



Unidad de Planeación
Minero Energética

RESOLUCIÓN No. 000249 de 2026



2026-04-09

Radicado : 202601130002495

"Por la cual se establece el procedimiento para proveer transitoriamente empleos de carrera de la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética UPME"

**LA DIRECTORA GENERAL DE LA UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO
ENERGÉTICA – UPME**

En ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y en especial las conferidas por la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, el Decreto No. 1083 del 26 de 2015, modificado por el Decreto 648 de abril de 2017 y el Decreto 2121 de 2023 y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia prevé, 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. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines esenciales del estado. La administración pública, tendrá un control interno, en todos sus órdenes, que se ejercerá en los términos que señale la ley (...)*".

Que el artículo 24 de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, establece que:

"(...) Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá, reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad (...)".

Que el inciso 3 del artículo 2.2.5.3.1, del Decreto 1083 de 2015, dispone:

"(...) Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera (...)".

Que de conformidad con el Criterio Unificado 13082019 de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se estableció:

"(...) para el otorgamiento del derecho de encargo se debe verificar inicialmente el empleo inmediatamente inferior, con el fin de establecer si existe un titular de carrera que acredite todas las condiciones y requisitos definidos por la norma. Así y en ausencia

Continuación de la Resolución: "Por la cual se establece el procedimiento para proveer transitoriamente empleos de carrera de la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética UPME"

de servidor con calificación "Sobresaliente" en su última evaluación del desempeño laboral, el encargo recaerá en el servidor que en el mismo nivel jerárquico cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación "Satisfactoria", procedimiento que deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta de personal de la entidad.

De no existir servidor de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores que acaban de superar el periodo de prueba que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación "Sobresaliente" en la evaluación de dicho período de prueba o, en su defecto, una calificación "Satisfactoria".

Al respecto, se precisa que es posible que un funcionario pueda ser encargado en un empleo, pese a estar gozando actualmente de otro encargo, pero para ello, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, se ha de entender como referente que el empleo inmediatamente inferior, a que alude la norma, para el otorgamiento del nuevo encargo es necesariamente el cargo del cual es titular de derechos de carrera administrativa, y no del que está ocupando en ese momento en encargo (...)".

Que el 1º de febrero de 2019, entró en vigencia el nuevo sistema tipo de evaluación del desempeño laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC mediante el Acuerdo No. 6176 del 10 de octubre de 2018, el cual es adoptado por la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME para evaluar a los servidores de carrera de su planta de personal.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de la Circular 03 del 11 de junio de 2014 señaló que: "(...) si bien las entidades tienen la facultad legal para proveer transitoriamente sus empleos de carrera que se encuentren en vacancia definitiva o temporal, a través del encargo y excepcionalmente a través del nombramiento en provisionalidad, deben en todo caso salvaguardar el derecho preferencial que otorga la carrera a sus titulares al tenor de lo señalado en los artículos 24 y 25 de la ley 909 y 9 del Decreto 1227 de 2005 (...)"

Que con fundamento en el procedimiento señalado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 y normas concordantes, le corresponde a la administración de la entidad determinar el empleado con derechos de carrera que ostente el mejor derecho a ser encargado.

Que conforme a la normatividad vigente le compete a la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, establecer los lineamientos para adelantar el procedimiento que conlleve a la provisión transitoria de sus empleos de carrera, garantizando la eficiencia del proceso.

Que, en consecuencia, resulta necesario establecer el procedimiento para proveer transitoriamente los empleos de carrera de la planta de personal la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME ajustándolo a la reglamentación existente y a las necesidades de la Entidad.

Que se adelantaron mesas de trabajo conjuntas con SINTRAMINERALES, en las que se recibieron las propuestas y observaciones por parte de la organización sindical, para construir el procedimiento para proveer transitoriamente empleo de carrera de la planta de personal de la UPME.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO 1º. OBJETO: Reglamentar el procedimiento a surtir para la provisión transitoria mediante encargo de los empleos de carrera de la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética -UPME.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se establece el procedimiento para proveer transitoriamente empleos de carrera de la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética UPME"

ARTÍCULO 2º. PROCEDENCIA DEL ENCARGO. Los encargos procederán en caso de vacancia temporal o definitiva de los empleos de carrera de la planta de personal de la UPME, de conformidad con la normatividad vigente.

ARTÍCULO 3º. REQUISITOS PARA SER ENCARGADO. Los requisitos para ser encargado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, serán los siguientes:

- a) Acreditar los requisitos exigidos para el ejercicio del empleo a proveer transitoriamente;
- b) Poseer las **aptitudes y habilidades** para desempeñar el empleo que se va a proveer;
- c) No tener sanción disciplinaria en el último año;
- d) Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente o, en su defecto, satisfactoria;
- e) El encargo debe recaer en el empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior al que se pretende proveer en la planta de personal de la entidad.

ARTICULO 4º. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS. El Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano, verificará con sustento en la información que repose en la historia laboral de los servidores de carrera de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, quién o quiénes cumplen con los requisitos contemplados en el artículo 3º de la presente Resolución.

Es responsabilidad de los servidores mantener actualizada su historia laboral aportando la documentación para tal fin.

Para efectos del proceso de encargo se tendrá en cuenta la documentación que repose en la historia laboral o que haya sido radicada por el servidor para incorporar en la misma, teniendo como fecha de corte el momento del inicio de la provisión, el cual se informará en los medios internos de comunicación.

El medio oficial de comunicación, al cual el Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano, remitirá los estados y resultados del proceso de provisión transitoria lo mismo que las respuestas a reclamaciones será el correo institucional de cada servidor de carrera administrativa de la planta de personal de la Entidad.

El Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano, informará al inicio de cada proceso de provisión transitoria a través de los medios internos de comunicación.

ARTÍCULO 5º. PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS. La Unidad de Planeación Minero Energética - UPME surtirá el siguiente procedimiento para la provisión de los empleos de carrera administrativa mediante encargo, el cual estará en cabeza del Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano, dependencia responsable de adelantar los estudios necesarios para determinar el servidor sobre el cual recae el derecho preferencial.

1. Publicación. Presentada la vacancia de un empleo de carrera administrativa de la planta de personal de la entidad, el Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano publicará la vacante en los medios internos de comunicación.

2. Estudio de verificación. Con posterioridad a la publicación de la vacancia del empleo, el Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano iniciará el proceso para la provisión transitoria del mismo, para ello publicará el listado de los servidores

Continuación de la Resolución: "Por la cual se establece el procedimiento para proveer transitoriamente empleos de carrera de la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética UPME"

públicos que ostentan derechos de carrera administrativa, titulares del empleo inmediatamente inferior al que es objeto de provisión, indicando las razones por las cuales cumplen o no con los requisitos establecidos en el artículo 3º de la presente Resolución.

Si verificado el listado de los servidores titulares de los empleos ubicados en el grado inmediatamente inferior al que es objeto de provisión, se encuentra que ninguno cumple con la totalidad de los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar el respectivo estudio con los servidores de carrera del siguiente grado inferior, y así de manera sucesiva, si persiste la situación, hasta agotar la escala de niveles jerárquicos y grados de la planta de personal de la Entidad.

No se tendrán en cuenta los servidores que se encuentren en comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o, cuyo empleo hubiese sido declarado en vacancia temporal para posesionarse en periodo de prueba en otro empleo de carrera, dentro o fuera de la entidad.

En caso que los servidores públicos con derechos de carrera con evaluación anual ordinaria sobresaliente no acepten o no cumplan con los requisitos; se tendrán en cuenta los servidores públicos, que acaban de superar el período de prueba en el nivel sobresaliente o a los servidores públicos de carrera con evaluación anual ordinaria en nivel satisfactorio.

3. Desempate. En el evento que en un mismo grado exista empate entre dos (2) o más servidores respecto al cumplimiento de requisitos, este se dirimirá aplicando la siguiente ecuación y los valores de la tabla 1:

$$X = \sum_{i=1}^4 a_i \cdot b_i = a_1 \cdot b_1 + a_2 \cdot b_2 + a_3 \cdot b_3 + a_4 \cdot b_4 \quad [1]$$

Donde:

X = Puntuación para otorgar el encargo

a₁ = factor correspondiente a la evaluación de desempeño laboral. Tabla 1

a₂ = factor correspondiente a la experiencia adicional. Tabla 1

a₃ = factor correspondiente a la formación académica adicional. Tabla 1

a₄ = factor correspondiente a la antigüedad en la UPME. Tabla 1

b₁ = puntaje obtenido según la evaluación de desempeño laboral

b₂ = puntaje obtenido según la tabla 2

b₃ = puntaje obtenido de acuerdo a la tabla 3 y 4 según corresponda

b₄ = puntaje obtenido según la tabla 5

Tabla de ponderación

Factor	Peso porcentual	Descripción
Evaluación del desempeño laboral	40%	Se considerará el puntaje obtenido en la última evaluación anual ordinaria o, si fuera el caso, la obtenida en el periodo de prueba
Experiencia adicional	30%	Se valora la experiencia adicional. Para el nivel profesional y asesor se considerará la experiencia profesional relacionada con las funciones del empleo. Para los empleos del nivel asistencial y técnico se considera la experiencia laboral. Para la valoración se aplicará la tabla denominada: <u>Puntaje experiencia adicional relacionada en años</u>

Continuación de la Resolución: "Por la cual se establece el procedimiento para proveer transitoriamente empleos de carrera de la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética UPME"

Factor	Peso porcentual	Descripción
Formación académica adicional	20%	El puntaje se determinará aplicando una de las siguientes tablas según corresponda: <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Valoración formación académica para empleos de los niveles Asesor y Profesional</i> ● <i>Valoración formación académica para empleos de los niveles Técnico y Asistencial</i>
Antigüedad en la UPME	10%	El puntaje corresponde al obtenido al aplicar la tabla denominada: Antigüedad en la UPME

Tabla 1

3.1 El puntaje por la valoración de la experiencia adicional a la exigida como requisito mínimo en el manual de funciones, se determinará así:

Puntaje experiencia adicional relacionado en años

Experiencia adicional relacionada en años	Puntaje
Mayor o igual a 1 año y menor a 3 años	10
Mayor o igual a 3 años y menor a 5 años	20
Mayor o igual a 5 años y menor a 7 años	30
Mayor o igual a 7 años y menor a 9 años	40
Mayor o igual a 9 años y menor a 11 años	50
Mayor o igual a 11 años y menor a 13 años	60
Mayor o igual a 13 años y menor a 15 años	70
Mayor o igual a 15 años y menor a 17 años	80
Mayor o igual a 17 años y menor a 19 años	90
19 años o más	100

Tabla 2

Para la valoración de la experiencia adicional relacionada no será tenida en cuenta la experiencia docente.

Cuando se presente experiencia adquirida simultáneamente en una o varias instituciones (tiempos traslapados); el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.

Cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, los días de experiencia se establecerán sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado en ocho (8).

3.2 Para la valoración de la formación académica adicional se asignarán hasta cien (100) puntos, aplicando una de las siguientes tablas, según corresponda:

Continuación de la Resolución: "Por la cual se establece el procedimiento para proveer transitoriamente empleos de carrera de la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética UPME"

Valoración formación académica para empleos de los niveles Asesor y Profesional: Se consideran las formaciones académicas adicionales, que pertenezcan a los núcleos básicos del conocimiento - NBC - determinados en el manual de funciones y competencias laborales de la UPME, así:

Modalidad de Estudios	Puntaje
Título de posgrado en la modalidad de Doctorado	25
Título de posgrado en la modalidad de Maestría	20
Título de posgrado en la modalidad de Especialización	10
Título de pregrado adicional al exigido	10

Tabla 3

Valoración formación académica para empleos de los niveles Técnico y Asistencial:

Modalidad de estudios.	Puntaje
Título de Pregrado adicional, en la modalidad de formación profesional en una disciplina relacionada con las funciones del empleo a proveer.	50
Cuatro (4) años de educación superior adicionales, en la modalidad de formación profesional en una disciplina relacionada con las funciones del empleo a proveer.	40
Tres (3) años de educación superior adicionales, en la modalidad de formación tecnológica o profesional en una disciplina que se relacione con las funciones del empleo a proveer, o CAP del SENA superior a 2.000 horas, en temas relacionados con las funciones del empleo a proveer.	30
Dos (2) años de educación superior adicionales, en la modalidad de formación técnico profesional o tecnológica o profesional en una disciplina que se relacione con las funciones del empleo a proveer, o CAP del SENA entre 1.500 y menos de 2.000 horas, en temas relacionados con las funciones del empleo a proveer.	20
Un (1) año de educación superior adicionales, en una disciplina relacionada con las funciones del empleo a proveer.	10
Diplomado en temas relacionados con las funciones del empleo a proveer y que se haya culminado durante los cinco (05) años anteriores a la fecha de publicación de la vacante.	10*
Curso o seminario con una duración igual o superior a cuarenta (40) horas, en temas relacionados con las funciones del empleo a proveer y que se haya culminado durante los cinco (05) años anteriores a la fecha de publicación de la vacante.	5*

Tabla 4

*Nota: Se asignarán hasta 20 puntos asignados por diplomados o cursos relacionados.

3.3 El puntaje por antigüedad en la UPME, se definirá de acuerdo con el tiempo de servicio efectivamente prestado en la UPME, contado a partir de la fecha de posesión. Este tiempo no tendrá en cuenta las siguientes situaciones administrativas: comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción en otra entidad; licencias ordinarias superiores a treinta días; licencias de estudio iguales o superiores a seis meses, así:

Antigüedad en la UPME

Antigüedad en años	Puntaje
Mayor o igual a un (1) año y menor o igual a tres (3) años	5
Mayor a tres (3) años y menor o igual a seis (6) años	20

Continuación de la Resolución: "Por la cual se establece el procedimiento para proveer transitoriamente empleos de carrera de la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética UPME"

Mayor a seis (6) años y menor o igual a nueve (9) años	35
Mayor a nueve (9) años y menor o igual a doce (12) años	50
Mayor a doce (12) años y menor o igual a quince (15) años	65
Mayor a quince (15) años y menor o igual a dieciocho (18) años	80
Mayor a dieciocho (18) años y menor o igual a veintiún (21) años	95
Mayor a veintiún (21) años	100

Tabla 5

El encargo recaerá en el servidor que, al aplicar la ecuación [1], obtenga el mayor puntaje.

Si aplicada la ponderación persiste el empate entre dos (2) o más servidores, este se dirimirá aplicando en su orden, los criterios que se detallan a continuación

- El servidor público cuyo empleo titular pertenezca a la misma área o dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión.
- El servidor que ostente la calidad de padre o madre cabeza de familia, la cual debe estar debidamente acreditada, de conformidad con lo previsto en el Parágrafo del artículo 1º de la Ley 1232 de 2008 o la norma que la modifique o sustituya.
- El servidor con derechos de carrera que acredite la condición de víctima, en los términos del artículo 131 de la Ley 1448 de 2011 *"Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones."*
- El servidor de carrera que hubiere sufragado en las elecciones inmediatamente anteriores, para lo cual deberá aportar el certificado de votación de acuerdo con lo establecido en el artículo 5º de la Ley 403 de 1997.
- Finalmente, de persistir el empate, éste se dirimirá al azar, en presencia de todos los interesados y de un delegado por parte de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces.

4. Encargo de servidores de carrera con evaluación anual ordinaria satisfactoria. En caso de no contar con servidores de carrera administrativa con evaluación anual ordinaria "sobresaliente" que cumplan con los requisitos de ley para ser encargados o que, cumpliéndolos, no estén interesados en dicha designación, el encargo recaerá en el servidor que en el mismo nivel jerárquico cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación "Satisfactoria", procedimiento que se realizará sucesivamente descendiendo en la planta de personal de la entidad.

5. Encargo de servidores que acaban de superar el periodo de prueba. Si agotado el anterior procedimiento, se establece que, no se cuenta dentro de la planta de personal de la Entidad, servidores públicos con derechos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos de ley para ser encargados o, que cumpliéndolos, no estén interesados en dicha designación, la Administración deberá tener en cuenta a los servidores públicos que acaban de superar el período de prueba, con calificación sobresaliente o en su defecto satisfactoria, surtiendo el proceso señalado en los párrafos precedentes.

6. Nombramiento Provisional. El nombramiento provisional procederá de manera excepcional cuando no exista en la planta de personal, servidores de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados.

7. Publicación y comunicación de los resultados. En desarrollo del principio de transparencia y garantizando la imparcialidad, el Grupo Interno de Trabajo de Gestión

Continuación de la Resolución: "Por la cual se establece el procedimiento para proveer transitoriamente empleos de carrera de la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética UPME"

del Talento Humano, publicará durante tres (3) días hábiles en la intranet, los resultados obtenidos en el estudio de verificación de requisitos del empleo objeto de encargo; información que contendrá: el listado de los servidores públicos de carrera a quienes se les efectuó dicho estudio, estableciendo en todo caso la valoración de CUMPLE o NO CUMPLE, los resultados obtenidos por cada aspirante al encargo, discriminando los resultados de cada criterio, información que será remitida igualmente a todos los correos institucionales de cada servidor favorecido con los resultados.

8. Reclamaciones frente al estudio de verificación. El servidor público que considere vulnerado su derecho preferencial a ser encargado, con los resultados de verificación de requisitos, podrá interponer dentro de los tres (3) días hábiles a partir de la comunicación y publicación, escrito de reclamación, dirigido al Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano. Vencido el termino anterior, la dependencia contará con un plazo de dos (2) días hábiles para comunicar la correspondiente respuesta.

Contra la decisión emitida por el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano, no procederá recurso alguno.

Las reclamaciones deberán remitirse al correo que se especifique para tal fin.

9. Lista de servidores con derecho preferencial. En firme los resultados de verificación de requisitos, se conformará la lista definitiva con los servidores que resulten favorecidos con el derecho preferencial a encargo, la cual se publicará por el término de un (1) día hábil en la página intranet de la Entidad y se remitirá al correo electrónico institucional de los servidores favorecidos.

Aquellos servidores que sean candidatos en varias listas por diferentes empleos, deberán elegir solo un empleo para la provisión por encargo, decisión que deberá ser comunicada el día hábil siguiente a la publicación de los resultados.

10. Nombramiento. El nominador, procederá a proferir los actos administrativos de encargo de los servidores públicos que tienen el derecho preferencial y cumple con los requisitos del empleo objeto de provisión, o si fuera el caso, el nombramiento con carácter provisional cuando no exista servidor de carrera que cumpla la totalidad de los requisitos para ser encargado en la vacante respectiva o cuando nadie haya manifestado interés en el mismo.

11. Publicación del acto administrativo de nombramiento. La resolución de encargo o nombramiento en provisionalidad, según el caso, será publicada en la Intranet de la Entidad, en la cual se consignará la fecha y hora en la que se da publicidad a éste por el término de diez (10) días hábiles, en efecto suspensivo.

12. Reclamaciones frente al acto presuntamente lesivo. El acto administrativo de encargo o nombramiento provisional, puede ser objeto de reclamación en primera instancia ante la Comisión de Personal de la UPME y en segunda instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, en los términos contemplados en el Acuerdo 370 del 22 de diciembre de 2020 proferido por la CNSC o la norma que lo adicione o modifique.

13. Comunicación del nombramiento: En los términos del Decreto No. 648 de 2017, que modificó y adicionó el Decreto 1083 de 2015, el acto administrativo de encargo o de nombramiento en provisionalidad, según sea el caso, se comunicará al interesado por escrito, a través de medios físicos o electrónicos, indicándole que cuenta con un término de diez (10) días hábiles para manifestar su aceptación o rechazo. Una vez aceptado el nombramiento, cuenta con un término de diez (10) días hábiles siguientes para su posesión.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se establece el procedimiento para proveer transitoriamente empleos de carrera de la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética UPME"

ARTICULO 6°. INTEGRACIÓN NORMATIVA. Los vacíos que se presenten en la presente Resolución se suplirán, de conformidad a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, al Decreto No. 1083 de 2015, el Decreto No. 648 de 2017 y en las normas que las modifiquen adicionen o sustituyan, así como las Circulares Instructivas que al respecto expida la CNSC.

ARTICULO 7°. VIGENCIA. La presente Resolución, rige a partir de la fecha de su expedición y publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá, D.C., a 2026-04-09

2026/04/09 02:41:01-05:01



Indira Portocarrero
Ospina
Directora General
Dirección General

Elaboró: Edgar Saul Vargas Soto
Revisó: Katherin Perez Pulecio – Coordinadora GIT Gestión de Talento Humano
Diana María Jacome Carreño – Secretaria General
Haydi Stela Mena Rodríguez – Asesora Dirección General
Aprobó: Indira Portocarrero Ospina – Directora General