



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

RESOLUCIÓN NÚMERO **31 JUL. 2012**
(No - 0281)

"Por la cual adoptan los mecanismos para la prevención de situaciones de acoso laboral, se establece la conformación y reglamentación del Comité de Convivencia de Parques Nacionales Naturales de Colombia y se establece el procedimiento conciliatorio"

LA DIRECTORA GENERAL DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

En ejercicio de las facultades que le confiere el Decreto 3572 de 2011, el artículo 9 de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, la Resolución 652 del 30 de abril de 2012 y

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución No. 087 del 4 de noviembre de 2011 se adoptó en Parques Nacionales Naturales de Colombia los mecanismos para la prevención de situaciones de acoso laboral, el procedimiento conciliatorio y la reglamentación del Comité de Convivencia.

Que el Ministerio de Trabajo, mediante Resolución No. 625 del 30 de abril de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia de las entidades públicas y empresas privadas y dicta nuevas disposiciones para su aplicación.

Que dicha Resolución establece en el artículo 3, que el comité de Convivencia estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores con sus respectivos suplentes, determinado por el tamaño de la entidad.

"Entre 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador.

Entre 51 a 500 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por seis (6) miembros, tres (3) representantes de los trabajadores y tres (3) del empleador"

Que del mismo modo en el artículo 4, establece que *"las entidades públicas que posean dos (2) o más centros de trabajo, teniendo en cuenta su organización interna, deberán conformar los comités de convivencia laboral para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo."*

Que teniendo en cuenta que Parques Nacionales Naturales de Colombia, tiene una estructura a nivel nacional, es indispensable establecer la conformación del Comité de Convivencia en el Nivel Central y en cada una de las Direcciones Territoriales determinando de acuerdo con el número de funcionarios que se encuentren en cada territorial, la cantidad de miembros que los conformarán.

Que en la mencionada resolución, en su artículo 14 establece que las entidades tienen un término de tres meses para dar aplicación a su contenido.

Que en cumplimiento de lo anterior, se hace necesario armonizar la conformación y reglamentación de los Comités de Convivencia de Parques Nacionales Naturales de Colombia, con las disposiciones establecidas por el Ministerio de Trabajo.

"Por la cual adoptan los mecanismos para la prevención de situaciones de acoso laboral, se establece la conformación y reglamentación del Comité de Convivencia de Parques Nacionales Naturales de Colombia y se establece el procedimiento conciliatorio"

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Adoptar los mecanismos para la prevención de situaciones de acoso laboral, establecer el procedimiento conciliatorio y reglamentar el Comité de Convivencia de Parques Nacionales Naturales de Colombia así:

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO SEGUNDO.- OBJETO. Establecer para Parques Nacionales Naturales de Colombia, los mecanismos para la prevención de situaciones de acoso laboral, el procedimiento conciliatorio interno para solucionar los conflictos y la conformación de los Comités de Convivencia, para prevenir y corregir las posibles formas de acoso laboral que se puedan presentar en la entidad.

ARTÍCULO TERCERO.- CAMPO DE APLICACIÓN. El presente procedimiento rige para todos los funcionarios de Parques Nacionales Naturales de Colombia; por otra parte de conformidad con el parágrafo 1 del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006, no aplica en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación y a la contratación administrativa (condicionalmente).

CAPITULO II MECANISMOS DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO CUARTO.- MECANISMOS DE PREVENCIÓN.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, previstos por Parques Nacionales Naturales de Colombia, constituyen actividades tendientes a generar ambientes sanos de trabajo, que promuevan el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y protejan la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en su puesto de trabajo.

Sin perjuicio de las medidas de prevención que recomienden los Comités de Convivencia para la resolución de conflictos de acoso laboral, la entidad tendrá en cuenta los siguientes mecanismos de prevención:

BIENESTAR LABORAL. Dentro del sistema de calidad de vida laboral, la entidad desarrollará las siguientes acciones:

- a) Definir y promover actividades de mejoramiento de la calidad de vida laboral.
- b) Desarrollo de terapias grupales, dirigidas a los integrantes de grupos con una problemática común con miras al restablecimiento emocional de sus miembros.
- c) Fomentar espacios de integración para dirimir los conflictos y favorecer el permanente bienestar de los funcionarios en mejoramiento del clima laboral en las áreas de trabajo.
- d) Desarrollar jornadas tendientes a mejorar la salud ocupacional y física de los funcionarios.

CAPACITACIÓN.

- a) Capacitación en temas de conducción de grupos de trabajo, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de la información, comunicación efectiva, conducción de reuniones, toma de decisiones sobre el personal, solución de problemas y técnicas de negociación.
- b) Jornadas de capacitación en temas de crecimiento personal.

COMUNICACIÓN. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los empleados a fin de:

- a) Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan ambientes sanos de trabajo.

"Por la cual adoptan los mecanismos para la prevención de situaciones de acoso laboral, se establece la conformación y reglamentación del Comité de Convivencia de Parques Nacionales Naturales de Colombia y se establece el procedimiento conciliatorio"

- b) Se adelantarán programas y estrategias orientadas a reforzar los valores, tendientes a generar comportamientos éticos que mejoren las relaciones laborales, con base en los valores institucionales y los que caracterizan a los funcionarios de Parques.
- c) Crear espacios y procedimientos internos de comunicación efectiva y permanente para impedir la propagación de la comunicación confusa y garantizar el flujo de la información en los diferentes niveles.

PARAGRAFO: Los Comités de Convivencia podrán solicitar información a las Administradoras de Riesgos Profesionales, quienes teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosocial, llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

CAPITULO III REGLAMENTACIÓN DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE ACOSO LABORAL

ARTICULO QUINTO.- CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA. Parques Nacionales Naturales de Colombia contará con un Comité de Convivencia Laboral por Nivel Central y cada una de las Direcciones Territoriales, éstos comités estarán conformados por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, conforme a lo establecido en la Resolución 652 de 2012, así:

NIVEL CENTRAL:

Tres (3) representantes del empleador y
Tres (3) representantes de los trabajadores

DIRECCIÓN TERRITORIAL CARIBE

Tres (3) representantes del empleador y
Tres (3) representantes de los trabajadores

DIRECCIÓN TERRITORIAL ANDES NORORIENTALES

Tres (3) representantes del empleador y
Tres (3) representantes de los trabajadores

DIRECCIÓN TERRITORIAL ANDES OCCIDENTALES

Tres (3) representantes del empleador y
Tres (3) representantes de los trabajadores

DIRECCIÓN TERRITORIAL AMAZONIA

Tres (3) representantes del empleador y
Tres (3) representantes de los trabajadores

DIRECCIÓN TERRITORIAL PACIFICO

Tres (3) representantes del empleador y
Tres (3) representantes de los trabajadores

DIRECCIÓN TERRITORIAL ORINOQUIA

Dos (2) representantes del empleador y
Dos (2) representantes de los trabajadores

PARAGRAFO PRIMERO.- Los miembros del Comité, de acuerdo a lo contemplado en el artículo 3 de la resolución precitada, deberán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética; así mismo con habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

"Por la cual adoptan los mecanismos para la prevención de situaciones de acoso laboral, se establece la conformación y reglamentación del Comité de Convivencia de Parques Nacionales Naturales de Colombia y se establece el procedimiento conciliatorio"

PARAGRAFO SEGUNDO.- El Comité de Convivencia, no podrá ser conformado por funcionarios que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que haya sido víctima de acoso laboral en los últimos seis (6) meses anteriores a la conformación del comité.

ARTICULO SEXTO.- ELECCIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA. La elección del Comité de Convivencia será direccionada a través del Nivel Central y se ejecutará directamente en cada Dirección Territorial de la siguiente manera:

La Dirección General convocará a elecciones con una antelación no inferior a veinte (20) días hábiles al vencimiento del periodo. Dicha convocatoria se divulgará ampliamente y contendrá por lo menos la siguiente información.

- a. Fecha y objeto de la convocatoria
- b. Funciones del Comité de Convivencia.
- c. Calidades que deben acreditar los aspirantes.
- d. Dependencia en la cual se inscribirán los candidatos
- e. Lugar, día y hora en que se abrirá y cerrará la votación.
- f. Lugar, día y hora en que se efectuará el escrutinio general y la declaración de la elección

El candidato realizará la inscripción en el Nivel Central y en cada Dirección Territorial según corresponda, determinando del mismo modo quien hará las veces de suplente en caso de faltas ocasionales o absolutas (situaciones administrativas como comisiones de estudios o servicios, vacaciones, licencias, permisos, retiro del servicio)

Mediante votación directa entre los empleados de Parques, se elegirán los candidatos que obtengan la mayoría de votos en estricto orden.

Una vez realizado el proceso de elección el Director General mediante acto administrativo conformará los Comités de Convivencia Laboral por Nivel Central y cada una de las Direcciones Territoriales de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

ARTICULO SÉPTIMO.- PERIODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA El periodo de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años contados a partir de la comunicación de designación.

ARTICULO OCTAVO.- FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA. Serán funciones del Comité de Convivencia las siguientes:

- a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- e. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

"Por la cual adoptan los mecanismos para la prevención de situaciones de acoso laboral, se establece la conformación y reglamentación del Comité de Convivencia de Parques Nacionales Naturales de Colombia y se establece el procedimiento conciliatorio"

- g. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
- h. Presentar a la Dirección General, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- i. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas o privadas.
- j. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Dirección General de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

ARTÍCULO NOVENO.-PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA: Se deberá elegir por mutuo acuerdo entre los miembros del Comité, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las Sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la Dirección General, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO DÉCIMO.-SECRETARIO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA: Por mutuo acuerdo entre los integrantes del Comité se elegirá un secretario, con las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Dirección General de Parques Nacionales.

ARTICULO DÉCIMO PRIMERO.- CESIONES: El Comité de Convivencia sesionará ordinariamente una (1) vez al mes, y de manera extraordinaria cuando se presenten casos que requiera de su inmediata intervención, convocado por cualquiera de sus integrantes.

En todos los casos se entenderá que hay Quórum, cuando participa la mitad más uno de sus integrantes.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO.- DEBERES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA: Corresponde a los miembros que conforman el Comité de Convivencia:

"Por la cual adoptan los mecanismos para la prevención de situaciones de acoso laboral, se establece la conformación y reglamentación del Comité de Convivencia de Parques Nacionales Naturales de Colombia y se establece el procedimiento conciliatorio"

1. Asistir a las sesiones que sean convocadas.
2. Respetar el procedimiento conciliatorio interno establecido en la presente resolución.
3. Abstenerse de invocar su condición de miembro del Comité de Convivencia para obtener algún provecho personal
4. Comunicar al Presidente y/o Secretario del Comité, la ocurrencia de un impedimento.
5. Facilitar la aplicación de los mecanismos preventivos y correctivos para la solución del conflicto.
6. Colaborar en la recta y cumplida realización de los fines del Comité.
7. Atender diligentemente las solicitudes presentadas.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO.- INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA: Son causales de inhabilidad e incompatibilidad, así como las de recusación, las establecidas en el Código de Procedimiento Civil, Código Contencioso Administrativo y en las demás normas vigentes sobre la materia. En los siguientes eventos los miembros del Comité de Convivencia, deberán declararse impedidos para participar en el Comité:

1. Cuando la queja sea interpuesta por uno de los miembros del Comité.
2. Cuando la queja de acoso laboral sea interpuesta en contra de alguno de los miembros que conforman el Comité.
3. Cuando la Queja por acoso laboral sea interpuesta en contra del superior jerárquico de alguno de los miembros del Comité.

PARAGRAFO PRIMERO.- Una vez el comité se pronuncie aceptando alguna de las inhabilidades anteriores, asumirá las funciones en el Comité de Convivencia el suplente respectivo.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO.- CAUSALES DE RETIRO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA: Son causales de retiro las siguientes:

1. Retiro del Servicio en la Entidad
2. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave, como funcionario.
3. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
4. Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas sin justa causa.
5. Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité
6. La renuncia presentada por el miembro del Comité.

PARAGRAFO PRIMERO.- En todos los casos asumirá las funciones en el Comité el suplente respectivo; las causales 3, 4, 5 y 6 serán decididas por los demás miembros del comité de convivencia.

PARAGRAFO PRIMERO.- El Director General, en todo momento, cuando lo considere conveniente, podrá designar nuevamente mediante resolución motivada, un nuevo delegado con su suplente ante los Comités de Convivencia.

CAPITULO IV PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO.- PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO INTERNO.- Una vez iniciado un proceso frente a situaciones de acoso laboral éste será confidencial, reservado, amigable, basado en el dialogo y el respeto mutuo, en procura de resolver las situaciones manifiestas y a fin de promover recomendaciones tendientes a reconstruir, renovar y mantener la armonía, las buenas prácticas organizacionales y la óptima convivencia laboral.

"Por la cual adoptan los mecanismos para la prevención de situaciones de acoso laboral, se establece la conformación y reglamentación del Comité de Convivencia de Parques Nacionales Naturales de Colombia y se establece el procedimiento conciliatorio"

Las etapas del procedimiento serán las siguientes:

1. El afectado deberá informar mediante comunicación (verbal, escrita, medio electrónico) al Comité de Convivencia que le corresponda según su ubicación (recibido por el secretario), especificando la conducta que considera constitutiva de acoso laboral, los nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrió en los hechos, con exposición sucinta de los mismos, las fechas en que dicho comportamiento fue cometido y la manifestación del interés de conciliar o no, allegando o aludiendo las pruebas si quiera sumarias que fundamenten su inconformidad. El Comité a su vez también podrá conocer de oficio o por remisión del Ministerio Público o de otra entidad competente.
2. El Presidente verificará el contenido de la queja y convocará a los demás miembros del comité para que se estudie el caso.
3. Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al conocimiento de los hechos, y de encontrar mérito suficiente, el Comité citará por escrito informando la fecha, el lugar y el objetivo de la reunión, a las partes involucradas con el fin de escucharlas por separado.
4. Posteriormente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, el Comité citará a las partes informando la fecha, el lugar y el objetivo de la reunión para propiciar que las mismas propongan acciones y establezcan mecanismos encaminados a superar las situaciones expuestas, dentro de un ambiente de cordialidad y respeto.
5. Llegada la fecha y hora, se dará inicio a la diligencia de conciliación atendiendo el siguiente orden:
 - a.) El Presidente hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.
 - b.) Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él, una conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.
 - c.) En los mismos términos del literal anterior dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.
 - d.) Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias suscitadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.
 - e.) Si las partes no proponen fórmulas de solución o de no ser posible llegar a un acuerdo, la Comisión recomendará dentro del marco de la ley, los mecanismos y las medidas que considere pertinentes, teniendo en cuenta los bienes jurídicos tutelados en la Ley 1010 de 2006 y el objetivo de propender por el bienestar y tranquilidad de los funcionarios, así como generar escenarios para el correcto funcionamiento del área y de la Entidad.
6. De presentarse acuerdo, se firmará un acta de conciliación por las partes y los miembros del comité, en donde se determinen los compromisos que cada uno asuma y las acciones correctivas, además de las recomendaciones del Comité.
7. El acta reposará en los archivos y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva en el archivo que lleve el Secretario del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente.
8. De no ser posible la conciliación se firmará el acta por las partes y los miembros del Comité. En este caso, el Comité remitirá la queja al Ministerio Público y le informará sobre lo actuado dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la Entidad.
9. Si no asistiere alguno de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el Comité y este fijará una nueva fecha dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Si no se presenta a la segunda citación, o no justifica su inasistencia, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria, de lo cual se dejará constancia en el acta suscrita por la parte presente y del Comité, se remitirá la queja al Ministerio Público presentando informe de lo actuado.
10. Si como resultado de las gestiones antes mencionadas, el Comité encuentra que se presentaron otras conductas diferentes a las constitutivas de acoso laboral, las cuales

"Por la cual adoptan los mecanismos para la prevención de situaciones de acoso laboral, se establece la conformación y reglamentación del Comité de Convivencia de Parques Nacionales Naturales de Colombia y se establece el procedimiento conciliatorio"

presuntamente pudieren constituir una falta disciplinaria, dará traslado de las mismas a la dependencia competente.

PARAGRAFO PRIMERO.- CONFIDENCIALIDAD. Toda la actuación que se produzca en virtud de procedimiento aquí señalado, así como las pruebas y las identidades de las personas involucradas en ella, por vía activa o por pasiva, se mantendrán en reserva.

PARAGRAFO SEGUNDO.- Los Comités de Convivencia podrán contar con la participación del Coordinador del Grupo de Control Interno quien velará por el cumplimiento del procedimiento conciliatorio interno señalado en el presente artículo, podrá asistir en calidad de invitado a las sesiones del Comité de Convivencia, sin voz ni voto. Del mismo modo, los comités de convivencia en caso de ser indispensable, podrán solicitar la participación del profesional en psicología de la Entidad, con el fin de que brinde apoyo correspondiente.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO.- La presente resolución rige a partir de la fecha de su comunicación y deja sin efectos lo dispuesto en la Resolución 087 del 4 de noviembre de 2011 de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

Dada en Bogotá D.C., a los **31 JUL. 2012**

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


JULIA MIRANDA LONDOÑO
Directora General
NWØ

Aprobó: Nubia Lucia Wilches Quintana - Subdirectora Administrativa y Financiera
Revisó: Jazmith García Rodríguez - Coordinadora Grupo de Gestión Humana
Proyectó: Catherine Ruiz Gómez - Abogada Grupo de Gestión Humana