencia sexual laboral contra las mujeres"*, a través de la cual también se implementan directrices y rutas de atención para fortalecer la promoción de la equidad de género en relación con el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPCIÓN DEL PROTOCOLO. Adoptar el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección contra el acoso sexual hacia las mujeres en la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -UAEMC-.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta el Protocolo para la prevención, orientación, atención y medidas de protección contra el acoso sexual laboral hacia las mujeres y basadas en género de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -UAEMC -"

ARTÍCULO SEGUNDO: RUTAS DE ATENCIÓN INTEGRAL. Implementar rutas para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de violencias contra las mujeres y basadas en género en el ámbito laboral y contractual. Las cuales deberán ser publicadas en un lugar visible de la Entidad, así como en la intranet y en página web institucional.

El presente protocolo cuenta con 3 rutas de atención:

- a. Las rutas de atención externas a la Entidad.
- b. La ruta de atención en caso de queja contra servidores públicos.
- c. La ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes o practicantes.

PARAGRAFO: La renuncia al cargo o la terminación del contrato o vinculación con la Entidad no extingue su obligación de dar plena aplicación a la ruta de prevención, atención y protección integral.

ARTÍCULO TERCERO: RUTAS DE ATENCIÓN EXTERNAS A LA ENTIDAD. La Entidad brindará el apoyo jurídico y psicosocial a que haya lugar para que las víctimas puedan denunciar los hechos ante las Entidades correspondientes en materia civil, penal y disciplinaria, cuando haya lugar. Para esto se le brindará información completa y oportuna de las rutas de atención integral a las violencias basadas en género, reconocidos por este Protocolo.

En aquellos casos los cuales, la víctima no quiera denunciar los hechos y estos puedan constituir un delito, contravenciones y faltas disciplinarias, los servidores públicos que tengan conocimiento, tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente de conformidad con el numeral 25, artículo 38 de la Ley 1952 de 2019.

ARTÍCULO CUARTO: RUTAS DE ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ENTIDAD. La Oficina de Control Interno Disciplinario de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021 es la dependencia competente para investigar y fallar las faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con violencia contra las mujeres y basado en género cometidas por los servidores públicos de la Entidad.

Toda persona que haya sido víctima de alguna forma de violencia contra la mujeres y basadas en género, o de un acto de racismo o discriminación en el ámbito laboral o contractual, en el marco de lo establecido en el presente Protocolo, podrá presentar su queja de manera escrita o verbal en el correo institucional y/o a la extensión destinada para el efecto.

El proceso de recepción de los casos de violencia o acoso sexual, debe garantizar la no revictimización de las víctimas, por lo que:

1. No se deben poner trabas innecesarias, suspender el proceso bajo argumentos meramente procesales.
2. No hacer repetir a la víctima los hechos que ya han sido presentados de manera oficial ante la Entidad.
3. Citar en un espacio seguro (presencial o virtual).
4. No realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntando por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta el Protocolo para la prevención, orientación, atención y medidas de protección contra el acoso sexual laboral hacia las mujeres y basadas en género de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -UAEMC -"

5. Seguir los lineamientos establecidos por la Corte Constitucional en materia de recolección de pruebas¹

ARTÍCULO QUINTO: RUTA DE ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA CONTRA CONTRATISTAS, PASANTES, JUDICANTES, PRACTICANTES O PERSONAL EN COMISIÓN. De ser procedente, en caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante o practicante la Oficina de Control Interno deberá remitir inmediatamente la información a la Procuraduría General de la Nación para que esta Entidad inicie la investigación correspondiente.

ARTÍCULO SEXTO: OBLIGACIÓN DE ACTIVAR RUTAS DE ATENCIÓN. Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los servidores en cargos de dirección, los supervisores de contratos o servidores que ejerzan roles de coordinación o dirección, tienen las obligaciones de:

1. Activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencia contra las mujeres y basadas en género.
2. No propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la víctima sea obligada a interactuar con el agresor.
3. Promover espacios para la transformación cultural dentro de la Entidad, y de focalizar acciones encaminadas a la prevención.

PARAGRAFO PRIMERO: Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley.

PARAGRAFO SEGUNDO: El incumplimiento de este deber da lugar a la acción disciplinaria conforme a los numerales 25 y 26 del artículo 38 y 242 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, cuya falta disciplinaria puede ser calificada como grave conforme a los criterios establecidos en el artículo 47 de la misma ley.

PARAGRAFO TERCERO: Al momento de aplicar los criterios para determinar la gravedad o levedad de las faltas y graduar la sanción, y durante toda la actuación disciplinaria, quienes ejerzan o participen en las diferentes etapas, propenderán por la aplicación integral y adecuada de los principios, normas, jurisprudencia y bloque de constitucionalidad relacionado con la violencia contra las mujeres y basado en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual. Los órganos competentes de las rutas de atención no deben analizar las quejas de manera separada, sino que deben buscar identificar patrones de comportamiento tanto individuales como institucionales que reproduzcan las violencias o discriminaciones objeto de este Protocolo.

ARTÍCULO SEPTIMO: DESTINATARIOS DEL PROTOCOLO. Serán destinatarios del presente protocolo, en lo que sea pertinente y según el tipo de relación con la Entidad:

- a. Pasantes, judicantes y practicantes;
- b. Los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la Entidad, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este Protocolo;
- c. Las personas que trabajen en la Entidad a través de mecanismos de tercerización laboral;

¹ Esta regla ha sido reconocida por la jurisprudencia constitucional, en sentencias como la SU-061 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta el Protocolo para la prevención, orientación, atención y medidas de protección contra el acoso sexual laboral hacia las mujeres y basadas en género de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -UAEMC -"

- d. Las personas que se encuentre trabajando en comisión ante la Entidad.
- e. Los demás servidores públicos, contratistas, y colaboradores de la Entidad.

ARTÍCULO OCTAVO: AMBITO DE APLICACIÓN. El presente protocolo aplica a los colaboradores de la Entidad que ejerzan sus funciones y labores en los siguientes lugares o por los mencionados medios:

- a. Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la Entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- c. En los lugares donde se paga al servidor público o contratista, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- d. En las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales².
- e. En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los diferentes medios que utilice para tal fin.

ARTÍCULO NOVENO: ACTUACIONES CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA. Las siguientes actuaciones pueden ser constitutivas de violencias basadas en género y acoso sexual en el ámbito laboral, entre otras, por ende, las personas sujetas del presente protocolo deben no incurrir en ellas:

1. Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
2. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos;
3. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato;
4. Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados, ni consentidos;
5. Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos;
6. Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual;
7. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas o homofóbicos, o asociadas el aspecto físico;
8. Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual;
9. Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas;
10. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
11. Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento;

² Corte Constitucional, Auto 009 de 2015, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia T-126 de 2018, M.P. Cristina Pardo Schlesinger. Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-741 de 2004. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-909 de 2011. M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-291 de 2016. M.P. Alberto Rojas Ríos; T-335 de 2019. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; y T-068 de 2021, M. P. Diana Fajardo Rivera.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta el Protocolo para la prevención, orientación, atención y medidas de protección contra el acoso sexual laboral hacia las mujeres y basadas en género de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -UAEMC -"

12. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;
13. La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual;
14. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado;
15. Otras actuaciones pueden ser constitutivas de violencias basadas en género y acoso en el ámbito laboral.

ARTÍCULO DÉCIMO: DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. De conformidad con las normas legales, las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación tendrán los siguientes derechos, y acorde con las capacidades de la Entidad:

1. Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo;
2. Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, ya que no se tomen represalias en su contra;
3. A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género;
4. El derecho a que no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja;
5. Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la Entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial;
6. Ser atendida por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial;
7. Pedir traslado del área de trabajo o lugar de mientras se resuelve la queja;
8. Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja;
9. Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja;
10. Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS. De conformidad con el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia contempladas en este protocolo tienen derecho a:

1. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad;
2. Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia; para tales efectos se acudirá a la Defensoría Pública.
3. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes;
4. Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud, promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia;

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta el Protocolo para la prevención, orientación, atención y medidas de protección contra el acoso sexual laboral hacia las mujeres y basadas en género de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -UAEMC -"

5. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva;
6. Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia;
7. Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas;
8. Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas;
9. A la verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;
10. La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008;
11. A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo;
12. Visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275/21 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

PARÁGRAFO: La dependencia encargada de garantizar la observancia de los derechos de las mujeres víctimas contenidos en la Ley 1257 de 2008 será la Subdirección de Talento Humano. No obstante, estos derechos deben ser respetados e implementados por todo el personal de la Entidad que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: DERECHOS DEL SUJETO ACTIVO. La persona o personas contra quienes se formula la queja se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

1. Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.
2. Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica;
3. Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
4. Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja;
5. Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: MEDIDAS DE PROTECCIÓN. La Entidad a través de la Subdirección de Talento Humano tomará las siguientes medidas de protección para las víctimas:

1. Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo;
2. Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento;
3. Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima;
4. Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima;
5. Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima;
6. Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas;

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta el Protocolo para la prevención, orientación, atención y medidas de protección contra el acoso sexual laboral hacia las mujeres y basadas en género de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -UAEMC -"

7. Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos;
8. Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

PARÁGRAFO PRIMERO: De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las medidas de protección se deben adoptar a partir de la presentación de la queja o denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: La Oficina Asesora Jurídica de la Entidad incluirá en todos los contratos de prestación de servicios que suscriba la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -UAEMC- cláusulas en las cuales los contratistas tengan la obligación de no ejercer ninguna forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, no realicen actos de discriminación y se comprometan a cumplir a cabalidad con el presente Protocolo.


PARÁGRAFO PRIMERO: Quien ejerza la vigilancia de la ejecución del contrato, ya sea mediante la supervisión o mediante la interventoría, deberá realizar especial seguimiento en el cumplimiento de esta estipulación contractual.







ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su comunicación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los

27 JUN 2023


FERNANDO GARCÍA MANOSALVA
Director General

Proyectó: Lorena Campos-Profesional Especializado Subdirección de Talento Humano. 
Miladis Padilla- Profesional Subdirección de Talento Humano. 
Maria Elcy Acevedo- Profesional Especializado Subdirección de Talento Humano. 
Revisó: Maria Paula Ávila-Asesora Director General 
Rosamaría Gonzales- Subdirectora de Talento Humano. 
Aprobó: Carlos Ávila - Jefe Oficina Asesora Jurídica 
Rigoberto Niño- Secretario General 