

AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES

- ANLA -

RESOLUCIÓN N° 002248

(24 AGO. 2026)

“Por la cual se adopta el Sistema Institucional de Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional y de los empleados de libre nombramiento y remoción que no tengan la calidad de gerentes públicos de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA y se deroga la Resolución No. 00103 del 26 de enero de 2023”

EL DIRECTOR GENERAL DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES – ANLA

En uso de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el artículo 2 del Decreto 376 de 2020, en particular sus numerales 1, 9, 15 y 16; en virtud de la Resolución No. 1036 del 13 de agosto de 2026, expedida por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible; y en concordancia con la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015,

CONSIDERANDO

Que, la Ley 87 de 1993 establece que el Sistema de Control Interno debe contribuir al logro de los objetivos institucionales, a la eficacia y eficiencia de las operaciones y al mejoramiento de la gestión, en el marco de las responsabilidades asignadas a los servidores públicos.

Que, la Ley 489 de 1998 dispone que la función administrativa se desarrolla con fundamento, entre otros, en los principios de eficacia, eficiencia y responsabilidad, y que la gestión de las entidades públicas debe orientarse al cumplimiento de los fines estatales y a la adecuada prestación de los servicios a su cargo.

Que, los artículos 38 y 40 de la Ley 909 de 2004 regulan la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y disponen que esta debe fundarse en parámetros previamente establecidos y en instrumentos articulados con las metas institucionales, criterios que constituyen un referente técnico para la gestión objetiva del desempeño.

Que, la Corte Constitucional, entre otras, en las Sentencias SU-917 de 2010, T-137 de 2014 y T-061 de 2025, ha reiterado que los empleados que ocupan cargos de carrera mediante nombramiento provisional gozan de estabilidad laboral relativa o intermedia, deben ser valorados con criterios técnicos y no discrecionales y, para su desvinculación, se requiere la expedición de un acto

“Por la cual se adopta el Sistema Institucional de Evaluación del Rendimiento Laboral aplicable a los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional y a los empleados de libre nombramiento y remoción que no tengan la calidad de gerentes públicos de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA”

administrativo debidamente motivado, de conformidad con el ordenamiento aplicable.

Que, el criterio unificado sobre “Evaluación de Vinculados en Nombramiento Provisional”, expedido en 2016 por la Comisión Nacional del Servicio Civil, reconoce que las entidades pueden establecer instrumentos específicos de evaluación para los empleados vinculados mediante nombramiento provisional como parte de su política institucional de gestión del talento humano, sin que dicha evaluación les otorgue derechos de carrera administrativa.

Que, el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante Concepto 20166000016871 de 2016, señaló que la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral puede realizarse con independencia del tipo de vinculación, siempre que se respeten la naturaleza jurídica y las reglas propias de cada modalidad de empleo.

Que, el Decreto 1499 de 2017, define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Que, el numeral 3o del artículo 2.2.22.3.3 del citado Decreto, contempla como uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y la mejora continua.

Que, mediante el Acuerdo No. CNSC 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, la Comisión Nacional del Servicio Civil estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral aplicable a los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba.

Que, a través del Decreto 376 de 2020, se modificó la estructura de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales – ANLA para fortalecer los mecanismos de participación ciudadana ambiental, los procesos de evaluación y seguimiento de licencias ambientales, los de gestión de tecnologías de la información, disciplinarios y de gestión de la entidad, con el fin de aumentar los niveles de productividad.

Que, así mismo, por medio del Decreto 377 de 2020, se modificó la planta de personal de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales – ANLA como consecuencia de la modificación de la estructura de la entidad.

Que, el parágrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 dispone que el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción que tengan la calidad de gerentes públicos se evalúa conforme al sistema de evaluación de la gestión gerencial y que los demás empleados de libre

“Por la cual se adopta el Sistema Institucional de Evaluación del Rendimiento Laboral aplicable a los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional y a los empleados de libre nombramiento y remoción que no tengan la calidad de gerentes públicos de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA”

nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Que, en consecuencia, resulta procedente adoptar un instrumento institucional propio para evaluar el rendimiento laboral de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional y de los empleados de libre nombramiento y remoción que no tengan la calidad de gerentes públicos, con el propósito de valorar su contribución al cumplimiento de las metas institucionales, fortalecer la cultura de evaluación y la mejora continua, sin alterar la naturaleza jurídica de su vinculación.

Que, los artículos 47 y 50 de la Ley 909 de 2004 y los artículos 2.2.13.1.5 y 2.2.13.1.6 del Decreto 1083 de 2015 regulan la evaluación de la gestión de los gerentes públicos mediante acuerdos de gestión, razón por la cual dichos empleos se encuentran excluidos del ámbito de aplicación del sistema institucional que se adopta mediante la presente resolución.

Que, mediante Oficio No. 2026RS141232 del 6 de agosto de 2026, la Comisión Nacional del Servicio Civil señaló que el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y el aplicativo EDL-App están previstos para la evaluación de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba y, por tanto, no corresponde utilizar dicho aplicativo para evaluar a los empleados de libre nombramiento y remoción.

Que, en el mismo oficio, la Comisión Nacional del Servicio Civil manifestó que la evaluación de los empleados de libre nombramiento y remoción que no tengan la calidad de gerentes públicos debe realizarse mediante instrumentos propios definidos por la entidad, con criterios compatibles con los aplicables a los empleados de carrera y preservando la naturaleza de dicha modalidad de empleo y la facultad discrecional del nominador.

Que, de conformidad con el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011, los conceptos emitidos por las autoridades en respuesta a consultas no son de obligatorio cumplimiento; no obstante, el pronunciamiento contenido en el Oficio No. 2026RS141232 del 6 de agosto de 2026 proviene de la autoridad competente para administrar y vigilar la carrera administrativa, en los términos de los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004, razón por la cual se acoge como criterio técnico calificado para fundamentar la presente decisión.

Que, en consecuencia, el parágrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 se interpreta de manera sistemática, en el sentido de que los empleados de libre nombramiento y remoción que no tengan la calidad de gerentes públicos se evalúan con los mismos criterios previstos para los empleados de carrera administrativa, pero mediante instrumentos propios definidos por la entidad, sin que resulte procedente aplicarles el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral ni el aplicativo EDL-App.

Que, por lo anterior, el Acuerdo No. CNSC 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 se tomará únicamente como referente técnico en aquellos aspectos

“Por la cual se adopta el Sistema Institucional de Evaluación del Rendimiento Laboral aplicable a los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional y a los empleados de libre nombramiento y remoción que no tengan la calidad de gerentes públicos de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA”

compatibles con la naturaleza de los empleos comprendidos en esta resolución, sin que ello implique la adopción del Sistema Tipo ni el uso del aplicativo EDL-App para dichos empleados y que no desconozcan la autonomía de la entidad ni la facultad discrecional del nominador.

Que el sistema institucional que se adopta mediante la presente resolución no constituye un sistema propio de evaluación del desempeño laboral de los previstos en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, comoquiera que no comprende a los empleados públicos de carrera administrativa ni en período de prueba y, por tanto, no requiere aprobación de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que, en consecuencia, se hace necesario sustituir el sistema adoptado mediante la Resolución No. 00103 del 26 de enero de 2023 y adoptar un Sistema Institucional de Evaluación del Rendimiento Laboral que comprenda a los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional y a los empleados de libre nombramiento y remoción que no tengan la calidad de gerentes públicos de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Adopción y ámbito de aplicación. Adoptar el Sistema Institucional de Evaluación del Rendimiento Laboral de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA, aplicable a los empleados públicos que ocupen empleos de carrera administrativa mediante nombramiento provisional y a los empleados públicos que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción que no tengan la calidad de gerentes públicos, en los términos de los artículos 47 y 50 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba se registrarán por el sistema de evaluación del desempeño laboral que legalmente les resulte aplicable. Los empleados de libre nombramiento y remoción que tengan la calidad de gerentes públicos se evaluarán de conformidad con el régimen de gerencia pública y los acuerdos de gestión.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El sistema que se adopta no constituye un sistema propio de evaluación del desempeño laboral de los previstos en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, no requiere aprobación de la Comisión Nacional del Servicio Civil y no habilita el uso del aplicativo EDL-App, cuyo alcance se circunscribe a los empleados de carrera administrativa y en período de prueba.

ARTÍCULO SEGUNDO. Finalidad. Verificar, valorar y calificar la contribución individual de los empleados comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente resolución al logro de las metas y objetivos institucionales, de acuerdo con las funciones, responsabilidades, compromisos y comportamientos asociados al empleo, como herramienta de seguimiento, gestión y mejoramiento continuo, sin que ello altere la naturaleza jurídica de la respectiva forma de vinculación.

“Por la cual se adopta el Sistema Institucional de Evaluación del Rendimiento Laboral aplicable a los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional y a los empleados de libre nombramiento y remoción que no tengan la calidad de gerentes públicos de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA”

ARTÍCULO TERCERO. Evaluadores y administración del sistema. La evaluación del rendimiento laboral estará a cargo del jefe inmediato del empleado, entendido como el superior jerárquico de quien dependa funcionalmente. Cuando durante el período el empleado haya dependido de más de un superior, evaluará aquel bajo cuya supervisión haya desempeñado sus funciones durante el mayor tiempo, quien deberá tener en cuenta las evaluaciones parciales eventuales previamente producidas. Tratándose de empleados de libre nombramiento y remoción que no tengan la calidad de gerentes públicos, la evaluación corresponderá al superior jerárquico respectivo o, a falta de este, al Director General.

PARÁGRAFO. El evaluador es responsable de la objetividad, la oportunidad y el soporte probatorio de la evaluación. La Subdirección Administrativa y Financiera, a través del Grupo de Gestión Humana, administrará el sistema, impartirá las instrucciones operativas, brindará acompañamiento metodológico y verificará el cumplimiento de los términos previstos en esta resolución.

ARTÍCULO CUARTO. Periodo. El período anual de evaluación comprende del primero (1.º) de febrero de cada año al treinta y uno (31) de enero del año siguiente, sin perjuicio de los períodos inferiores que deban evaluarse cuando la vinculación, el ingreso al sistema o las situaciones administrativas no comprendan la totalidad del período anual.

ARTÍCULO QUINTO. Etapas. El proceso de Evaluación del Rendimiento Laboral para el periodo anual se desarrollará, de acuerdo con las siguientes etapas:

1. Concertación de Compromisos.
2. Seguimiento y retroalimentación.
3. Evaluaciones Parciales.
4. Calificación Definitiva.

ARTÍCULO SEXTO. Concertación de Compromisos. Se concertarán entre tres (3) y cinco (5) compromisos funcionales y entre tres (3) y cinco (5) compromisos comportamentales, alineados con las funciones del empleo, las metas institucionales y las responsabilidades asignadas, los cuales deberán ser concretos, medibles y verificables. La concertación deberá efectuarse entre evaluador y evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al inicio del período anual de evaluación o a la posesión o vinculación del empleado al que resulte aplicable el presente sistema, según corresponda, y de ella se dejará constancia escrita suscrita por ambos en el instrumento adoptado por la entidad.

PARÁGRAFO. Cuando no sea posible concertar los compromisos dentro del término señalado, el evaluador los fijará de manera objetiva y motivada, dejará constancia de las circunstancias que impidieron la concertación y los comunicará por escrito al evaluado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Seguimiento y evidencias. Durante el período de evaluación el evaluador realizará seguimiento permanente al cumplimiento de los compromisos concertados y dejará constancia de la retroalimentación efectuada.

“Por la cual se adopta el Sistema Institucional de Evaluación del Rendimiento Laboral aplicable a los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional y a los empleados de libre nombramiento y remoción que no tengan la calidad de gerentes públicos de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA”

Las evaluaciones parciales y la calificación definitiva deberán sustentarse en evidencias verificables asociadas al cumplimiento de los compromisos funcionales y comportamentales, las cuales harán parte del instrumento y del expediente de la evaluación.

ARTÍCULO OCTAVO. Evaluaciones Parciales y Eventuales en el Periodo Anual. Durante el período anual de Evaluación del Rendimiento Laboral se deberán efectuar las siguientes evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran:

- **Evaluación parcial del primer semestre:** Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.
- **Evaluación parcial del segundo semestre:** Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.
- **Evaluaciones parciales eventuales:** En las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generen por las siguientes situaciones:
 - a) Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo.
 - b) Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.
 - c) Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.
 - d) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando un servidor finalice su vinculación laboral, no resulta procedente efectuar una evaluación de retiro, distinta a la evaluación que corresponda según la etapa del período evaluable en el que se encuentre.

ARTÍCULO NOVENO. Calificación definitiva del período anual. La calificación definitiva corresponderá al resultado consolidado de las evaluaciones parciales semestrales y eventuales que procedan, ponderadas de acuerdo con el tiempo efectivamente evaluado y sin duplicar períodos. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del período anual o del período efectivamente evaluado, según corresponda.

“Por la cual se adopta el Sistema Institucional de Evaluación del Rendimiento Laboral aplicable a los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional y a los empleados de libre nombramiento y remoción que no tengan la calidad de gerentes públicos de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA”

ARTÍCULO DÉCIMO. Compromisos de Mejoramiento. Si durante el período de evaluación del rendimiento laboral el evaluador identifica aspectos susceptibles de mejora, podrá acordar compromisos de mejoramiento individual, sustentados en el seguimiento a los avances de las metas institucionales, de las dependencias o grupos internos de trabajo, de los procesos, indicadores de gestión y responsabilidades del empleo.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Porcentajes de Calificación. El cien por ciento (100 %) de la calificación definitiva comprenderá los compromisos funcionales, con un peso del ochenta y cinco por ciento (85 %), y los compromisos comportamentales, con un peso del quince por ciento (15 %), para todos los empleados comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente resolución.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Escala de Calificación. La calificación anual del rendimiento laboral de los empleados públicos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente resolución corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador, así:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. Instrumento. Para el desarrollo del presente sistema se utilizará un formato institucional propio de Evaluación del Rendimiento Laboral, el cual podrá ser actualizado y/o modificado, según las necesidades y como parte del mejoramiento continuo.

PARÁGRAFO. El formato podrá contemplar apartes diferenciados según la tipología de empleo, conservando los mismos criterios de evaluación. Su adopción, actualización y modificación se surtirán a través del Sistema Integrado de Gestión de la entidad, por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera – Grupo de Gestión Humana.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. Comunicación de resultados y solicitud de revisión. Las evaluaciones parciales y la calificación definitiva se comunicarán por escrito al evaluado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su expedición. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación, el evaluado podrá presentar sus observaciones ante el evaluador, quien las resolverá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes y, en caso de no acogerlas total o parcialmente, las remitirá con sus soportes al superior jerárquico del evaluador, quien se pronunciará de manera definitiva dentro del mismo término.

PARÁGRAFO. Las evaluaciones reguladas en la presente resolución no son objeto de reclamación ante la Comisión de Personal ni ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, por no corresponder a la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y en período de prueba.

“Por la cual se adopta el Sistema Institucional de Evaluación del Rendimiento Laboral aplicable a los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional y a los empleados de libre nombramiento y remoción que no tengan la calidad de gerentes públicos de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA”

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. Custodia, reserva y uso de los resultados. Los instrumentos, evidencias y resultados de la evaluación se incorporarán a la historia laboral del empleado y serán administrados y custodiados por el Grupo de Gestión Humana, conforme a la Ley 594 de 2000, a la Circular Conjunta No. 004 de 2003 del Archivo General de la Nación y el Departamento Administrativo de la Función Pública y a las normas sobre protección de datos personales previstas en la Ley 1581 de 2012. Los resultados se utilizarán, entre otros fines, para la formulación de los planes institucionales de capacitación, bienestar e incentivos, para la identificación de necesidades de mejoramiento y para la toma de decisiones de gestión del talento humano, en el marco del régimen aplicable a cada clase de empleo.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. Efectos y naturaleza de la evaluación. La evaluación regulada en la presente resolución no confiere derechos de carrera administrativa, no genera inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa ni modifica la naturaleza jurídica de la vinculación. Sus resultados constituyen un instrumento de gestión, seguimiento y mejoramiento, sin perjuicio del régimen legal de bienestar, estímulos e incentivos que resulte aplicable a cada clase de empleo. En el caso de los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, cualquier terminación anticipada del nombramiento deberá adoptarse mediante acto administrativo motivado en razones objetivas, de conformidad con el artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015 y la jurisprudencia constitucional aplicable, previa verificación de que el empleado no sea titular de estabilidad laboral reforzada en los términos del párrafo 2 del artículo 2.2.5.3.2 del mismo decreto. Para los empleados de libre nombramiento y remoción que no tengan la calidad de gerentes públicos, esta evaluación no limita ni sustituye la facultad discrecional de remoción del nominador, ejercida dentro del marco constitucional y legal.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. Régimen de transición. Las concertaciones, evaluaciones y demás actuaciones adelantadas respecto de los empleados vinculados mediante nombramiento provisional con fundamento en la Resolución No. 00103 del 26 de enero de 2023 conservarán su validez, no deberán repetirse y se tendrán en cuenta para la calificación definitiva para el período anual en curso, la cual se producirá conforme a las reglas de la presente resolución. Para los empleados de libre nombramiento y remoción que no tengan la calidad de gerentes públicos, la primera evaluación bajo el presente sistema comprenderá el lapso contado desde la entrada en vigencia de esta resolución hasta el treinta y uno (31) de enero siguiente; los compromisos se concertarán dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la comunicación de este acto y la calificación se efectuará únicamente respecto del tiempo efectivamente evaluado, sin efectos retroactivos.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. Publicación, vigencia y derogatoria. Publíquese la presente resolución en el Diario Oficial, de conformidad con el artículo 65 de la Ley 1437 de 2011 y el artículo 119 de la Ley 489 de 1998, y divúlguese en la página web y en la intranet de la entidad. La presente resolución rige a partir del día siguiente a la fecha de publicación, deroga la Resolución No. 00103 del 26 de enero de 2023 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

“Por la cual se adopta el Sistema Institucional de Evaluación del Rendimiento Laboral aplicable a los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional y a los empleados de libre nombramiento y remoción que no tengan la calidad de gerentes públicos de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA”

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 24 de agosto de 2026



SERGIO ARTURO PINEROS BOTERO
DIRECTOR GENERAL

Elaboró:
ERIKA TATIANA GRACIANO HENAO (PROFESIONAL ESPECIALIZADO)

Revisó:
CAROL LULIETTE ROJAS GARNICA (COORDINADORA DEL GRUPO DE GESTION HUMANA)
CAROL LULIETTE ROJAS GARNICA (COORDINADORA DEL GRUPO DE GESTION HUMANA)
MARIBEL ROBAYO LADINO (CONTRATISTA)
JUAN MIGUEL MORALES FERNANDEZ (e) (PROFESIONAL ESPECIALIZADO CON FUNCIONES DE SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO)

Expediente No.
Concepto Técnico N° _____ Fecha _____
Fecha: ____ de _____ de 2020

Proceso No.: 20266500022484

Nota: Este es un documento electrónico generado desde los Sistemas de Información de la ANLA. El original reposa en los archivos digitales de la Entidad.