



Universidad de **Nariño**
FUNDADA EN 1904

ACUERDO NÚMERO 031 (29 de mayo de 2025)

Por medio del cual se ajusta la nomenclatura y clasificación de algunos cargos de la Planta Docente y Administrativa aprobada por el Honorable Consejo Superior, mediante Acuerdo No. 066 del 14 de noviembre de 2024 y se autoriza su nivelación salarial (Directores de Sedes Regionales).

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO,
En uso de las facultades que le confiere el Estatuto General de la Universidad y

CONSIDERANDO:

Que según lo establecido en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, la función administrativa se encuentra al servicio de los intereses generales y se desarrolla sobre la base de los principios fundamentales de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. Estos principios son promovidos a través de mecanismos como la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

Que según el artículo 122 de la Constitución Política de Colombia, todo empleo público debe tener funciones específicas establecidas por ley o reglamento. Además, los empleos remunerados deben estar contemplados en la respectiva planta de personal y sus emolumentos deben ser previstos en el presupuesto correspondiente.

Que de conformidad con el artículo 123 de la Constitución Política de Colombia, los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad. Están obligados a ejercer sus funciones de acuerdo con lo establecido en la Constitución, la ley y los reglamentos.

Que el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, dispone: “El empleo público, es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”.

Que según el artículo 4 del Decreto 770 de 2005, que establece la Clasificación de los Empleos según la naturaleza de sus funciones, y el artículo 4 del Decreto 785 de 2005, referente al orden territorial, los empleos de las entidades y organismos del orden nacional se clasifican en diferentes niveles jerárquicos: nivel directivo, nivel asesor, nivel profesional, nivel técnico y nivel asistencial.

Que el Decreto 2772 de 2005, establece funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos del orden nacional. En su artículo 16 contiene los requisitos por niveles jerárquicos y grados salariales. Los requisitos de estudios y de experiencia que se fijan en el presente decreto para cada uno de los grados salariales por cada nivel jerárquico, y servirán de base para que los organismos y entidades a quienes se aplica este decreto elaboren sus manuales específicos de funciones y requisitos para los diferentes empleos que conforman la planta de personal.

Que, según el Estatuto General de la Universidad de Nariño, proferido por el Honorable Consejo Superior, mediante Acuerdo 080 del 23 de diciembre de 2019, en su Artículo 19. Funciones, específicamente en el numeral 11. El Consejo Superior tiene la responsabilidad de: “Aprobar, a propuesta del Rector, la planta de personal docente y la planta global y flexible de personal administrativo, que tenga en cuenta el desarrollo integral de la institución, así como crear, suprimir o modificar cargos de acuerdo con dicha estrategia, de conformidad con los recursos disponibles y con miras a cumplir la Misión y la Visión adoptadas por la institución. Para la aprobación de la Planta de Personal Docente y Administrativa se requiere concepto previo del Consejo Académico”

Que mediante Acuerdo No. 066 del 14 de noviembre de 2024, el Honorable Consejo Superior, aprobó la Planta de Personal Docente y Administrativa de la Universidad de Nariño para la vigencia 2025.

Que la Universidad de Nariño, en cuanto a su estructura organizacional, tiene la responsabilidad de establecer una Planta de Personal equitativa y que esté en consonancia con las necesidades institucionales. Esta planta debe contemplar un sistema de nomenclatura en el cual la clasificación, los códigos, los grados y las asignaciones salariales que correspondan con el nivel del cargo, que promueva la movilidad y el desarrollo de la carrera administrativa para el personal vinculado a la institución, generando equidad salarial y estabilidad laboral de los funcionarios en sus cargos.

Acuerdo No. 031 de 2025 – Por el cual se ajusta la Planta de Personal
clasificación de los cargos de Directores de Sedes Regionales.



SC-CERT110449



Que los Coordinadores de los municipios donde se oferta programas académicos, presentaron la solicitud ante el Consejo de Administración sobre la posibilidad de realizar un ajuste a su asignación mensual vigente, fundamentado en el análisis de sus funciones, competencias y responsabilidades.

Que, con el objetivo de promover la eficacia, eficiencia y efectividad en la administración institucional, y atendiendo el principio de gobernabilidad, el Consejo de Administración ha solicitado a la Dirección de Planeación y Desarrollo realizar un análisis técnico para evaluar el ajuste de la nomenclatura y clasificación de los cargos mencionados. Este análisis se llevó a cabo teniendo en cuenta los fundamentos expuestos anteriormente.

Que mediante Oficio No OJU-GEJ-444 de 21 de mayo de 2025, el Departamento Jurídico de la Universidad de Nariño, precisa que, con objeto de atender la consulta elevada por la Dirección de Planeación y Desarrollo, relativa a la posibilidad legal de realizar una actualización en la Planta de Personal vigente, respecto a la denominación, grado, código y asignación básica salarial del cargo Coordinador de los municipios donde se oferta programas académicos, para lo cual se procede en los siguientes términos:

Que *“el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, resulta aplicable a nuestro caso por la supletoriedad con que rige para la Institución la ley en mención, a la luz de lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 3 de dicha norma, y a su tenor literal dispone:”*

“Reformas de planta de personal. Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública”

Que *“así las cosas, es perfectamente válido pretender actualizar la planta de personal vigente bajo el criterio de modernización de la administración al interior de la Universidad de Nariño, lo cual podría colegir en la actualización de códigos, grados y niveles de los cargos arriba mencionados. Ahora bien, para ello será indispensable y necesario llevar a cabo los estudios a los que se refiere de forma puntual la norma arriba expuesta. En dichos estudios se deberá verificar aspectos como el impacto presupuestal de una modificación de la planta de personal por motivos de modernización de la infraestructura, los niveles dónde deben ubicarse los cargos, las responsabilidades asignadas a cada uno de ellos, y en consecuencia los niveles salariales dónde serán ubicados, así como también un estudio de las funciones que actualmente desempeña cada una de los cargos que pretenden incluirse en una modificación de planta de personal. Dentro de ello, deberá verificarse que las razones por las que se modifica una planta en relación con determinados cargos no resulten también aplicables a otros cargos, pues aquellos también deberán ser objeto de una modificación.”*

Que, a su turno, el artículo 2.2.12.2 y 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015, prevén que:

“ARTÍCULO 2.2.12.2 Motivación de la modificación de una planta de empleos. Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:

- 1. Fusión, supresión o escisión de entidades.*
- 2. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.*
- 3. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.*
- 4. Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.*
- 5. Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.*
- 6. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.*
- 7. Introducción de cambios tecnológicos.*
- 8. Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.*
- 9. Racionalización del gasto público.*
- 10. Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.”*

PARÁGRAFO 1. Las modificaciones de las plantas a las cuales se refiere este artículo deben realizarse dentro de



claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.

Cuando se reforme total o parcialmente la planta de empleos de una entidad, no tendrá la calidad de nuevo nombramiento la incorporación que se efectúe en cargos iguales o equivalentes a los suprimidos a quienes los venían ejerciendo en calidad de provisionales”.

“ARTÍCULO 2.2.12.3 Estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos. Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos, deberán, basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.
2. Evaluación de la prestación de los servicios.
3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos”.

“Que en ese orden de ideas, los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, análisis de los procesos técnico, misionales y de apoyo; evaluación de la prestación de los servicios y de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos, un estudio de impacto financiero, un estudio jurídico a efectos de verificar aplicación de principios de función pública, tales como la igualdad, la proporcionalidad, la razonabilidad, pues las razones que sirvan de fundamento para actualizar algunos cargos, deberán ser observadas para todos los demás cargos que se encuentren en las mismas condiciones; sin que se requiera de aprobación del Departamento Administrativo de la Función Pública, pues en todo caso, la decisión le corresponderá solventarla al Honorable Consejo Superior Universitario como máximo organismo de dirección y gobierno de la Universidad de Nariño, el cual es competente para decidir sobre la necesidad de reestructurar y reformar la planta de personal y crear o suprimir empleos como lo establece el artículo 19 del Acuerdo 080 de 2019, previo el cumplimiento de todos los requisitos legales impuestos para modificación total o parcial de una planta de personal, de ahí entonces, que la sola petición de los funcionarios que ejercen los cargos arriba mencionados, no esté llamada a prosperar de forma inmediata, sino hasta cuando producto de los estudios a los que se refiere la norma, se actualice la planta de personal bajo la causal de modernización de la administración, proceso que al interior de la Universidad ha iniciado su curso.”

Que la Dirección de Planeación y Desarrollo, consecuente con el concepto legal emitido desde el Departamento Jurídico, realizó una revisión de cargos, perfiles, manuales de funciones y competencias, así como también de la nomenclatura de los cargos de Libre Nombramiento de la Planta Docente y Administrativa aprobada por el Honorable Consejo Superior, mediante Acuerdo No. 066 del 14 de noviembre de 2024, con miras a realizar, entre otros, el ajuste salarial solicitado.

Que se concluye lo siguiente:

Se evidencian cambios sustanciales en la Universidad de Nariño, los cuales se detallan a continuación:

- ✓ En la actualidad, la Universidad de Nariño ha obtenido la Reacreditación Institucional de Alta Calidad, además cuenta con 35 programas académicos acreditados de alta calidad.
- ✓ Los programas académicos de pregrado tienen un incremento del 113%, pasando de 24 en 1993 a 51 en el año 2024.
- ✓ Los programas académicos de posgrado propios han experimentado un incremento del 550%, pasando de 10 en 1993 a 65 en el año 2024.
- ✓ El número de estudiantes matriculados en pregrado y posgrado presenta un aumento del 239%, pasando de 4.531 en el año 1993 a 15.366 en el año 2024.
- ✓ En las Sedes Regionales se ha experimentado un crecimiento en su estructura y gestión, reflejado en la diversificación de la oferta académica, la ampliación de su infraestructura y el fortalecimiento de los programas de bienestar universitario. Estos avances han contribuido al incremento sostenido de la población estudiantil en las sedes de Tumaco (1.171 estudiantes), Túquerres (658 estudiantes) e Ipiales (907 estudiantes), en el año 2024.



Universidad de **Nariño**
FUNDADA EN 1904

Que la Universidad de Nariño tiene como propósito ampliar la cobertura y diversificar la oferta académica en los municipios del departamento, en concordancia con el Plan de Desarrollo Institucional '*Pensar la Universidad - Región*' 2021–2032, aprobado mediante el Acuerdo No. 080 del 22 de diciembre de 2020. Esta iniciativa responde especialmente a la política de Regionalización, orientada a fomentar la integración con las dinámicas subregionales, ofrecer soluciones a los desafíos locales y contribuir al desarrollo integral de las nuevas generaciones. Asimismo, se articula con el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 '*Colombia Potencia Mundial de la Vida*', en particular con el artículo 124, que establece la estrategia '*Universidad en tu Territorio*'. Esta estrategia representa un compromiso del Gobierno Nacional para avanzar en el reconocimiento de la educación superior como un derecho fundamental, garantizando el acceso a una formación pertinente y de calidad en todas las regiones del país, especialmente en aquellas más vulnerables. Esta articulación se materializa a través de la formulación del Plan Integral de Cobertura (PIC), impulsando así la expansión y el fortalecimiento de la educación superior pública.

Que en este contexto, a través de la formulación del Plan Integral de Cobertura (PIC) de la Universidad de Nariño, durante el año 2024 se gestionaron ante el Ministerio de Educación Nacional (MEN) los registros calificados para 16 programas académicos, entre ellos: Ingeniería en Producción Acuícola (Tumaco), Contaduría Pública (Tumaco y Túquerres), Arquitectura (Ipiales), Administración de Empresas (Ipiales y Túquerres), Comercio Internacional (Ipiales), Mercadeo (Ipiales), Licenciatura en Educación Básica Primaria (modalidad virtual), Ingeniería Agronómica (Tumaco, Túquerres y Pasto), Ingeniería de Sistemas, Matemáticas, Ingeniería Ambiental (Tumaco y Túquerres) y Psicología (sitios de práctica). Asimismo, se continúa fortaleciendo las sedes regionales, con especial énfasis en la Sede Regional del Pacífico, que proyecta expandirse a los municipios de Barbacoas y El Charco.

Que, con relación a los Coordinadores de los municipios donde se oferta programas académicos, se identifican las siguientes consideraciones:

1. El cargo de Coordinador ha experimentado un incremento notable en sus responsabilidades estratégicas, administrativas y académicas. Este cambio responde a una nueva institucionalidad orientada al proceso de regionalización, que busca descentralizar la educación superior, fortalecer la vinculación con el entorno y promover la inclusión en territorios con necesidades específicas. El Coordinador asume la planificación y supervisión de la Sede, liderando equipos, gestionando programas académicos, y actuando como representante institucional ante actores locales y regionales. Su papel como Coordinador ha ampliado su alcance de un nivel municipal a uno subregional, lo que permite un impacto más amplio en términos de cobertura educativa y desarrollo territorial.
2. El Coordinador de Sede desempeña un rol fundamental en la gestión académica y administrativa de las sedes regionales de la Universidad de Nariño, a través de la ejecución de veintiocho (28) procedimientos. Entre sus funciones se encuentran la aplicación de reglamentos institucionales, la elaboración de informes, y el establecimiento de canales de comunicación efectivos entre la sede y las instancias centrales. Así mismo, apoya la planificación académica, hace seguimiento a los planes institucionales, coordina prácticas y laboratorios, y participa en procesos de autoevaluación, acreditación y registro calificado. Además, gestiona trámites documentales, atiende solicitudes y quejas, promueve la evaluación docente, orienta a los estudiantes en procesos como inscripción, matrícula y grado, realiza seguimiento a la asistencia del personal docente, difunde acuerdos institucionales y administra inventarios y solicitudes de bienes y servicios, conforme a las necesidades de los programas académicos. Participa activamente en la formulación de documentos PEP para los programas ofertados en las sedes, y apoya la gestión y seguimiento de convenios interinstitucionales.

Que el estudio de cargas laborales de los Coordinadores de Sedes, indica que estos cargos tienen un nivel de complejidad en sus funciones, teniendo en cuenta que requiere una visión integral de la Sede regional y un enfoque académico-administrativo que asegure la eficacia, eficiencia, efectividad y transparencia de los procesos misionales.

Que, considerando el análisis de las cargas laborales, se hace necesario realizar una reclasificación en la nomenclatura de los cargos de: Coordinador Municipio de Tumaco, Coordinador Municipio de Ipiales y Coordinador de Municipio de Túquerres, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Para implementar el ajuste de reclasificación de nomenclatura de los cargos de Coordinadores de los municipios de Tumaco, Ipiales y Túquerres, en el Nivel Directivo, se concluye que, debido a la complejidad

*Acuerdo No. 031 de 2025 – Por el cual se ajusta la Planta de Personal
clasificación de los cargos de Directores de Sedes Regionales.*



SC-CERT110449



y responsabilidades de las funciones asignadas, se debe realizar ajustes en denominación, grado y asignación salarial.

Que la Dirección de Planeación y Desarrollo, mediante memorando DPD-DIE- 249, del 15 de mayo 2025, expidió el concepto de Impacto Presupuestal de los cargos que motivan el presente Acuerdo.

Que este Organismo acoge la propuesta en mención, previo los ajustes pertinentes; en consecuencia,

ACUERDA:

Artículo 1. Modificación de la clasificación. Ajustar en el Acuerdo No. 066 del 14 de noviembre de 2024, la nomenclatura y clasificación del Director de Sede Regional:

No.	DEPENDENCIA	NIVEL	CLASIFICACIÓN	CÓDIGO	GRADO	ASIGNACIÓN BÁSICA PLANTA VIGENCIA 2025
6.0	PROGRAMAS CON REGISTRO CALIFICADO EXTENDIDO EN LOS MUNICIPIOS					
6.1	MUNICIPIO DE TUMACO					
Actual	Coordinador	Directivo	Libre Nombramiento	009	04	5.837.823
Propuesto	Director Municipio de Tumaco	Directivo	Libre Nombramiento	009	(*)	7.357.082
6.2	MUNICIPIO DE IPIALES					
Actual	Coordinador	Directivo	Libre Nombramiento	009	04	5.837.823
Propuesto	Director Municipio de Ipiales	Directivo	Libre Nombramiento	009	(*)	7.357.082
6.3	MUNICIPIO DE TÚQUREES					
Actual	Coordinador	Directivo	Libre Nombramiento	009	04	5.837.823
Propuesto	Director Municipio de Túquerres	Directivo	Libre Nombramiento	009	(*)	7.357.082

Artículo 2º. Director Sede Regional, deberá cumplir con el siguiente perfil, requisitos y funciones:

Denominación: Director Municipio
Nivel: Directivo
Clasificación: Libre Nombramiento y Remoción
Código: 009
Grado: (*)
No de Cargos: Uno (1)
Dependencia: Municipios
Cargo del jefe Inmediato: Vicerrector Académico

REQUISITOS

Para ejercer el cargo de Director de Sede Regional se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Título profesional y de posgrado en cualquier área del conocimiento.
- 2) Dos (2) años de experiencia administrativa en cargos relacionados.

FUNCIONES:

1. Cumplir y hacer cumplir los reglamentos, políticas, normas y procedimientos vigentes en los procesos académicos y administrativos correspondientes a la sede de la Universidad de Nariño.
2. Coordinar, planear, dirigir y administrar, programar y orientar los aspectos académicos y administrativos de la Sede Regional.





Universidad de **Nariño**
FUNDADA EN 1904

3. Ejecutar las políticas y programas de acción académica y administrativa trazados por el Consejo Superior, el Consejo Académico y otros Organismos de Gobierno y expedir los actos administrativos correspondientes.
4. Elaborar el proyecto de presupuesto anual para el funcionamiento de la Sede Regional.
5. Presentar el Plan de Acción con la participación de la comunidad universitaria de la Sede Regional.
6. Adelantar, de acuerdo con las fechas previstas en el Calendario Académico, todas las actividades de promoción y divulgación en toda el área de influencia, que sean necesarias para dar a conocer a todos los interesados sobre los Programas y cursos ofrecidos por la Universidad de Nariño en la Región.
7. Formular y presentar propuestas de políticas académicas y administrativas ante los organismos de Gobierno.
8. Ser vocero de la Universidad en la respectiva Sede Regional y adelantar ante las instancias correspondientes de los municipios las gestiones necesarias para el buen funcionamiento de la Sede Regional, representar a la(el) Rectora(or) de la Universidad ante los organismos gubernamentales, el sector privado y la sociedad civil en la zona de influencia de la Sede Regional.
9. Coordinar con las distintas organizaciones públicas y privadas locales, las acciones que conduzcan a la consolidación de la respectiva Sede Regional
10. Fomentar y desarrollar en la Sede Regional el desarrollo de las funciones misionales, ejecutar las políticas que sobre docencia, investigación e interacción social contempla el Estatuto General en consonancia con el PEI y el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad.
11. Velar, en conjunto con los Coordinadores de programa por el desarrollo integral de la comunidad universitaria.
12. Propender por el fortalecimiento y materialización de las políticas de bienestar universitario, en el ámbito de su competencia.
13. Velar por el cumplimiento de las funciones del personal docente y administrativo adscrito a la sede, así como propiciar su desarrollo y un adecuado ambiente laboral.
14. Suscribir convenios de interés académico y administrativo para la Sede Regional según la reglamentación que para este fin expida el Consejo Superior.
15. Propender por el fortalecimiento y materialización de las políticas de internacionalización de la Universidad, en el ámbito de su competencia.
16. Adelantar, en coordinación con la respectiva unidad académica, los procesos de selección, capacitación, asignación de carga y evaluación de los docentes que presten sus servicios en el área de Regionalización en concordancia con las normas internas de la Universidad.
17. Adelantar, en coordinación con la respectiva unidad académica, la autoevaluación de los programas académicos y estudiar la viabilidad de nuevos programas académicos y proponerlos a la Universidad.
18. Convocar a elección de los representantes profesoraes y estudiantiles ante los organismos de la Seccional.
19. Convocar periódicamente a la asamblea de docentes y estudiantes para programar las actividades académicas y de bienestar de la Sede Regional y realizar la correspondiente rendición de cuentas.
20. Gestionar ante las dependencias correspondientes de la Sede Central, la adquisición de todos los suministros, materiales y equipos requeridos para el buen funcionamiento Académico y Administrativo de la Sede Regional.
21. Implementar mecanismos de conciliación y mediación en la resolución de conflictos en el aula y en las relaciones interpersonales en la sede regional.
22. Fomentar una comunicación permanente, abierta y veraz dentro del equipo de trabajo para promover un buen ambiente laboral.
23. Realizar actividades relacionadas con el establecimiento, documentación, implementación y mantenimiento del Sistema Integrado de Gestión, así como cumplir con los estándares nacionales o internacionales y otros requerimientos normativos para mejorar continuamente los planes, programas, proyectos y procesos.
24. Garantizar la custodia de la información almacenada en el sistema y la gestión documental correspondiente, asegurando su integridad, confidencialidad y seguridad.
25. Aplicar los principios y valores establecidos en el Código de Ética de la institución en el desarrollo de sus funciones.
26. Desempeñar otras funciones asignadas por el superior inmediato, de acuerdo con el nivel, naturaleza, área de desempeño y perfil del empleo.

Artículo 5º. Rectoría, Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría Administrativa y Financiera, Facultades, Departamento Jurídico, Dirección de Planeación y Desarrollo, Control Interno y Gestión de Calidad, Sección de Talento Humano, y demás dependencias anotarán lo de su cargo.

*Acuerdo No. 031 de 2025 – Por el cual se ajusta la Planta de Personal
clasificación de los cargos de Directores de Sedes Regionales.*



SC-CER110449



Universidad de **Nariño**
FUNDADA EN 1904

Artículo 6º. El presente acto administrativo rige a partir de su fecha de expedición y deja sin efecto toda disposición que le sea contraria.

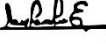

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en San Juan de Pasto, a los 29 días del mes de mayo de 2025.


ADRIAN ALEXANDER ZEBALLOS CUATHIN
Presidente


GLORIA DEL PILAR LONDOÑO M.
Secretaria General

Proyectó:

Jenny Lorena Luna Eraso – Asesora Administrativa 
Patricia Enríquez Arellano – Asesora de Información y Estadística 

Revisó:

Martha Lucía Enríquez Guerrero – Directora de Planeación y Desarrollo
Departamento Jurídico.

Transcribió: Lolita Estrada, Profesional Universitario Asistente