

**RESOLUCIÓN NÚMERO 000330 DEL 9/3/2026 22:57:45**

**“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, y se dictan otras disposiciones”**

**EL DIRECTOR GENERAL (E) DE LA UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS - USPEC**

En uso de las facultades legales y en especial la conferida en el Numeral 15 del Artículo 12 del Decreto 4150 del 3 de noviembre de 2011, el Decreto 0393 del 01 de abril de 2025 y,

**CONSIDERANDO**

Que el Artículo 1 de la Constitución Política reza: *“Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.”*

Que el Artículo 15 y 21 de la Constitución Política, consagran el derecho a buen nombre y el derecho a la honra, los cuales, deben ser protegidos en el ámbito laboral mediante la prevención de conductas de acoso y hostigamiento.

Que el Artículo 25 de la Constitución Política establece que: *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.*

Que la Ley 1010 de 2006 definió la obligatoriedad de adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, disponiendo la creación de mecanismos internos, confidenciales, conciliatorios y efectivos para superar las situaciones que se presenten en el lugar de trabajo.

Que el Decreto 4150 del 3 de noviembre de 2011 en su Artículo 12 Numeral 15 establece dentro de las funciones del Director General: *“Ejercer la facultad nominadora respecto de empleados de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (SPC), con excepción de las atribuidas a otras autoridades”.*

Que mediante Resolución 1161 del 4 de diciembre de 2014, se estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC.

Que la Resolución 0312 de 2019 expedida por el Ministerio del Trabajo, definió los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), dentro de los cuales se incluye la obligación de conformar y mantener en funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral como instancia preventiva y conciliatoria, articulada con las demás acciones del sistema.

**RESOLUCIÓN NÚMERO 000330 DEL 9/3/2026 22:57:45****“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, y se dictan otras disposiciones”**

Que mediante la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024, expedida por el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, se impartieron lineamientos para la aplicación de la Circular No. 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación, con el fin de garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas, lineamientos que deben ser observados por el Comité de Convivencia Laboral de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC.

Que la Resolución 3461 de 2025, del Ministerio del Trabajo, derogó las Resoluciones 0652 y 1356 de 2012, y regula la conformación, funcionamiento, periodo y funciones de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas, define responsabilidades específicas para los empleadores y las Administradoras de Riesgos Laborales en la implementación de medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral.

Que corresponde al Director General, en ejercicio de sus facultades administrativas y de dirección, designar a sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral y efectuar las modificaciones que considere necesarias para el adecuado funcionamiento de esta instancia.

Que se hace necesario garantizar la adecuada custodia, conservación y transferencia documental de los archivos del Comité de Convivencia Laboral, con el fin de asegurar la continuidad en la gestión de los casos y la trazabilidad de las actuaciones adelantadas por este.

Que, con el fin de garantizar la continuidad en el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, y asegurar la atención oportuna de las quejas y el desarrollo de las actividades preventivas en materia de riesgo psicosocial, se hace necesario actualizar la regulación interna que rige su conformación y funcionamiento.

Que en virtud de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1. Objeto.** Actualizar la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, como instancia preventiva, conciliatoria y de promoción de relaciones laborales sanas, garantizando su articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**ARTÍCULO 2. Ámbito de Aplicación.** La presente resolución aplica a todos los servidores públicos vinculados a la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, sin distinción de nivel jerárquico, modalidad de vinculación o dependencia, en el marco de las relaciones laborales reguladas por la normatividad vigente.

RESOLUCIÓN NÚMERO 000330 DEL 9/3/2026 22:57:45

**“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, y se dictan otras disposiciones”**

**ARTÍCULO 3. Principios.** El Comité de Convivencia Laboral de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios actuará conforme a los principios definidos en la Resolución 3461 de 2025, así:

- **Celeridad:** Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.
- **Eficacia:** Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.
- **Imparcialidad:** El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.
- **Confidencialidad:** La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos involucrados.
- **No discriminación:** Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.

**ARTÍCULO 4. Responsable.** La Subdirección Administrativa será responsable de gestionar y coordinar el desarrollo de las medidas de prevención y corrección del acoso laboral, conforme a lo señalado en la presente resolución.

**ARTÍCULO 5. Procedimientos preventivos.** Los procedimientos preventivos que se definan deben orientarse por las siguientes acciones:

1. **Recepción y trámite de quejas:** atender oportunamente las situaciones reportadas que puedan constituir acoso laboral.
2. **Revisión confidencial de casos:** analizar de manera reservada las quejas o reclamos, identificando posibles conductas de acoso laboral.
3. **Escucha activa:** brindar a las partes involucradas espacios individuales para exponer los hechos que dieron lugar a la queja.
4. **Diálogo y conciliación:** promover reuniones que faciliten el intercambio respetuoso entre las partes, buscando compromisos mutuos y planes de mejora que fortalezcan la convivencia laboral, garantizando siempre la confidencialidad.
5. **Remisión a instancias competentes:** cuando no se logre acuerdo, las recomendaciones no se cumplan o la conducta persista, el Comité remitirá el caso a las autoridades o instancias correspondientes, según el sector y la normatividad aplicable.
6. **Recomendaciones e informes:** presentar a la alta dirección las recomendaciones necesarias para la prevención y corrección del acoso laboral, así como los informes periódicos que evidencien la gestión del Comité y los resultados alcanzados.

**ARTÍCULO 6. Conformación.** El Comité de Convivencia Laboral de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios estará integrado de manera paritaria por representantes de la entidad y de los servidores públicos, garantizando la participación equitativa de ambas partes,

**RESOLUCIÓN NÚMERO 000330 DEL 9/3/2026 22:57:45**

**“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, y se dictan otras disposiciones”**

garantizando la diversidad, respeto por la igualdad y representación adecuada de las dependencias de la entidad, de acuerdo con las disposiciones internas.

**PARÁGRAFO 1.** No podrá conformarse con servidores públicos quienes hayan sido denunciados o víctimas de acoso laboral en el año anterior a su conformación, conforme a lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

**PARÁGRAFO 2.** El(la) Director(a) General designará directamente a sus representantes y suplentes, ante el Comité de Convivencia Laboral. En cualquier momento, por necesidades del servicio, el(la) Director(a) General podrá modificar la designación de sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral.

**PARÁGRAFO 3.** Los(as) representantes de los servidores públicos serán elegidos mediante votación libre, secreta y directa, que garantice la expresión autónoma y auténtica de los servidores públicos, conforme a las condiciones y mecanismos establecidos en la convocatoria.

**PARÁGRAFO 4.** Una vez conformado el Comité, por mutuo acuerdo entre sus miembros, se elegirá al presidente y al secretario de acuerdo con lo definido en el procedimiento de Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

**PARÁGRAFO 5.** En ningún caso la representación de la administración en el Comité de Convivencia Laboral podrá ser delegada; los suplentes obrarán en reemplazo del titular únicamente por ausencia, impedimento o recusación de este.

**ARTÍCULO 7. Perfil de los integrantes del Comité.** Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral deben contar con competencias actitudinales y comportamentales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, reserva en el manejo de la información y ética; de igual manera, habilidades de liderazgo, resolución de conflictos y comunicación asertiva, así como ser servidores públicos reconocidos por su integridad ética, capacidad de escucha, disposición para el diálogo y compromiso con la construcción de ambientes laborales respetuosos y libres de acoso.

**PARÁGRAFO 1:** Las competencias anteriormente mencionadas deben ser un proceso reflexivo de las personas que desean hacer parte del Comité: por otra parte, dichas competencias, en su gran mayoría, se pueden desarrollar a través de procesos formativos y asesorías que la ARL suministra a los Comités Convivencia Laboral.

**ARTÍCULO 8. Elección de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral.** La elección de los representantes de las y los servidores públicos en el Comité de Convivencia Laboral se realizará mediante votación secreta, libre, espontánea y auténtica, con escrutinio público, garantizando la participación equitativa de todas y todos los servidores públicos de la entidad. La elección y conformación del Comité se desarrollará conforme al procedimiento institucional TH-PR-005 “Elección y conformación del Comité de Convivencia Laboral”, asegurando transparencia, participación y equidad en el proceso.

RESOLUCIÓN NÚMERO 000330 DEL 9/3/2026 22:57:45

**“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, y se dictan otras disposiciones”**

**ARTÍCULO 9. Instalación del Comité.** Una vez surtido el proceso de designación y elección de sus integrantes, el Comité de Convivencia Laboral se instalará formalmente dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la expedición de la Resolución que lo integra, mediante convocatoria realizada por la Subdirección Administrativa o a quien delegue. De la sesión de instalación se levantará acta suscrita por sus integrantes, en la cual constará:

- Identificación de representantes principales y suplentes.
- Elección del presidente y del secretario.
- Definición del cronograma inicial de actividades.

**ARTÍCULO 10. Presidente del Comité de Convivencia Laboral.** El Presidente del Comité de Convivencia Laboral será elegido por mayoría simple en la sesión de instalación. Tendrá a su cargo la dirección de las reuniones y la representación del Comité frente a la entidad, de acuerdo con lo establecido en el procedimiento institucional de funcionamiento.

**ARTÍCULO 11. Secretario del Comité de Convivencia Laboral.** El Secretario del Comité de Convivencia Laboral será elegido por mayoría simple en la sesión de instalación. Será responsable de apoyar la gestión administrativa y documental del Comité, conforme a las funciones definidas en el procedimiento institucional de funcionamiento.

**ARTÍCULO 12. Periodo de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral.** Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral ejercerán sus funciones por un periodo de dos (2) años, contados a partir de su conformación oficial.

**PARÁGRAFO 1.** Al finalizar el periodo de vigencia del comité de convivencia laboral, este debe entregar toda la documentación al nuevo comité con el fin de que esta información continúe siendo custodiada y se cumpla con las normas de reserva y confidencialidad de la información ya que son datos sensibles.

**ARTÍCULO 13. Reuniones ordinarias.** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual. Las reuniones sesionarán con la presencia de la mitad más uno de sus integrantes, conforme a lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

**ARTÍCULO 14. Reuniones extraordinarias.** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá de manera extraordinaria cada vez que se reciba una queja de acoso laboral, con el fin de adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas.

**PARÁGRAFO 1.** Las decisiones del Comité de Convivencia Laboral se adoptarán por mayoría simple de los integrantes presentes en la sesión, siempre que se cumpla con el quórum establecido en el Artículo 13.

**ARTÍCULO 15. Funciones del Comité de Convivencia Laboral.** El Comité de Convivencia Laboral es una instancia independiente de carácter preventivo, orientador, conciliador y

**RESOLUCIÓN NÚMERO 000330 DEL 9/3/2026 22:57:45**

**“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, y se dictan otras disposiciones”**

canalizador, cuyo propósito es proteger a los servidores públicos frente a riesgos psicosociales que puedan afectar la salud en el trabajo contribuyendo a la resolución de conflictos en el ámbito laboral, sin competencia para la imposición de sanciones disciplinarias que son reservadas a las autoridades competentes.

En desarrollo de su rol, el Comité tendrá las siguientes funciones:

1. Definir su reglamento interno de funcionamiento, en concordancia con la normatividad vigente y los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y eficacia.
2. Recibir y dar trámite a las quejas relacionadas con posibles situaciones de acoso laboral.
3. Examinar de manera confidencial los casos presentados, garantizando imparcialidad y respeto por el debido proceso.
4. Escuchar individualmente a las partes involucradas en las quejas.
5. Promover espacios de diálogo y concertación entre las partes, orientados a la construcción de compromisos y planes de mejora que favorezcan la convivencia laboral.
6. Realizar seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos en el marco de las quejas atendidas.
7. Remitir las quejas a la Procuraduría General de la Nación, en aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista.
8. Formular recomendaciones preventivas y correctivas a la alta dirección de la entidad, con copia a los trabajadores involucrados.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones emitidas por el Comité en coordinación con seguridad y salud en el trabajo.
10. Promover y garantizar la capacitación obligatoria de sus integrantes, incluyendo al menos una formación anual en acoso laboral, enfoque diferencial y prevención de la revictimización, así como en habilidades necesarias para el ejercicio de sus funciones.
11. Elaborar informes periódicos sobre la gestión del Comité, incluyendo estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.
12. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité, incluyendo estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y las recomendaciones formuladas.
13. Atender los requerimientos de información y seguimiento que formulen los organismos de control, en el marco de sus competencias.

**PARÁGRAFO 1.** Las funciones específicas del presidente y del secretario del Comité de Convivencia Laboral se regirán por lo dispuesto en el procedimiento vigente de funcionamiento del Comité, en concordancia con la normatividad aplicable.

**PARÁGRAFO 2.** El seguimiento de los compromisos adquiridos por las partes en el marco de las quejas constituye una actividad independiente del procedimiento preventivo de resolución.

**PARÁGRAFO 3.** Las audiencias de escucha y conciliación deberán realizarse con el consentimiento expreso de las partes involucradas, garantizando que no se generen escenarios de revictimización.

**RESOLUCIÓN NÚMERO 000330 DEL 9/3/2026 22:57:45****“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, y se dictan otras disposiciones”**

En caso de que alguna de las partes manifieste su negativa a participar el Comité dejará constancia de ello y continuará el trámite conforme al procedimiento institucional.

**PARÁGRAFO 4.** En los casos en que se identifique riesgo para la persona que interponga la queja, el Comité de Convivencia Laboral, en coordinación con la Subdirección Administrativa, adoptará medidas inmediatas de protección, garantizando la confidencialidad y evitando represalias.

**PARÁGRAFO 5.** Respecto a los casos de acoso sexual y dado que estos no son conciliables, el Comité de Convivencia Laboral no adelantará trámite previo sobre estas conductas. En tales situaciones, deberá canalizar la queja conforme al procedimiento institucional, compulsando copias a la Procuraduría General de la Nación y a la Fiscalía General de la Nación para lo de su competencia. De igual manera, apoyará en la definición de medidas de prevención y protección correspondientes, garantizando la confidencialidad y evitando acciones revictimizantes.

**ARTÍCULO 16. Recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral.** Las recomendaciones emitidas por el Comité deberán ser analizadas por parte de la administración, quien adoptará las medidas correspondientes en el marco de sus competencias.

**ARTÍCULO 17. Medidas preventivas provisionales.** Cuando del análisis preliminar se advierta la existencia de un riesgo inminente para la integridad física o psicológica de la persona que interpone la queja, el Comité de Convivencia Laboral podrá recomendar de manera inmediata a la Alta Dirección la adopción de medidas preventivas provisionales, tales como:

- Reubicación temporal.
- Ajuste de horarios.
- Separación funcional preventiva.
- Activación de apoyo psicosocial.

**PARÁGRAFO 1.** Estas medidas tendrán carácter estrictamente preventivo y no constituyen sanción disciplinaria.

**ARTÍCULO 18. Archivo y custodia documental.** Las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral tendrán carácter reservado. Los expedientes físicos o digitales serán custodiados por la Secretaría Técnica en archivo independiente, con acceso restringido. La información solo podrá ser suministrada a las partes involucradas, a las autoridades judiciales o disciplinarias competentes y a los organismos de control, en el marco de sus competencias y con la debida protección legal de la información.

La conservación documental se sujetará a lo definido en las Tablas de Retención Documental vigentes de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC.

**ARTÍCULO 19. Articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.** Las actividades del Comité de Convivencia Laboral se desarrollarán de manera articulada con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST de la Unidad de Servicios

**RESOLUCIÓN NÚMERO 000330 DEL 9/3/2026 22:57:45****“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, y se dictan otras disposiciones”**

Penitenciarios y Carcelarios, garantizando la integración de sus recomendaciones, informes y planes de acción en los procesos de prevención, intervención y seguimiento de riesgos psicosociales.

El Comité deberá coordinar con el responsable del SG-SST la implementación de medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral, asegurando la coherencia con los estándares mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019 y demás normativa vigente.

**ARTÍCULO 20. Capacitación obligatoria.** La entidad garantizará que los integrantes del Comité de Convivencia Laboral reciban capacitación mínima anual en prevención del acoso laboral, enfoque diferencial y de género, gestión del riesgo psicosocial, técnicas de resolución alternativa de conflictos y prevención de la revictimización.

La capacitación podrá realizarse en coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, y se ajustará a los programas de capacitación definidos por la entidad.

**ARTÍCULO 21. Recursos para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.** La Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC garantizará los recursos logísticos y administrativos necesarios para el adecuado funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con lo establecido en la Resolución 3461 de 2025.

Para tal efecto, la entidad deberá:

- Garantizar un espacio físico o virtual para el desarrollo de las reuniones y actividades del Comité.
- Disponer de los medios necesarios para el manejo reservado de la información y la custodia de la documentación.
- Proveer los recursos técnicos, administrativos y logísticos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- Facilitar el tiempo requerido dentro de la jornada laboral para el desarrollo de las actividades del Comité.

**ARTÍCULO 22. Procedimiento.** La Subdirección Administrativa a través del Grupo de Gestión del Talento Humano, deberá en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación definir el procedimiento de “*Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral*”, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la expedición del presente acto administrativo.

**PARÁGRAFO 1:** El procedimiento “Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral”, una vez actualizado deberá publicarse en la página web de la USPEC – MIPGestión.

**PARÁGRAFO 2:** El procedimiento “Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral” deberá ser socializado a todos los servidores públicos de la entidad.

**RESOLUCIÓN NÚMERO 000330 DEL 9/3/2026 22:57:45**

**“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, y se dictan otras disposiciones”**

**ARTÍCULO 23. Publicación.** La presente resolución deberá publicarse y difundirse por los diferentes medios de comunicación interna de los que disponga la entidad, para conocimiento de todos los servidores públicos.

**ARTÍCULO 24. Derogatoria.** La presente resolución deroga la Resolución 1161 de 2014 y todas aquellas disposiciones que le sean contrarias.

**ARTÍCULO 25. Vigencia.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D.C. a los 9/3/2026 22:57:45



FIRMA

**FIDEL IGNACIO ESPITIA ORDÓÑEZ**

Director General (e)

Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - USPEC

Elaboró: Lury Jazmín Fandiño Herrera – Líder SGSST Subdirección Administrativa

Revisó: Jackeline ÁlvarezEstupiñán – Coordinadora Grupo de Gestión de Talento Humano Subdirección Administrativa

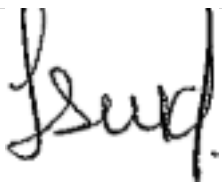
Revisó: Jully Viviana Bustos Bohórquez – Subdirectora Administrativa (E)

Revisó: Isabel Cristina Díaz Alzate – Directora Administrativa y Financiera (E)

Control de Legalidad: Diego Alejandro Osorio Arteaga – Coordinador Control Legalidad Oficina Asesora Jurídica

Revisó: Fabian Alberto Beltrán Mejía – Jefe Oficina Asesora Juridica (E)/Asesor Dirección General

Revisó: Carlos Andrés Vargas Vargas – Contratista Dirección General

|          |                                                                                      |                            |                                                                                      |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| PROYECTO | LURY JAZMIN<br>FANDIÑO HERRERA<br><br>PROFESIONAL<br>UNIVERSITARIO 07<br>GRADO 07    | 2/27/2026<br>7:05:28<br>PM |    |
| REVISO   | JACKELINE<br>ALVAREZ<br>ESTUPIÑAN<br><br>COORDINADOR(A)                              | 2/28/2026<br>9:32:19<br>AM |    |
| REVISO   | JULLY VIVIANA<br>BUSTOS<br>BOHORQUEZ<br><br>PROFESIONAL<br>UNIVERSITARIO<br>GRADO 09 | 3/3/2026<br>11:18:15<br>PM |   |
| REVISO   | ISABEL CRISTINA<br>DIAZ ALZATE<br><br>SUBDIRECTOR                                    | 3/4/2026<br>3:12:53<br>PM  |  |
| REVISO   | DIEGO ALEJANDRO<br>OSORIO ARTEAGA<br><br>PROFESIONAL<br>UNIVERSITARIO<br>GRADO 09    | 3/6/2026<br>3:44:11<br>PM  |  |
| REVISO   | FABIAN ALBERTO<br>BELTRAN MEJIA<br><br>JEFE OFICINA<br>ASESORA JURIDICA<br>(E)       | 3/9/2026<br>11:22:47<br>AM |  |
| REVISO   | CARLOS ANDRES<br>VARGAS VARGAS<br><br>CONTRATISTA                                    | 3/9/2026<br>3:46:59<br>PM  |  |
| FIRMO    | FIDEL IGNACIO<br>ESPITIA ORDOÑEZ<br><br>DIRECTOR GENERAL<br>(E)                      | 3/9/2026<br>10:56:53<br>PM |  |