

ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE  
SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD - ADRES

RESOLUCIÓN NÚMERO 0027207 DE 2023

(27 de octubre)

*Por medio de la cual se revoca de oficio la Resolución N°. 173 del 03 de febrero de 2023 "Por la cual se implementa la política de seguimiento a la gestión del desempeño para los servidores públicos nombrados con carácter provisional en la planta de personal de la ADRES y se adopta el correspondiente instrumento de seguimiento"*

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL  
SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD EN SALUD – ADRES**

En ejercicio de sus facultades legales y en especial de las conferidas por las Leyes 1437 de 2011, 489 de 1998, el numeral 12 del artículo 9° del Decreto 1429 de 2016, y

**CONSIDERANDO:**

Que de acuerdo con el literal g) del artículo 14 de la Ley 909 de 2004, al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde la función de «[f]ijar, de acuerdo con el Presidente de la República, las políticas de gestión del recurso humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público dentro del marco de la Constitución y la ley, en lo referente a las siguientes materias: planeación del recurso humano, vinculación y retiro, bienestar social e incentivos al personal, sistema salarial y prestacional, nomenclatura y clasificación de empleos, manuales de funciones y requisitos, plantas de personal y relaciones laborales»

Que, de manera concordante, el primer numeral del artículo 2° del Decreto 430 de 2016<sup>1</sup>, establece que al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde la función de «Formular, implementar, hacer seguimiento y evaluar las políticas de desarrollo administrativo de la función pública, el empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, propiciando la materialización de los principios orientadores de la función administrativa.»

Que el Concepto No. 16871 del 28 de enero de 2016 del Departamento Administrativo de la Función Pública carece de fuerza vinculante, puesto que fue emitido en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo; por consiguiente, no fija las políticas de gestión del recurso humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público en materia de seguimiento a la gestión del desempeño para los servidores públicos nombrados con carácter provisional; y tampoco posee los atributos de un documento de formulación, implementación, seguimiento y/o evaluación de las políticas de desarrollo administrativo de la función pública en esta materia.

Que, por su parte, el Concepto No. 2014EE6577 del 27 de febrero de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC carece de fuerza vinculante, puesto que fue igualmente emitido en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo; y porque ninguna de las funciones descritas en el artículo 3° del Acuerdo No. CNSC 508 del 11 de febrero 2014, vigente al momento de la expedición del Concepto, facultaban a la Sala Plena de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC para absolver consultas relacionadas con la evaluación funcionarios vinculados en nombramiento provisional.

Que la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública diseñó la primera versión<sup>2</sup> de la Guía de gestión estratégica del talento humano GETH en el sector público colombiano<sup>3</sup>, que fue publicada en el mes de abril de 2018 con el objetivo general de «Apoyar a las entidades públicas en la gestión estratégica del talento humano, orientándolas hacia el mejoramiento continuo y al logro de los objetivos institucionales a

<sup>1</sup> Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

<sup>2</sup> [https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2018-04-11\\_Guia\\_gestion\\_estragica\\_thumano.pdf](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2018-04-11_Guia_gestion_estragica_thumano.pdf)

<sup>3</sup> La segunda versión de esta guía, publicada en noviembre de 2022, se encuentra disponible en el siguiente enlace:

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/4.PDF/9ee160cb-cfcd-e6f7-a350-accb72b23cb3?t=1544563692214>

Continuación de la Resolución: *"por medio de la cual se revoca de oficio la Resolución N°. 173 del 03 de febrero de 2023 "Por la cual se implementa la política de seguimiento a la gestión del desempeño para losservidores públicos nombrados con carácter provisional en la planta de personal de la ADRES y se adopta el correspondiente instrumento de seguimiento"*

*través del desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores públicos. Esto en el marco del objetivo del MIPG relacionado con el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano en las entidades públicas.»*

Que de acuerdo con la primera versión de la Guía de gestión estratégica del talento humano GETH en el sector público, en vigor al momento de la expedición de la Resolución ADRES 173 de 2022, la estrategia de implementación de la política de GETH para las entidades públicas cuenta, entre otros, con los objetivos específicos de *«[d]escribir las etapas de la gestión estratégica del talento humano y los beneficios de implementarlas de manera articulada y permanente... [e]stablecer un instrumento de autodiagnóstico que permita identificar el estado de la gestión del talento humano en las entidades públicas en el marco del MIPG... y [l]levar a cabo monitoreo, seguimiento y evaluación al estado de la gestión estratégica del talento humano en las entidades públicas colombianas a través del FURAG II.»<sup>4</sup>*

Que ninguna las actividades incorporadas en el instrumento de autodiagnóstico de gestión del talento humano en las entidades públicas en el marco del MIPG del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG<sup>5</sup> o en el Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - Vigencia 2023<sup>6</sup> se refieren al seguimiento al desempeño de los funcionarios vinculados en nombramiento *provisional*.

Que la primera versión de la Guía de gestión estratégica del talento humano GETH en el sector público, en vigor al momento de la expedición de la Resolución ADRES 173 de 2022, describe el conjunto de etapas que deben ser desarrolladas por las entidades públicas para implementar la política de gestión estratégica del talento humano – GETH, a: 1. Disponer de información, 2. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano, 3. Elaborar el Plan de Acción, 4. Implementar el Plan de Acción, y 5. Evaluar la GETH

Que la primera etapa, *disponer de información*, responde a la necesidad de recopilar y actualizar la mayor cantidad de información posible de la entidad y de su talento humano, en particular sobre las siguientes materias: *«marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros, información que se obtiene en desarrollo de la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación; régimen laboral; caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros; caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, manuales de funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.»*

Que la segunda etapa, *diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano*, implica el levantamiento de un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad mediante la matriz de la GETH que se encuentra incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG. Este instrumento contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con fundamento en las variables de la matriz de la GETH, la entidad puede identificar fortalezas, aspectos por mejorar y obtener una calificación del grado de madurez de la GETH: básico operativo, transformación o consolidación.

Que la tercera etapa, *elaborar el plan de acción*, se orienta hacia el avance en los niveles de madurez de la gestión estratégica del talento humano a partir de la línea de base establecida en la etapa de diagnóstico. Para el diseño del plan de acción debe usarse el instrumento asociado a la matriz GETH denominado "Formato Plan de Acción" en el cual se encuentran descritos los pasos que deben seguir las entidades para establecer, con fundamento en el análisis de los resultados del diagnóstico, aquellos aspectos sobre los cuales van a priorizar la gestión para alcanzar el siguiente nivel de madurez.

Que la cuarta etapa, *implementar el plan de acción*, se refiere a la ejecución de las acciones que conducen al fortalecimiento de aquellos aspectos del ciclo de vida del servidor público

<sup>4</sup> De acuerdo con la segunda versión de la Guía de gestión estratégica del talento humano GETH estos objetivos específicos son actualmente compartidos con el modelo integrado de planeación y gestión – MIPG

<sup>5</sup> [https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587917/2023-04-28\\_Matriz\\_geth\\_version\\_4\\_8\\_2023\\_xlsx/7db6866b-025b-7a3a-6c51-e9a236480273?i=1688059797431](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587917/2023-04-28_Matriz_geth_version_4_8_2023_xlsx/7db6866b-025b-7a3a-6c51-e9a236480273?i=1688059797431)

<sup>6</sup> [https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/528603/Plan\\_estrategico\\_talento\\_humano\\_v3.pdf/20421c50-6793-3241-d1ce-d32456528ea8?i=1675195978532](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/528603/Plan_estrategico_talento_humano_v3.pdf/20421c50-6793-3241-d1ce-d32456528ea8?i=1675195978532)

Continuación de la Resolución: *"por medio de la cual se revoca de oficio la Resolución N°. 173 del 03 de febrero de 2023 "Por la cual se implementa la política de seguimiento a la gestión del desempeño para losservidores públicos nombrados con carácter provisional en la planta de personal de la ADRES y se adopta el correspondiente instrumento de seguimiento"*

–ingreso, desarrollo y retiro–, que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico. Durante esta etapa, las entidades deben implementar las mejoras que hayan definido y cerrar las brechas identificadas en el autodiagnóstico, estableciendo para ello, parámetros objetivos que sirvan al propósito de determinar la eficacia de las acciones por implementar con el objetivo de garantizar el avance real en los aspectos identificados como debilidades.

Que de acuerdo con la primera versión de la Guía de gestión estratégica del talento humano GETH en el sector público, una vez se implementen las medidas seleccionadas, las entidades deben volver a evaluarse mediante el uso de la matriz de la GETH para establecer el nivel de avance obtenido versus el esperado.

Que para la implementación de acciones efectivas las entidades pueden estructurar el plan de acción en torno a las cinco rutas de creación de valor público que se encuentran descritas en la primera versión de la Guía de gestión estratégica del talento humano GETH en el sector público: 1. Ruta de la felicidad: la felicidad nos hace productivos, 2. Ruta del crecimiento: liderando talento, 3. Ruta del servicio: al servicio de los ciudadanos, 4. Ruta de la calidad: la cultura de hacer las cosas bien, y 5. Ruta del análisis de datos: conociendo el talento.

Que la quinta etapa, *evaluar la GETH*, alude a los mecanismos que deben ser establecidos por el responsable de talento humano para hacer el seguimiento de las actividades implementadas con base en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente. El formato de Plan de Acción incluye, como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.

Que además de los mecanismos de seguimiento establecidos por el responsable de talento humano, la gestión de las entidades se evalúa a través del instrumento de política diseñado para la verificación y la medición de su evolución: el FURAG II. Mediante este instrumento se evalúa, entre otros aspectos, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y el avance en los niveles de madurez.

Que, de acuerdo con lo indicado por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública en la primera versión de la Guía de gestión estratégica del talento humano GETH en el sector público, los instrumentos de la política se encuentran de la siguiente manera: la Matriz GETH como instrumento de diagnóstico, el formato Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión; y el FURAG II como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

Que de acuerdo con lo indicado en la parte motiva de la Resolución ADRES 173 de 2022, la propuesta del instrumento de seguimiento a la gestión de los servidores públicos vinculados con nombramiento provisional en la ADRES fue construida *«... teniendo en cuenta las buenas prácticas implementadas en otras entidades públicas y la revisión de fuentes bibliográficas, legales y jurisprudenciales en la materia.»* que no se encuentran relacionadas en el acto administrativo, y debía incluir, entre otros aspectos *«... los formatos de seguimiento relacionados con la contribución al cumplimiento de las metas del Plan de Acción y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de la Dirección, Oficina y/o Grupo de Trabajo de los que hagan parte los servidores...»*

Que el contenido de la Resolución ADRES 173 de 2022 no se indica ni evidencia que se hubiera recopilado y actualizado información de la entidad y de su talento humano con el propósito de construir esta política; ni que el seguimiento a la gestión del desempeño para los servidores públicos nombrados con carácter provisional guarde alguna relación con el levantamiento del autodiagnóstico mediante la matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH o con la calificación del grado de madurez de la GETH obtenido a partir de la aplicación de este instrumento.

Que de acuerdo con lo indicado en la parte motiva de Resolución ADRES 173 de 2022, la inclusión de los formatos de seguimiento relacionados con la contribución al cumplimiento de las metas del Plan de Acción y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) fue

Continuación de la Resolución: *"por medio de la cual se revoca de oficio la Resolución N°. 173 del 03 de febrero de 2023 "Por la cual se implementa la política de seguimiento a la gestión del desempeño para losservidores públicos nombrados con carácter provisional en la planta de personal de la ADRES y se adopta el correspondiente instrumento de seguimiento"*

efectuada sin una línea de base, puesto que no hubo un diagnóstico para analizar, y, por consiguiente, no existe ninguna trazabilidad acerca la manera en la que se identificó al seguimiento a la gestión del desempeño para los servidores públicos nombrados con carácter provisional como un aspecto a priorizar la gestión para alcanzar el siguiente nivel de madurez de la GETH.

Que, en este orden de ideas, la implementación de la política de seguimiento a la gestión del desempeño para los servidores públicos nombrados con carácter provisional en la planta de personal de la ADRES mediante la Resolución ADRES 173 de 2022, no se produjo como resultado del seguimiento de la estrategia de implementación de la política de GETH para las entidades públicas impulsada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que, en consecuencia, tanto la implementación de la política de seguimiento a la gestión del desempeño para los servidores públicos nombrados con carácter provisional en la planta de personal de la ADRES, como la adopción del formato GETH-FR08 *"Seguimiento funcional y comportamental de servidores públicos vinculados con carácter provisional"* efectuadas mediante la Resolución ADRES 173 de 2022, se encuentran ostensiblemente desarticuladas de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) impulsada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que de acuerdo con lo indicado en la Sentencia C-029-21, la jurisprudencia constitucional ha enunciado, entre las garantías propias del debido proceso administrativo, las siguientes: (i) el derecho a ser oído durante toda la actuación; (ii) la notificación oportuna y de conformidad con la ley; (iii) que el procedimiento se surta sin dilaciones injustificadas; (iv) que se permita la participación en la actuación desde su inicio hasta su culminación; (v) que el procedimiento se adelante por autoridad competente y con el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico; (vi) la presunción de inocencia, (vii) el ejercicio del derecho de defensa y contradicción, (viii) la posibilidad de solicitar, aportar y controvertir pruebas, y (ix) el derecho a impugnar las decisiones y promover la nulidad de aquellas obtenidas con violación del debido proceso.

Que las variables de seguimiento, los compromisos, las etapas y periodos de seguimiento, así como la asignación de la responsabilidad para la aplicación del instrumento de seguimiento que fue asignada mediante la Resolución ADRES 173 de 2022, no conducen a la identificación de los parámetros de las buenas prácticas que deben aplicar los líderes de las áreas ni las metodologías que pueden incorporar para lograrlas, y tampoco permite establecer el nivel real en el cual se desarrolla la GETH, por ende, no conducen a la estandarización de la gestión del talento humano, y por consiguiente no garantizan un trato en condiciones de igualdad ni el acceso efectivo al debido proceso; defecto que se hace patente, por ejemplo, en la imposibilidad de interponer recursos frente a los resultados de los seguimientos semestrales a la cual se refiere el parágrafo del artículo séptimo de la Resolución ADRES 173 de 2022.

Que el artículo 121 de la Constitución Política dispone que ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuyen la Constitución y la ley, y ninguna de las funciones previstas en el artículo 9 del Decreto 1429 de 2016 facultan al Director de la ADRES para implementar políticas institucionales en materia de empleo público al margen la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) impulsada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que el principio de legalidad ha sido definido por el Consejo de Estado mediante Sentencia del 21 de abril de 2016 con radicado 1000-03-24-000-2014-00515-00, en los siguientes términos: *La consagración como principio fundamental de la Constitución Política de que Colombia es un Estado de Derecho (art. 1º) implica el reconocimiento y la vigencia del principio de legalidad, el cual es entendido como la necesaria adecuación y sometimiento de la actividad del Estado al Derecho. Este principio tiene concreción en el ordenamiento jurídico en los artículos 6, 121, 122 y 123 de la C.P. y está vinculado con la competencia que debe presidir las actuaciones de los poderes."*

Continuación de la Resolución: "por medio de la cual se revoca de oficio la Resolución N°. 173 del 03 de febrero de 2023 "Por la cual se implementa la política de seguimiento a la gestión del desempeño para losservidores públicos nombrados con carácter provisional en la planta de personal de la ADRES y se adopta el correspondiente instrumento de seguimiento"

Que de acuerdo con el artículo 93 de la Ley 1437 de 2011 revocatoria es la prerrogativa que tiene la administración para enmendar, de oficio o a solicitud de parte, sus actuaciones contrarias a la ley o a la Constitución, que atenten contra el interés público o social o que generen agravio injustificado a alguna persona. Y es una prerrogativa en tanto que la administración puede extinguir sus propios actos por las causales previstas en la ley y está facultada para hacerlo en cualquier momento; adicionalmente es una obligación que forzosamente debe asumir en los eventos en que, de oficio, constate la ocurrencia de una de las causales señaladas. Si así fuere, la administración tiene el deber de revocar el acto lesivo de la constitucionalidad o legalidad o atentatorio del interés público o social o que causa agravio injustificado a una persona.

Que el Consejo de Estado mediante la Sentencia del 03 de septiembre de 2020 con radicados 17001-23-33-000-2017-00100-02(4103-18) y 17001-23-33-000-2017-00100-01(3251-17), consideró lo siguiente en cuanto a la revocatoria de los actos administrativos:

*'«[L]a revocatoria directa consiste en una herramienta propia de las autoridades en sede administrativa y sin validación judicial previa, que puede ser desatada de oficio o a petición de parte, consistente en la modificación o cambio sustancial de las decisiones en firme que se han adoptado como manifestación unilateral de la respectiva entidad pública y que han creado situaciones jurídicas generales o particulares, siempre que éstas se acompañen con una o más causales o eventos de procedencia previstos en el artículo 93 del CPACA, esto es: «i) cuando sea manifiesta su oposición a la Constitución Política o a la ley, ii) cuando no estén conformes con el interés público o social, o atenten contra él, y iii) cuando con ellos se cause agravio injustificado a una persona.».*

Que, por su parte, la Corte Constitucional en Sentencia T-033 de 2002, con ponencia del Dr. Rodrigo Escobar Gil, se pronunció de la siguiente manera:

*«Para la Corte, la revocatoria directa tiene una naturaleza y un propósito diferente al de la vía gubernativa, pues la primera comporta un auténtico privilegio para la Administración, como titular del poder de imperium del Estado y gestora del interés público de eliminar del mundo jurídico sus propios actos por considerarlos contrarios a la Constitución y la ley. De ahí, que esta Corporación haya declarado que tal facultad consistente en "...dar a la autoridad la oportunidad de corregir por ella misma, inclusive de oficio, ya no con fundamento en consideraciones relativas al interés particular del recurrente sino por una causa de interés general que consiste en la recuperación del imperio de la legalidad o en la reparación de un daño público». (Negrilla, subrayado fuera de texto.)*

Que en el mismo sentido el Honorable Consejo de Estado en Sentencia con radicación número 25000-23-000-1998-3963-01 (5618-02), Consejero Ponente Alberto Arango Mantilla, consideró lo siguiente en cuanto a la revocatPoria de los actos administrativos:

*«Como se sabe, la revocación directa del acto administrativo es una potestad legal otorgada a una autoridad para hacer desaparecer de la vida jurídica las decisiones que ella misma ha expedido, bien sea por razones de legalidad o por motivos de mérito (causales). Son razones de legalidad cuando constituye un juicio estrictamente lógico jurídico, esto es, cuando se hace una confrontación normativa, porque infringe el orden preestablecido que constituye el principio de legalidad (num. 1º del art. 69 del C.C.A.). Y de mérito, cuando el acto es extinguido por razones de oportunidad, conveniencia pública, o cuando una persona determinada recibe un agravio injustificado (num. 2º y 3º ibidem)». (Subrayado y negrilla fuera de texto)*

Que, según lo expuesto, los actos administrativos deberán ser revocados por las autoridades que los emitieron originalmente o por sus superiores jerárquicos o funcionales inmediatos, tanto por iniciativa propia como a petición de terceros. Esto se aplicará en casos donde los actos sean claramente contrarios a la Constitución Política o a la legislación

Continuación de la Resolución: *"por medio de la cual se revoca de oficio la Resolución N°. 173 del 03 de febrero de 2023 "Por la cual se implementa la política de seguimiento a la gestión del desempeño para losservidores públicos nombrados con carácter provisional en la planta de personal de la ADRES y se adopta el correspondiente instrumento de seguimiento"*

vigente, o cuando no estén en línea con el interés público o social. También procederá la revocatoria en situaciones donde los actos causen un perjuicio injustificado a una persona.

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 97 de la Ley 1437 de 2011, esta Entidad entiende que el acto administrativo que se está revocando pertenece a la categoría de actos administrativos de carácter general los cuales no reconocen derechos individuales ni alteran situaciones específicas. Por lo tanto, la revocación del acto no causa de ninguna forma el menoscabo de derechos fundamentales.

Que, en el presente caso, se estima necesario efectuar la revocatoria de la Resolución ADRES 173 del 03 de febrero de 2023, acción que se llevará a cabo de oficio. Esta decisión se basa en un análisis detallado de los fundamentos legales que sustentan la revocatoria y se ha llegado a la conclusión de que existen argumentos sólidos que respaldan la necesidad de proceder con dicha revocación. Esta revocatoria no solo se limita a cumplir con una formalidad administrativa, sino que busca ajustar el acto administrativo a la legalidad, al interés público y a los principios que rigen la actuación de la Entidad.

Es importante destacar que esta decisión es el resultado de un proceso analítico y reflexivo en el que se han considerado diversos aspectos y elementos que inciden en la situación. Principalmente, se enmarca en el objetivo de asegurar la coherencia y la legalidad en los actos administrativos que emite la ADRES, garantizando así la protección de los derechos de los interesados y el cumplimiento de los fines públicos que persigue, reflejando su compromiso con la legalidad, la transparencia y la protección de los derechos e intereses.

Por las anteriores razones y frente al hecho de que se configura la causal primera del artículo 93 de la Ley 1437 de 2011, para que prospere la Revocatoria Directa.

En mérito de lo expuesto,

## RESUELVE

**Artículo 1°.** Revocar de oficio la Resolución N° 173 del 03 de febrero de 2023 por las razones expuestas en el presente acto administrativo.

**Artículo 2.** *Vigencia y derogatorias.* La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

## PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los veintisiete (27) días de octubre de 2023

  
FÉLIX LEÓN MARTÍNEZ MARTÍN  
Director General ADRES

Proyectó: Juan Pablo Galvis Parra Gestor de Operaciones Oficina Asesora jurídica  
James Danny Rodríguez Caicedo Abogado contratista  
Revisó: Nathaly Constanza Alvarado Nuñez Gestor de Operaciones Oficina Asesora Jurídica  
Aprobó: Marcos Jaher Parra Oviedo Jefe de la Oficina Asesora Jurídica (e)