

9. Adoptar herramientas para apoyar a las entidades estatales en el desarrollo, implementación y seguimiento de los estándares de calidad y niveles de servicio en proyectos de Asociación Público-Privada.
10. Identificar y evaluar entidades objeto de alianzas, con el fin de cumplir con el objetivo de los procesos de estructuración de proyectos.
11. Participar en la formulación, ejecución oportuna, evaluación, control y seguimiento de las políticas y planes establecidos en la Empresa.
12. Participar en la evaluación de opciones de negocio y el desarrollo de proyectos de inversión por parte de la Empresa.
13. Gestionar el desarrollo de nuevos negocios orientados a la estructuración, enfocados al cumplimiento de las directrices y metas que definan la Junta Directiva y la Gerencia General de la Empresa, en articulación con las políticas nacionales.
14. Coordinar y realizar la consolidación y presentación de respuestas a requerimientos e informes técnicos, legales, financieros, sociales y de impacto que se deriven del desarrollo de las labores realizadas por la dependencia y que sean solicitados por la Gerencia General, las Subgerencias, entes de control, entidades de orden nacional y/o territorial, entre otras.
15. Adelantar las labores administrativas inherentes al desarrollo de la operación de la línea de negocio de estructuración y evaluación de proyectos relacionadas con factores presupuestales, gestión documental, contractuales y las demás que se deriven de la naturaleza del área y las políticas establecidas en la Empresa.
16. Desempeñar las demás funciones señaladas en las normas y las disposiciones que determine la Empresa de acuerdo con la naturaleza de las funciones de la dependencia.

Artículo 9°. Vigencia y Derogatorias. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación, modifica los artículos 1° y 6° del Decreto número 288 de 2004, el artículo 1° del Decreto número 2723 de 2008 y el Decreto número 2697 de 2012.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 20 de marzo de 2019.

IVÁN DUQUE MÁRQUEZ

La Directora del Departamento Nacional de Planeación,

Gloria Amparo Alonso Másmela.

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,

Fernando Antonio Grillo Rubiano.

DECRETO NÚMERO 496 DE 2019

(marzo 20)

por el cual se modifica la planta de personal de la Empresa Nacional Promotora del Desarrollo Territorial (ENTerritorio).

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en particular las que le confiere el numeral 14 del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, y

CONSIDERANDO:

Que el Gobierno nacional modificó la estructura y la denominación del Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo (Fonade), transformándolo en la Empresa Nacional Promotora del Desarrollo Territorial (ENTerritorio).

Que la Junta Directiva del Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo (Fonade), en sesión del día 14 de diciembre de 2018, como consta en el Acta número 637, decidió someter a aprobación del Gobierno nacional la modificación de la planta de personal de empleados públicos de dicha Entidad.

Que el Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo (Fonade), para efectos de modificar la planta de personal, presentó el estudio técnico al Departamento Administrativo de la Función Pública, de conformidad con lo previsto en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012 y los artículos 2.2.12.1 a 2.2.12.3 del Decreto número 1083 de 2015, obteniendo concepto técnico favorable de este Departamento Administrativo.

Que según el artículo 3° del estatuto Orgánico de Presupuesto las Empresas Industriales y Comerciales del Estado de carácter financiero no hacen parte del Presupuesto General de la Nación, por tanto,

DECRETA:

Artículo 1°. *Planta de personal.* Suprímense de la planta de personal del Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo (Fonade), hoy Empresa Nacional Promotora del Desarrollo Territorial (ENTerritorio), los empleos que se describen a continuación:

N° de Cargos	Dependencia y Denominación del Empleo	Código	Grado
GERENCIA GENERAL			
1 (uno)	Gerente General de Entidad Descentralizada	0015	24
2 (dos)	Asesor	1020	16

N° de Cargos	Dependencia y Denominación del Empleo	Código	Grado
PLANTA GLOBAL			
4 (cuatro)	Subgerente General de Entidad Descentralizada	0040	22

Artículo 2°. *Planta de personal.* Las funciones propias de la Empresa Nacional Promotora del Desarrollo Territorial (ENTerritorio), serán cumplidas por la planta de personal de empleados públicos que a continuación se establece:

N° de Cargos	Dependencia y Denominación del Empleo	Código	Grado
GERENCIA GENERAL			
1 (uno)	Gerente General de Entidad Descentralizada	0015	25
1 (uno)	Asesor	1020	16
1 (uno)	Asesor	1020	06
PLANTA GLOBAL			
5 (cinco)	Subgerente General de Entidad Descentralizada	0040	23
1 (uno)	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1045	16

Parágrafo. Continuidad de la remuneración. Los empleados públicos de la Empresa Nacional Promotora del Desarrollo Territorial (ENTerritorio), continuarán percibiendo la remuneración mensual correspondiente a los empleos que desempeñan actualmente, hasta tanto se produzca la incorporación a la planta de personal de que trata el artículo precedente.

Artículo 3°. *Planta de personal de trabajadores oficiales.* El número de trabajadores oficiales al servicio de la Empresa Nacional Promotora del Desarrollo Territorial (ENTerritorio), es de sesenta y dos (62) trabajadores.

Artículo 4°. *Distribución de la planta de personal.* El Gerente General mediante resolución, distribuirá los cargos de la planta global y ubicará el personal teniendo en cuenta la estructura u organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio.

Artículo 5°. *Vigencia y Derogatorias.* El presente Decreto rige a partir de la fecha su publicación y deroga los Decretos número 289 de 2004 y 2724 de 2008 y las disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 20 de marzo de 2019.

IVÁN DUQUE MÁRQUEZ

La Directora del Departamento Nacional de Planeación,

Gloria Amparo Alonso Másmela.

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,

Fernando Antonio Grillo Rubiano.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DECRETOS

DECRETO NÚMERO 475 DE 2019

(marzo 19)

por el cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la capacitación y estímulos de los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil (Aerocivil).

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y en desarrollo del Decreto ley 790 de 2005, y

CONSIDERANDO:

Que la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil (Aerocivil), en el marco de sus responsabilidades derivadas del rol de proveedor de servicios de navegación aérea y aeroportuarios y de autoridad de reglamentación, certificación, vigilancia y control, sanción a las infracciones técnicas e investigación de accidentes, requiere contar con un factor humano con altos estándares operacionales y administrativos y una formación en diversas especialidades que le permita cumplir con sus funciones de manera eficiente, lo cual impacta directamente la seguridad nacional.

Que Colombia, como Estado signatario del Convenio sobre Aviación Civil Internacional, suscrito en Chicago en 1944, aprobado mediante la Ley 12 de 1947, y, como tal, miembro de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), está obligado a dar cumplimiento a las normas internacionales que promueven la estandarización de los currículos de los programas de capacitación para el personal aeronáutico.

Que el Decreto ley 790 de 2005, por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa en la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil (Aerocivil), dispone que la Dirección de Talento Humano formulará los planes y programas

de capacitación, de acuerdo con el reglamento que expida el Gobierno nacional y con la política que fije el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que se requiere establecer los parámetros generales sobre los cuales la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil (Aerocivil) adoptará los planes y programas de capacitación para los servidores públicos de la Unidad.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1°. Sustituir el Capítulo 3 del Título 20 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, que en adelante tendrá el siguiente contenido:

**“CAPÍTULO 3
DE LA CAPACITACIÓN Y LOS ESTÍMULOS
SECCIÓN 1
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

Artículo 2.2.20.3.1.1. *Ámbito de aplicación.* El presente capítulo reglamenta la capacitación y los estímulos que serán aplicables a todos los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil (Aerocivil).

Artículo 2.2.20.3.1.2. *Capacitación.* La capacitación es una actividad sistemática, planificada, continua y dinámica dirigida a preparar, prolongar y complementar la educación formal y no formal, la generación de conocimientos y el desarrollo integral y continuo de las habilidades que los servidores de la Aerocivil requieran para el desempeño de sus funciones y el cumplimiento efectivo de la misión institucional, acorde con los lineamientos establecidos a nivel nacional e internacional.

Artículo 2.2.20.3.1.3. *Políticas que orientan la capacitación.* Los planes, programas y actividades de capacitación en educación formal y no formal para los servidores de los cuerpos aeronáutico y administrativo estarán orientados por las siguientes políticas:

1. *Especialización y formación continua.* La capacitación estará dirigida a la formación especializada del servidor en el sector aeronáutico, de acuerdo a la naturaleza de las funciones y a los requisitos y perfil del cargo, respondiendo a la constante actualización normativa, tecnológica, operacional y al fortalecimiento de competencias para el desarrollo del talento humano.
2. *Gestión del conocimiento.* La capacitación de los servidores de la entidad se fundamenta en la información, el control, la evaluación, la toma de decisiones y transferencia del conocimiento para la mejora continua y el relevo generacional.
3. *Internacionalización.* La capacitación propenderá por responder a las necesidades y exigencias de la globalización, permitiendo el posicionamiento del Estado colombiano como formador y beneficiario de recurso humano especializado.
4. *Investigación, desarrollo e innovación.* La capacitación se orientará a consolidar la investigación en los campos aeronáuticos y aeroespaciales, con el apoyo de la industria y la academia.

Estas políticas se desarrollan bajo el principio de igualdad, en virtud del cual el acceso del personal de la entidad a la capacitación se deberá permitir en igualdad de condiciones, conforme a las necesidades institucionales y al cumplimiento de las exigencias establecidas en el ordenamiento jurídico para garantizar la seguridad operacional y de la aviación civil.

Artículo 2.2.20.3.1.4. *Administradores de la capacitación.* Los responsables de dirigir y asegurar la capacitación en educación formal y no formal de la Aerocivil son:

1. *Dirección de Talento Humano.* Dependencia encargada de efectuar el diagnóstico de necesidades de capacitación al interior de la entidad y formular los planes y programas de capacitación e instrucción, en coordinación con el Centro de Estudios Aeronáuticos (CEA).
2. *Centro de Estudios Aeronáuticos (CEA).* Dependencia reconocida oficialmente como Institución de Educación Superior (IES); como Centro de Instrucción Aeronáutica y Centro de Instrucción “Trainair Plus”, responsable de planear y aplicar las políticas de gestión de la educación, acorde con los lineamientos establecidos a nivel nacional, regional e internacional que respondan a las necesidades Institucionales y del Sector.

El CEA ejecutará los planes, programas y actividades para garantizar la formación, capacitación y actualización de los servidores. Para la realización de cursos de capacitación técnica y el intercambio de información y experiencias pertinentes, el CEA podrá coordinar con personas naturales y jurídicas, de carácter público o privado, nacionales e internacionales, encargadas de impartir de manera permanente entrenamiento, formación y capacitación y que, para tal efecto, lleven a cabo actividades docentes y académicas.

Artículo 2.2.20.3.1.5. *Intervinientes en la capacitación.* En la capacitación de la Aerocivil intervendrá la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), la cual brindará asistencia y cooperación técnica, y los demás organismos, instituciones o personas naturales y jurídicas, de carácter público o privado, nacionales e internacionales, que por fuera de la organización orienten, influyan, interactúen, regulen o ejerzan control sobre el proceso de capacitación que se brinde a los servidores de la entidad.

Artículo 2.2.20.3.1.6. *Acceso a la capacitación.* Los servidores públicos de la Aerocivil, independientemente de su tipo de vinculación, podrán acceder a los programas de capacitación que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades misionales y

administrativas para garantizar la seguridad operacional y de aviación civil, acorde con la disponibilidad presupuestal asignada para tal fin.

El personal vinculado mediante contrato de prestación de servicios podrá asistir a las actividades de difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.

Artículo 2.2.20.3.1.7. *Modalidades de la capacitación.* La capacitación se adelantará en las modalidades presencial, semipresencial con mediación virtual y virtual, mediante programas académicos, acorde con la guía de clasificación de actividades académicas emitida por el Centro de Estudios Aeronáuticos. La capacitación se impartirá bajo estrategias pedagógicas, privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica y en ejercicios de simulación, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad y del Sector.

La capacitación se desarrollará en el ámbito nacional e internacional, conforme a los procesos de innovación de los estados y organizaciones promotores de las nuevas tecnologías y modelos operacionales.

Artículo 2.2.20.3.1.8. *Modelo por competencias.* El modelo por competencias propone la identificación y elaboración de un compendio de competencias por parte de la Aerocivil, con su descripción y criterios de actuación, adaptadas del marco de competencias de la Organización Internacional de la Aviación Civil o de la normativa nacional.

Artículo 2.2.20.3.1.9. *Identificación de competencias.* El Centro de Estudios Aeronáuticos (CEA) conformará mesas de trabajo para la identificación de las competencias, para lo cual podrá contar con apoyo interinstitucional. Las mesas estarán conformadas por servidores expertos en los temas de las diferentes áreas especializadas, la Dirección de Talento Humano y el Centro de Estudios Aeronáuticos (CEA).

Las competencias definidas serán revisadas periódicamente, de acuerdo con los estándares nacionales e internacionales derivados de los avances en la aviación civil.

Artículo 2.2.20.3.1.10. *Programas nacionales de instrucción.* El Centro de Estudios Aeronáuticos (CEA) planificará, diseñará e implementará los programas nacionales de instrucción orientados a la cualificación de los servidores para la prestación de los servicios de navegación aérea, aeroportuarios, de reglamentación, certificación, vigilancia y control del sector, de sanción a las infracciones técnicas y de investigación de accidentes, con el propósito de desarrollar, fortalecer y mantener las competencias laborales y profesionales del personal vinculado al Sector Aeronáutico.

Los planes de estudio que desarrollen los programas nacionales de instrucción incluirán un proceso de evaluación que permita medir que las competencias identificadas se hayan adquirido en el nivel de desarrollo que establezca la entidad, de acuerdo con las funciones y el perfil del empleo.

Artículo 2.2.20.3.1.11. *Áreas de capacitación para el cuerpo aeronáutico.* El Centro de Estudios Aeronáuticos (CEA) impartirá la capacitación al cuerpo aeronáutico de la Entidad, para atender, entre otras, las siguientes temáticas:

1. Gestión de los servicios de tránsito aéreo (en inglés Air Traffic Management (ATM))
2. Gestión y Organización del Espacio Aéreo (ASM).
3. Servicio de Gestión de Información Aeronáutica (en inglés Aeronautical Information Service (AIM)).
4. Seguridad del Tránsito Aéreo/Sistemas Electrónicos para la Seguridad del Tránsito Aéreo (ATSEP).
5. Servicio de Extinción de Incendios (SEI).
6. Búsqueda y Salvamento (SAR).
7. Meteorología Aeronáutica (MET).
8. Seguridad de la Aviación Civil - AVSEC/ Facilitación.
9. Operaciones aeroportuarias.
10. Gestión de la Seguridad Operacional.
11. Investigación de accidentes.
12. Certificación, Inspección, Vigilancia y Control en Seguridad Operacional y de la Aviación Civil.

Artículo 2.2.20.3.1.12. *Capacitación de personal de vigilancia de seguridad operacional y de la aviación civil.* Los servidores que tienen a su cargo la vigilancia de la seguridad operacional y de la aviación civil recibirán la capacitación técnica, jurídica y administrativa necesaria para el ejercicio eficaz de sus obligaciones y responsabilidades.

La entidad propenderá por el continuo desarrollo de sus competencias y pericias mediante actividades académicas iniciales, en el trabajo, periódicas y especializadas en todas las disciplinas relativas a sus responsabilidades de reglamentación, certificación, vigilancia y control. De esta manera, podrán participar en las diferentes actividades académicas y el intercambio de experiencias con expertos de otras regiones para el fortalecimiento de sus competencias.

Artículo 2.2.20.3.1.13. *Ciclos de la capacitación del cuerpo aeronáutico.* De acuerdo con las diferentes áreas y sin perjuicio de los estándares nacionales e internacionales derivados de los avances de la aviación civil internacional, la capacitación de la Aerocivil podrá tener las siguientes fases o ciclos:

1. *Formación Básica.* Fase en la que el servidor adquiere los conocimientos y habilidades iniciales necesarios para el ejercicio misional acorde con la especialidad operacional.
2. *Cualificación en el puesto de trabajo (OJT On Job Training en inglés).* Fase orientada a desarrollar y complementar conocimientos, habilidades, destrezas, actividades de práctica y simulación para que el servidor adquiera y consolide las rutinas y procedimientos específicos de la posición de trabajo operativa, permitiendo la optimización del proceso de aprendizaje acorde con el ámbito de desempeño y los recursos tecnológicos.
3. *Recurrencia y/o Actualización.* Fase diseñada para revisar y reforzar las competencias del personal, con el fin de mantener una actualización en sus diferentes posiciones operacionales, previendo adaptación a la nueva normativa, conceptos operacionales y organizacionales; nuevos recursos tecnológicos, entre otros. La periodicidad corresponderá a los lineamientos nacionales e internacionales vigentes.
4. *Especialidades Operativas.* Fase que busca proporcionar los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes específicas respecto del rol que se desarrolla en el entorno operacional.
5. *Competencias estratégicas-administrativas y de docencia.* Fase orientada al desarrollo de competencias estratégicas-administrativas y de docencia para el ejercicio de gestión y transferencia del conocimiento, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Parágrafo. Los servidores capacitados socializarán el material de capacitación recibido y servirán de agentes multiplicadores del conocimiento adquirido en los procesos de formación a nivel nacional e internacional, para la mejora continua y el relevo generacional, conforme a las políticas que señale la entidad.

SECCIÓN 2 SISTEMA DE ESTÍMULOS

Artículo 2.2.20.3.2.1. Sistema de estímulos. La Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil (Aerocivil), a través de la Dirección de Talento Humano, deberá implementar programas de estímulos, de acuerdo con lo dispuesto en el sistema de estímulos para los empleados del Estado, establecido en el Decreto ley 1567 de 1998 y en el Decreto número 1083 de 2015 o las normas que los modifiquen o adicioneen”.

Artículo 2°. *Vigencia.* El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación y sustituye el Capítulo 3 del Título 20 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, a 19 de marzo de 2019.

IVÁN DUQUE MÁRQUEZ

La Ministra de Transporte,

Ángela María Orozco Gómez.

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,

Fernando Antonio Grillo Rubiano.

SUPERINTENDENCIAS

Superintendencia de Sociedades

RESOLUCIONES

RESOLUCIÓN NÚMERO 100-003315 DE 2019

(marzo 19)

por medio de la cual se modifican, compilan, unifican y suprimen órganos de asesoría y coordinación de la Superintendencia de Sociedades en los que participa el Superintendente de Sociedades.

El Superintendente de Sociedades, en uso de sus facultades legales y reglamentarias, y en especial las conferidas por el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, por los numerales 15, 19 y 20 del artículo 8° del Decreto número 1023 del 2012, y

CONSIDERANDO:

Primero. Que mediante Decreto número 1023 de 2012 se modificó la estructura de la Superintendencia de Sociedades, y en el artículo 6° del mismo se estableció la siguiente estructura de la entidad:

1. Despacho del Superintendente de Sociedades

- 1.1. Oficina Asesora de Planeación
- 1.2. Oficina de Control Interno
- 1.3. Oficina Asesora Jurídica
- 1.4. Dirección de Informática y Desarrollo.

2. Delegatura de Asuntos Económicos y Contables

3. Delegatura de Inspección, Vigilancia y Control

- 3.1. Dirección de Supervisión de Sociedades
- 3.2. Dirección de Supervisión de Asuntos Especiales y Empresariales

4. Delegatura de Procedimientos de Insolvencia

5. Delegatura de Procedimientos Mercantiles

6. Secretaría General

- 6.1. Subdirección Administrativa
- 6.2. Subdirección Financiera

7. Intendencias Regionales

8. Órganos de Asesoría y Coordinación

- 8.1. Comité de Gerencia
- 8.2. Comité de Selección de Especialistas
- 8.3. Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno
- 8.4. Comisión de Personal
- 8.5. Comité de Conciliación y Defensa Judicial.

Segundo. Que además de los órganos de asesoría y coordinación establecidos en el artículo 6° del Decreto número 1023 de 2012, la Superintendencia de Sociedades cuenta con los siguientes comités en los cuales participa el Superintendente de Sociedades, directamente o a través de un representante:

1. Comité de Bienestar y Capacitación, creado mediante Resolución número 511-000184 del 14 de octubre de 2014.
2. Comité de Crédito para Vivienda, creado mediante Resolución número 500-0000 del 18 de enero de 2018, modificada por la Resolución número 500-000384 del 29 de mayo de 2018.
3. Comité de Transición Pacífica, creado mediante Resolución número 500-000218 del 16 de febrero de 2017, modificada por la Resolución número 100-00119 del 21 de diciembre de 2018.
4. Comité de Estudio y Seguimiento del Teletrabajo, creado mediante Resolución número 510-000464 del 13 de junio de 2018.

Tercero. Que el artículo 209 de la Constitución Política señala que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

Cuarto. Que se hace necesario compilar en la presente resolución los reglamentos de los órganos de asesoría y coordinación de la Superintendencia de Sociedades, y unificar las reglas generales de funcionamiento de los mismos.

Quinto. Que se hace necesario suprimir el Comité de Transición Pacífica, creado mediante Resolución número 500-000218 del 16 de febrero de 2017, modificada por la Resolución número 100-00119 del 21 de diciembre de 2018, en consideración a que las funciones asignadas al comité pueden ser asumidas por el Grupo de Administración de Personal de la Superintendencia de Sociedades.

Que en mérito en lo expuesto, el Superintendente de Sociedades,

RESUELVE:

CAPÍTULO I

Comité de Gerencia

Artículo 1°. *Objeto.* La Superintendencia de Sociedades contará con un Comité de Gerencia que actuará como órgano asesor del Superintendente en los asuntos relativos a las funciones de inspección, vigilancia y control de la entidad, así como en relación con las funciones jurisdiccionales de la Superintendencia de Sociedades.

Este comité deberá también asesorar al Superintendente en lo que a la dirección estratégica de la Superintendencia de Sociedades se refiere, entendiéndose por dirección estratégica la definición de políticas públicas de carácter general en materia misional y de gestión administrativa.

Artículo 2°. *Conformación.* El Comité de Gerencia será presidido por el Superintendente de Sociedades y estará conformado, además del Superintendente, por los siguientes funcionarios, quienes tendrán voz y voto:

1. Superintendente Delegado de Asuntos Económicos y Contables.
2. Superintendente Delegado para Inspección, Vigilancia y Control.
3. Superintendente Delegado de Procedimientos de Insolvencia.
4. Superintendente Delegado de Procedimientos Mercantiles.
5. Secretario General.
6. Jefe de la Oficina Asesora Jurídica.
7. Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.
8. Director de Informática y Desarrollo.

Parágrafo 1°. El Jefe de la Oficina Control Interno asistirá al comité en calidad de invitado y tendrá voz, mas no voto, en los términos del Decreto número 338 de 2019.