ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
HACIENDA
Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital

UNIDAD ADMIN. CATASTRO DISTRITAL 15-11-2016 02:12:39
Al Contestar Cite Este Nr.:2016IE14736 O 1 Fol:1 Anex:0
ORIGEN: Origen: OFICINA DE CONTROL INTERNO/VILLAMIL MUÑOZ AL
DESTINO: Destino: DIRECCION GENERAL/PUENTES RIAÑO CLAUDIA CI
ASUNTO: Asunto: INFORME DE SEGUIMIENTO AL COMITÉ DE CONVIVE
OBS: Obs.: COMUNICACIÓN

MEMORANDO

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital
DIRECCIÓN
15 NOV 2016
RECIBIDO
HORA: 2:30PM

Referencia: Plan Operativo Anual 2016

Fecha: Noviembre 15 de 2016

PARA: **Claudia Puentes Riaño**
Directora UAECD

DE: **Alba Enidia Villamil Muñoz**
Jefe Oficina de Control Interno

ASUNTO: Informe de Seguimiento al Comité de Convivencia Laboral de la UAECD.

Cordial saludo Doctora Claudia,

Para su conocimiento y fines que considere pertinentes, de manera atenta se remite el "Informe de seguimiento al Comité de Convivencia Laboral de la UAECD", en el período comprendido entre enero al 31 de octubre de 2016, cuya finalidad es contribuir al fortalecimiento del Sistema de Control Interno y el mejoramiento continuo a partir de la identificación de oportunidades de mejora y/o recomendaciones.

1. OBJETIVO GENERAL

Realizar el seguimiento a las funciones y compromisos del Comité de Convivencia Laboral de la UAECD, según selectivo.

2. ALCANCE

Seguimiento al cumplimiento de las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 en cuanto a las funciones y compromisos del Comité de Convivencia Laboral de la UAECD en el período comprendido entre enero al 31 de octubre de 2016.

3. MARCO NORMATIVO O CRITERIOS DE AUDITORÍA

- Ley 87 de 1993, "*Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado*"
- Decreto 437 de 2012 *"Por medio del cual se establecen funciones al Comité de Convivencia Laboral y se modifica parcialmente el Decreto Distrital 515 de 2006".*
- Decreto 515 de 2006 *"Por el cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".*
- Resolución 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo *"Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012".*
- Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo *"Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones".*
- Resolución 2969 de 2015 de la UAECD *"Por la cual se modifica la conformación del Comité de Convivencia Laboral de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital y el parágrafo del artículo primero de la Resolución Nº 0679 del 24 de marzo de 2015".*

- Resolución 0679 de 2015 de la UAECD *"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital".*

- Resolución 0363 de 2015 de la UAECD *"Por la cual se convoca a la elección y conformación del Comité de Convivencia de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital".*

4. METODOLOGÍA

En el desarrollo del seguimiento, se aplicaron las normas de auditoría generalmente aceptadas, con el fin de obtener evidencia suficiente y objetiva a través de la aplicación de las técnicas de auditoría: revisión documental y verificación (muestreo selectivo, no estadístico). Luego se procedió a analizar y verificar la información suministrada, para la elaboración y comunicación del respectivo informe.

5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

5.1 RESPECTO AL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ

5.1.1 Verificación de la conformación y período del Comité de Convivencia Laboral

Según la Resolución 1356 de 2012, artículo 1, *"mediante el cual se modifica el artículo 3 de la Resolución 652 de 2012"*, establece que la conformación del Comité de Convivencia Laboral *"estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes; (...) El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección".*

Según la Resolución 652 de 2012, artículo 5, el período del Comité de Convivencia Laboral *"será de (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación".*

Situaciones Evidenciadas

Se observó que el Comité de Convivencia Laboral de la UAECD, está conformado por tres representantes principales de los trabajadores con dos suplentes (Principales, Cecilia Janeth Cristancho Alfonso, Olga Yaneth Arenas Amaya y Luz Betty Molano Chávez, suplentes Gilma Galindo Junco y Myriam Tovar Losada) ; y tres representantes principales del empleador con tres suplentes (Principales, Gerente de Gestión Corporativa, Gerente Comercial y de Atención al Usuario y Jefe de Oficina Asesora de Planeación, suplentes, Subgerente de Recursos Humanos, Asesor código 105 grado 02 y Asesor código 105 grado 03 designados por la Dirección) para el período 2015-2017, según lo establecido en la Resolución 2069 de 2015, artículo 1, adicionalmente se observó que se utilizaron mecanismos democráticos (elecciones libres y espontáneas) para escoger a los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral, como se indica a continuación:

-Resolución 0363 de 2015 *"Por la cual se convoca a la elección y conformación del Comité de Convivencia de la Unidad Administrativa Espacial de Catastro Distrital".*

- Listado por dependencias con los nombres de los funcionarios y la ubicación de mesas de votación, para elegir a los candidatos al Comité. La logística estuvo a cargo de la Gerencia de Gestión Corporativa y la Subgerencia de Recursos Humanos.

-Acta de escrutinio Nº 002 del 16 de marzo de 2015, mediante la cual se realizó el conteo de los votos para determinar los candidatos elegidos para representar a los trabajadores ante el Comité.

Se evidenció cumplimiento de lo establecido en la Resolución 1356 de 2012, artículo 1 *"Conformación"*, y Resolución 652 de 2012, artículo 5, *"Período"*.

5.1.2 Verificación de las funciones relacionadas del Comité de Convivencia Laboral (Resolución 652 de 2012 artículo 6)

Según la Resolución 652 de 2012, artículo 6 *"Funciones (...)"*, el Comité de Convivencia Laboral de la Unidad tiene asignadas 10 funciones, la Oficina de Control interno realizó la verificación de 5 funciones (según selectivo) correspondiente al 50% de las mismas durante el período del 01 de enero hasta el 31 de octubre de 2016, con el propósito de verificar su cumplimiento.

Función "1. 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"*; Función *"2. 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."

Situaciones evidenciadas

Se observó mediante las actas de reunión del 28/03/2016, 13/07/2016 y 25/10/2016 que el Comité de Convivencia Laboral, recibió y dio trámite a tres solicitudes de presunto acoso laboral junto con las pruebas aportadas por los quejosos (servidores de la UAECD) como se indica a continuación.

• Caso acta del 28/03/2016, carpeta *"Comité de Convivencia Laboral"*, folios 46, Cordis 2016IE2957 del 16/06/2016 *"Remisión por competencia al Comité de Convivencia Laboral"*, folios 53, 54 y 53 *"Descargos queja por presunta persecución y acoso laboral"*; acta 31/03/2016 mediante la cual se concilia entre las partes y se cierra el caso.

• Caso acta 13/07/2016, carpeta *"Comité de Convivencia Laboral"*, folios 69 hasta el 86, *"correos electrónicos del 16/02/2016 hasta el 7/07/2016"*; sobre la presunta situación de acoso laboral entre las partes involucradas, comunicación del quejoso a la parte acusada del 07/07/2016, respuesta de la servidora acusada del 15 de julio de 2016, acta del 03/10/2016 mediante la cual se concilia entre las partes y se cierra el caso.

• Caso acta 25/10/2016 carpeta *"Comité de Convivencia Laboral"*, folio110 citación a Comité de convivencia laboral por definir)

Así mismo se observó que los expedientes de cada *"caso"* evaluado por el Comité son custodiados exclusivamente por la Secretaria Técnica del Comité, manteniendo en todo momento el criterio de confidencialidad de la información. La Oficina de Control Interno realizó la revisión documental pertinente con la debida autorización de la Secretaria Técnica del Comité, garantizando igualmente el criterio de confidencialidad de la información.

Función *"6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado."*

Se observó que el Comité de Convivencia Laboral realizó seguimiento constante a los casos presentados para su evaluación y mediación, en las reuniones ordinarias y extraordinarias en el período comprendido entre enero hasta el 31 de octubre de 2016 como se indica a continuación:

• Acta del 28/03/2016: El Comité de Convivencia Laboral, recibió carta presentada (descargos) por la funcionaria acusada y evaluó los argumentos presentados.

• Acta del 31/03/2016: *"se llega a conciliación entre las partes y se cerró el caso."*

• Acta 27/06/2016: *"verificar el estado de las solicitudes realizadas al Comité de convivencia laboral"*.

• Acta 13/07/2016: El Comité de Convivencia Laboral revisó queja por presunto acoso laboral presentada por un servidor de la UAECD, se recibió la carta presentada por el funcionario y se evaluó con confidencialidad por los miembros del Comité.

• Acta del 25/07/2016: Se realizó la reunión con el propósito de escuchar a los relacionados en el caso presentado mediante el acta del 13/07/2016.

• Acta del 26/07/2016: Se observó que en el desarrollo de la reunión se escucharon a las dos partes involucradas en el caso presentado mediante acta del 13/07/2016, se mencionó que *"no se llega a ningún acuerdo, por lo cual se cita a nueva reunión para el 27/07/2016"*.

• Acta del 27/07/2016: El Comité de Convivencia Laboral efectuó seguimiento al caso presentado mediante acta del 13/03/2016.

• Acta del 27/09/2016: El Comité de Convivencia Laboral efectuó seguimiento al caso presentado desde la reunión del 13/03/2016, la servidora acusada trata de mediar con el quejoso, se citó de nuevo al servidor quejoso para el 3 de octubre de 2016.

• Acta del 03/10/2016: El Comité de Convivencia Laboral evaluó el estado de los acuerdos realizados entre las partes y de determinó cerrar el caso debido a *"que el ambiente laboral mejoró"* entre las partes involucradas.

• Acta del 25/10/2016: El Comité recibe una nueva solicitud por presunto acoso laboral para su análisis y trámite correspondiente.

Función *"7. 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, tratándose del sector público."*

Se observó que el Comité de Convivencia Laboral, no remitió copia de la queja (as) de presunto acoso laboral recibidas en el período comprendido entre enero hasta el 31 de octubre de 2016, ante la Procuraduría General de la Nación, debido a que en los casos presentados en la vigencia las partes lograron a conciliar.

Función *"10. 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 alta dirección de la entidad pública o empresa privada."*

Se observó que el Comité de Convivencia Laboral realizó tres (3) reuniones ordinarias durante la vigencia 2016, (1 por trimestre así: en los meses de marzo, junio y septiembre) sin embargo, no se observó la elaboración y remisión del respectivo informe trimestral, en el cual deberá informar a la Dirección de la Unidad, la gestión realizada sobre las quejas presentadas por los servidores de la UAECD.

Hallazgo

(AC) Se observó que el Comité de Convivencia Laboral no elaboró ni remitió los informes trimestrales de gestión (enero- marzo; abril –junio y julio-septiembre de 2016) a la Dirección de la UAECD, relacionado con las *"estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones"*, incumpliendo lo establecido en la Resolución 652 de 2012, artículo 6 *"Funciones (...)"* numeral 10 que indica *"Elaborar informes trimestrales sobre*

la gestión del Comité (...), los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.", así como lo establecido en el artículo 8 numeral 9, *"funciones de la secretaria Técnica del Comité"*, así como lo dispuesto en MECI:2014, elemento 1.2.5 Políticas de Operación, en cuanto a que "*constituyen los marcos de acción necesarios para hacer eficiente la operación de los componentes Direccionamiento Estratégico, Administración del Riesgo y lo relacionado con la información y Comunicación*".

5.1.3Verificación de la realización de las reuniones del Comité de Convivencia Laboral y seguimiento de los Compromisos SGI (Resolución 1326 de 2012 artículo 9 *"Reuniones"*)

Según la Resolución 1326 de 2012, artículo 9*"Reuniones"*, el Comité de Convivencia Laboral *"se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes".*

Situaciones Evidenciadas

Se observó que el Comité de Convivencia Laboral efectuó diez (10) reuniones en el período comprendido entre enero hasta el 31 de octubre de 2016; los días 28/03/2016, 27/06/2016 y 27/09/2016 de carácter ordinario y los días 31/03/2016, 13, 25, 26 y 27 de julio, 03 y 25 de octubre de 2016 de carácter extraordinario (de acuerdo a lo registrado en las actas de reunión (ver tabla Nº 1) y los formatos de control de asistencia evidenciados, respectivamente, así mismo se observó que en todas las reuniones asistieron mínimo 5 miembros del Comité (3 representantes de los trabajadores y 2 representantes del empleador o viceversa) conformando en todos los casos observados Quórum para deliberar, cumpliendo con lo establecido en la Resolución 1326 de 2012, artículo 9 *"Reuniones"*.

De acuerdo con las actas de reunión suministradas por la Secretaría Técnica del Comité, se observó la suscripción de 11 compromisos por parte de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral de la UAECD, los cuales se describen a continuación:

Tabla Nº 1: Compromisos Comité de Convivencia Laboral, actas de reunión período comprendido entre enero hasta el 31 de octubre de 2016

Compromisos Actas Comité de Convivencia Laboral 2016				
Acta/Fecha	**Compromiso**	**Responsable**	**Fecha de cumplimiento**	**Observaciones OCI**
28/03/2016	*"El Comité decide citar nuevamente a la funcionara para el jueves 31 de marzo a las 3 de la tarde en la GGC"*	*"Ligia González"*	*"29 de marzo de 2016"*	Se observó correo electrónico del29/03/2016, remitido por la Secretaria Técnica del Comité a la servidora, mediante el cual se citó a la reunión del 31/03/2016.
31/03/2016	*"Levantar acta del Comité extraordinario"*	*"Ligia González"*	*"4 de abril de 2016 "*	Se observó elaboración y archivo del acta del 31/03/2016 por parte de la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral.
27/06/2016	*"Citar nueva reunión para el 25 de julio a las 8 A.M., para realizar el ajuste al procedimiento de requerirse"*	*"Secretaria del Comité"*	*"28 de junio de 2016"*	Se observó correo electrónico del 28/06/2016, remitido por la Secretaria Técnica del Comité, mediante el cual se citó a la reunión.

MEMORANDO

	"Reactivar plan de comunicaciones sobre la campaña de tips de convivencia laboral"	*"Representantes de los Trabajadores"*	*"Junio de 2016"*	Se observó que mediante correo institucional del 30/06/20116, se informó a todos los servidores de la Unidad sobre la *"conformación, objetivo y funciones"* del Comité de Convivencia Laboral. Se observó mediante correo electrónico del 07/07/2016, campaña "Apostemos a una buena convivencia", la comunicaciones de principios y tips para el buen trato en el ambiente de trabajo.
	"Realizar presentación de los representantes de los trabajadores del Comité de convivencia laboral a los funcionarios de la Unidad ubicados en los pisos 2, 11 y 12"	*"Representantes de los trabajadores"*	*"29 de Junio de 2016"*	Se observó documento "Presentación del Comité de Convivencia a los Funcionarios de la Unidad", en el cual se estableció el protocolo para la presentación de los representantes de los trabajadores ante los servidores de la UAECD, en los pisos 2, 11 y 12 (Folio 93 Carpeta Comité de Convivencia Laboral); la Oficina de Control Interno, observó la presentación de los representantes de los trabajadores en el piso 11 de la UAECD el día 19/06/2016, adicionalmente se observó que mediante correo del 30/06/2016 dirigido a todos los servidores de la UAECD se presentaron los objetivos, funciones e integrantes del Comité.
13/07/2016				No se fijaron compromisos por parte del Comité de Convivencia Laboral en la reunión efectuada el día 13/07/2016.
25/07/2016	*"Citar a reunión extraordinaria al Comité de Convivencia"*	*"Luz Betty Molano"*	*"27 de julio de 2016"*	Se observó que la funcionaria Luz Betty Molano, presidente del Comité de convivencia Laboral, citó mediante calendario del correo electrónico institucional a reunión extraordinaria(a realizar el día 26/07/2016, oficina de la Gerencia de Gestión Corporativa, entre las 7:00 a.m hasta las 9:00 a.m, Folio 10 carpeta "Comité de Convivencia Laboral",) con el fin de revisar los soportes sobre el presunto caso de acoso a un funcionario de la Unidad.
26/07/2016	*"Citar a reunión extraordinaria para escuchar a las partes"*	*"Luz Betty Molano"*	*"27 de Julio de 2016"*	Se observó que la funcionaria Luz Betty Molano, presidente del Comité de convivencia Laboral, citó mediante calendario del correo electrónico institucional a reunión extraordinaria (a realizar el día 27/07/2016, oficina de la Gerencia de Gestión Corporativa, entre las 2:00 p.m hasta las 4:30 p.m, Folio 103 carpeta "Comité de Convivencia Laboral",) con el fin de propender por la conciliación de las partes.

27/07/2016	*"Citar a reunión nuevamente (...)"*	*Luz Betty Molano*	*"27 de Julio de 2016"*	Se observó que la funcionaria Luz Betty Molano, presidente del Comité de convivencia Laboral, citó mediante calendario del correo electrónico institucional a reunión extraordinaria (a realizar el día 27/07/2016, oficina de la Gerencia de Gestión Corporativa, entre las 2:00 p.m hasta las 4:30 p.m, Folio 103 carpeta "Comité de Convivencia Laboral",) con el fin de propender por la conciliación de las partes.
27/09/2016	*"Citar al funcionario (...)para el 3 de octubre a las 10 a.m, para verificar su posición frente a la investigación sobre persecución laboral"*	*"Secretaria del Comité"*	*"27 de Septiembre de 2016"*	Se observó que la funcionaria Luz Betty Molano, presidente del Comité de convivencia Laboral, citó mediante calendario del correo electrónico institucional a reunión extraordinaria (a realizar el día 03/10/2016, oficina de la Gerencia de Gestión Corporativa, con el fin de propender por la conciliación de las partes.
	"Realizar por parte de los representantes de los trabajadores del Comité de convivencia laboral a los funcionarios de la Unidad ubicados de en los pisos 2, 11 y 12 invitación a conocer el enlace convivamos de la intranet"	*"Representantes de los trabajadores"*	*"27 de septiembre a fin de año 2016"*	Según revisión del correo institucional de la UAECD con corte a 31 de octubre de 2016, se observó que no se ha realizado la invitación a conocer el enlace "convivamos" de la intranet por parte de los representantes de los trabajadores del Comité de Convivencia laboral, no obstante, según la fecha establecida, dicho compromiso debe realizarse antes de terminar la vigencia 2016.
03/10/2016				No se fijaron compromisos por parte del Comité de Convivencia Laboral en la reunión efectuada el día 03/10/2016.
25/10/2016	*"Citar al servidor para escuchar su versión"*	*"Olga Lucia López Morales"*	*"28 de octubre de 2016"*	Se observó que la Gerente de Gestión Corporativa citó mediante calendario del correo electrónico institucional a reunión extraordinaria (a realizar el día 28/07/2016, oficina de la Gerencia de Gestión Corporativa, entre las 11:00 a.m hasta las 1:00 p.m, Folio 109 carpeta "Comité de Convivencia Laboral") con el fin de escuchar al servidor.

Fuente: Elaboración propia con base en los compromisos establecidos en las actas del Comité de Convivencia Laboral ene-oct de 2016.

Con base en lo anterior esta Oficina observó que en el período objeto de seguimiento (enero hasta 31 de octubre de 2016) el Comité de convivencia Laboral cumplió con el 91%de los compromisos suscritos en las fechas establecidas, quedando pendiente el compromiso *"Realizar (...) invitación a conocer el enlace convivamos de la intranet*", (acta 27/09/2016) el cual debe ser realizado antes del finalizar la vigencia 2016.

MEMORANDO

CONCLUSIONES

• A partir del seguimiento realizado, observó esta Oficina que el Sistema de Control Interno del Comité de Convivencia Laboral en el período comprendido entre enero hasta el 31 de octubre de 2016 respecto al cumplimiento de funciones y seguimiento a los compromisos establecidos es susceptible de mejora.

• Los resultados de este informe y las evidencias obtenidas de acuerdo con los criterios definidos, se refieren a los documentos aportados por la Secretaría Técnica del Comité con corte al 31 de octubre de 2016 y no se hacen extensibles a otros soportes.

RECOMENDACIONES

• Realizar la *"invitación a conocer el enlace convivamos de la intranet"*, (compromiso acta 27/09/2016) antes de finalizar la vigencia 2016, así como el seguimiento periódico a la totalidad de los compromisos, atendiendo lo señalado en el numera l 2.1 del MECI:2014 *"Componente autoevaluación institucional, el cual (...) permite a cada responsable del proceso... medir la efectividad de sus controles y los resultados de la gestión en tiempo real"*, con el propósito de aplicar de la cultura del autocontrol por parte de los responsables y que permita efectuar seguimiento preventivo, así mismo dejar el registro y las evidencias pertinentes para el posterior seguimiento y evaluación por parte de la Oficina de Control Interno.

• **(AC)** Implementar las acciones correspondientes para cumplir con lo establecido en la Resolución 652 de 2012, artículo 6 *"Funciones (...)"* numeral 10 y articulo 8, numeral 9, que indica *"Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité (...), los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada."*; así mismo se recomienda elaborar el informe final de gestión del Comité de Convivencia Laboral y remitirlo a la Dirección de la UAECD antes de finalizar la vigencia 2016.

Agradecemos a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, informar a la Oficina de Control Interno sus observaciones respecto a los hallazgos presentados en este informe, a los correos avillamil@catastrobogota.gov.co, y snavarro@catastrobogota.gov.co a más tardar el día 22 de noviembre de 2016, lo anterior, con el propósito de concertar la realización de una mesa de trabajo mediante la cual se realice el análisis de causas raíz y se defina el plan de acción que para la eliminación de las mismas, para su posterior seguimiento y verificación por parte del equipo auditor de esta Oficina.

Cordialmente,

ALBA ENIDIA VILLAMIL MUÑOZ
Jefe Oficina de Control Interno

Copia: **Representantes del Empleador (titulares)**
Ligia Elvira González Martínez – Gerente de Comercialización y Atención al Usuario, Secretaría Técnica del CCL
Orlando Maya Martínez – Jefe Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos
Olga Lucía López M - Gerente Corporativa; Gerente de Infraestructura de datos espaciales (e)
Representantes de los trabajadores (titulares)
Luz Betty Molano – Técnico 314 – 05 SIFJ, Presidenta del CCL
Olga Yaneth Arenas – Profesional especializado 222-08 GCAU
Cecilia Cristancho Alfonso – Auxiliar Administrativo 407-03 GCAU

Elaboró y verificó: Sergio Andrés Navarro Hernández
Revisó: Alexandra Yomayuza C.