

# **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO**

## **CRQ**

## **PLAN ANUAL DE VACANTES**

### **2026**

### **Subdirección Administrativa y Financiera**

Armenia – Quindío

Enero 2026

**Contenido**

1. Introducción.....3

2. Objetivo General:.....3

2.1. Objetivos Específicos 4

3. Alcance.....5

3.1. Definiciones y abreviaturas comunes 5

3.2. Empleo Público 5

3.3. Nombramiento Provisional 5

3.4. Nombramiento Ordinario 5

3.5. Encargo 5

3.6. Funciones de los empleos según el nivel jerárquico 5

4. Responsabilidades.....7

5. Metodología de provisión.....7

5.1. Metodología de Provisión 7

5.2. Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva 7

5.3. Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción 8

6. Análisis de la planta de cargos.....8

6.1. Distribución de la Planta de Cargos por Nivel Jerárquico: 9

6.2. Estado de la planta de cargos: 10

6.3. Estado de provisión de las vacantes: 13

6.4. Proyección de vacantes definitivas cargos de carrera año 2026 13

7. Conclusiones y sugerencias.....14

## 1. Introducción

---

La Corporación Autónoma Regional del Quindío es un Ente de carácter público, goza de autonomía administrativa y financiera, así como de patrimonio propio y personería jurídica, encargada de la administración integral del patrimonio ambiental del Departamento del Quindío.

Conforme con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 y en alineación con el Plan Nacional de Desarrollo y la política pública de trabajo digno y decente, se elabora el Plan Anual de Vacantes, con el objetivo de identificar las necesidades y formas de provisión de la planta de personal de la CRQ.

El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento donde se planifica, administra y actualiza la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su forma de provisión; permitiendo contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad, su denominación, perfil, funciones, competencias y sus requisitos, de acuerdo con lo señalado en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

El presente plan se refiere específicamente a la vigencia 2026 y se sustenta en la correlación existente entre la planta de personal aprobada mediante el Acuerdo 007 de 2016, las vacantes existentes y la disponibilidad presupuestal correspondiente.

Se fundamenta, igualmente, en las disposiciones legales y normativas relacionados con el tema del empleo público y la carrera administrativa.

Es decir, en los términos de la Ley 909 de 2004 referente a la regulación del Empleo Público, y la carrera administrativa; la Ley 1960 de 2019 -modifica parcialmente la 909 de 2004-, y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa, mediante procesos de selección abiertos y de ascenso, de conformidad con las instrucciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)

La formulación del Plan Anual de Vacantes se lleva a cabo con base en las orientaciones metodológicas del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), y conforme con los plazos y términos indicados en el Decreto 612 de 2018.

## 2. Objetivo General:

Establecer los lineamientos y criterios técnicos, administrativos y normativos que permitan identificar, planificar y gestionar de manera eficiente las vacantes existentes y proyectadas en la Corporación Autónoma Regional del Quindío, garantizando la adecuada provisión de talento humano, la continuidad institucional, el fortalecimiento de la capacidad operativa y el cumplimiento de las funciones misionales y de apoyo, en concordancia con la normativa vigente y las necesidades estratégicas de la entidad.

## 2.1. Objetivos Específicos

- Identificar y clasificar las vacantes actuales y proyectadas de la planta de personal, de acuerdo con las necesidades misionales, operativas y administrativas de la Corporación.
- Actualizar y reportar en el módulo de vacantes del SIMO 4.0 de la CNSC la información relacionada con los empleos de carrera que se encuentren en vacancia definitiva, de conformidad con los términos legales establecidos
- Implementar estrategias de previsión de los empleos vacantes de conformidad con las normas legales vigentes y de acuerdo a las necesidades del servicio.
- Establecer criterios técnicos y normativos para la provisión de vacantes mediante procesos de selección, encargos, nombramientos provisionales u otras modalidades permitidas por la legislación vigente y hasta tanto se provean de forma definitiva, mediante concurso de méritos de la CNSC.
- Tramitar la provisión de los cargos de carrera en vacancia definitiva, Garantizando el cumplimiento del marco normativo aplicable a la administración de personal en la corporación autónoma regional del Quindío, asegurando así la transparencia, mérito y legalidad en los procesos de provisión.
- Proyectar la demanda de talento humano a corto, mediano y largo plazo, considerando posibles retiros, jubilaciones, movilidad interna según las necesidades de la entidad.

### 3. Alcance

---

El Plan de Vacantes de la Corporación Autónoma Regional del Quindío abarca el análisis, identificación, priorización y proyección de las vacantes existentes y potenciales en la planta de personal de la entidad, con el fin de garantizar la adecuada provisión de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones misionales, estratégicas y administrativas.

#### 3.1. Definiciones y abreviaturas comunes

#### 3.2. Empleo Público

El empleo público en Colombia es la vinculación de una persona a través de una relación legal y reglamentaria con el Estado para realizar funciones y tareas específicas en concordancia con los fines y planes de desarrollo del país. Se rige por la Ley 909 de 2004, que establece que el mérito es el principio fundamental para ingresar y ascender, y se organiza en diferentes tipos de empleos como los de carrera, de libre nombramiento y remoción, y de periodo fijo.

#### 3.3. Nombramiento Provisional

Es un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, con fundamento en unas causales específicamente señaladas en la norma, siempre que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados.

#### 3.4. Nombramiento Ordinario

Es el tipo de vinculación que se aplica para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción.

#### 3.5. Encargo

El encargo es la figura administrativa por la cual, la autoridad nominadora designa a un servidor público de carrera administrativa, que reúna las condiciones y requisitos previstos en Ley, para desempeñar de manera transitoria, la totalidad o algunas de las funciones de un empleo público diferente del cual el encargado es titular, y que se halle vacante con carácter definitivo o temporal. La provisión transitoria mediante encargo está regulada y concebida como un derecho preferente para los servidores públicos de carrera administrativa.

#### 3.6. Funciones de los empleos según el nivel jerárquico

De conformidad con lo establecido en el capítulo 2 del Decreto 1083 de 2015, a los empleos según el nivel jerárquico les corresponde un grupo de funciones, descritas en los artículos 2.2.2.2.1, 2.2.2.2.2, 2.2.2.2.3, 2.2.2.2.4 y 2.2.2.2.5 a continuación, se citan de forma sucinta:

- **Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- **Nivel profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.
- **Servidor Público:** Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.
- **Provisión:** La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.
- **Vacantes Definitivas:** Son aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- **Vacantes temporales:** Son aquellas cuyos titulares se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).
- **Ascenso:** Toda movilidad laboral que implique mejoramiento en términos de nivel jerárquico, grado y/o salario, cuando se presente alguno de los siguientes casos: a) Cambio de un nivel jerárquico inferior a uno superior, b) Cambio de un grado salarial inferior a uno superior en el mismo nivel jerárquico o c) Cambio a un mayor salario en el mismo nivel jerárquico.
- **Carrera administrativa:** el artículo 27 de la Ley 909 de 2004 indica que: *“La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de*

*selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna”.*

- **Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO):** es un aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en donde se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.

#### **4. Responsabilidades**

El equipo de trabajo del Área de Talento Humano será el responsable de elaborar y publicar en la página Web de la Corporación Autónoma Regional del Quindío, el Plan Anual de Vacantes y de actualizarlo cada vez que se presenten vacantes definitivas en la planta de personal.

#### **5. Metodología de provisión**

El Plan Anual de Vacantes se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en especial lo contenido en el documento “Planeación de los Recursos”. El informe se reportará ante el DAFP, en los términos e instrumentos definidos por dicho ente.

El Profesional Especializado responsable, elaborará el Plan Anual de Vacantes para cada vigencia, con la información de los cargos vacantes y actualizará permanentemente la información en los aplicativos del SIMO 4.0 de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC de conformidad con los términos y procedimientos legales previstos.

##### **5.1. Metodología de Provisión**

De conformidad con lo establecido en el Capítulo 4º del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES” dicho plan, se formulará de acuerdo con la siguiente metodología:

Atendiendo el artículo 1º del Decreto 612 de 2018 El Profesional Especializado responsable, se encargará de la elaboración y publicación en la página Web, a más tardar el 31 de enero de cada año, el plan con los cargos vacantes; así como de la actualización permanente en el aplicativo SIMO 4.0 sobre las novedades generadas en materia de vacancia definitiva, de la elaboración y registro de la información en la base de datos.

##### **5.2. Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva**

Los empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva o temporal serán provistos de manera transitoria a través de la figura de encargo, en las términos y condiciones de la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de

2019 y excepcionalmente con nombramiento provisional; hasta tanto se adelante el concurso de méritos por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.; para realizar los encargos, la Corporación diseñó un procedimiento, documentado en la Resolución No. 1850 de 2021 “Por medio de la cual se adopta el procedimiento para el encargo de servidores de carrera administrativa de la Corporación Autónoma Regional del Quindío”.

- El procedimiento de encargo definió un paso a paso, en el cual, una vez se recibe la instrucción por parte de la Dirección General, se activa el mecanismo de verificación de la planta de cargos para la provisión del empleo, el cual se gestiona en un plazo máximo de cinco días hábiles.
- En caso de que no exista personal de carrera administrativa que cumpla los requisitos para acceder al encargo, o que, cumpliendo dichos requisitos, no esté interesado, se expide una certificación dejando constancia de la situación y se procede a realizar un nombramiento provisional.

### **5.3. Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019; los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la ley.

En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre Nombramiento y Remoción en los términos señalados en las normas vigentes.

## **6. Análisis de la planta de cargos**

La Entidad cuenta con una planta Global, aprobada según el Acuerdo No. 007 del 22 de noviembre de 2016, con 113 cargos y una estructura organizacional, actualizada mediante la Resolución No. 0226 de 2019, definida de la siguiente manera:

- Dirección General
- Subdirección de Gestión Ambiental
- Subdirección de Regulación y Control Ambiental
- Subdirección Administrativa y Financiera
- Oficina Asesora de Planeación
- Oficina Asesora Jurídica
- Oficina Asesora de Control Interno
- Oficina Asesora de Proceso Sancionatorio Ambiental y Procesos Disciplinarios

En la tabla siguiente se presentan los cargos que conforman la planta global de la Corporación Autónoma Regional de Quindío, discriminados así:



Nivel	Denominación	Código	Grado	Cantidad
Directivo	Director General	0015	24	1
	Subdirector	0040	18	3
Subtotal del Nivel Directivo				4
Asesor	Jefe Oficina Asesora - Jurídica	1045	11	1
	Jefe Oficina Asesora - Control interno	1045	11	1
	Jefe Oficina Asesora - Planeación	1045	11	1
	Jefe Oficina Asesora - Procesos sancionatorio ambiental y disciplinario	1045	08	1
	Asesor grado	1020	08	1
	Asesor grado	1020	05	1
Subtotal del Nivel Asesor				6
Profesional	Profesional Especializado	2028	16	18
	Profesional Especializado	2028	14	1
	Profesional Especializado	2028	12	21
	Profesional Universitario	2044	10	12
Subtotal del Nivel Profesional				52
Técnico	Técnico Operativo	3132	16	8
	Técnico Administrativo	3132	16	1
	Técnico Operativo	3132	14	10
	Técnico Administrativo	3124	14	2
	Técnico Operativo	3132	11	1
	Técnico Administrativo	3124	10	2
Subtotal del Nivel Técnico				24
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	20	2
	Secretario Ejecutivo	4210	16	2
	Secretario Ejecutivo	4210	15	3
	Secretario	4178	13	3
	Secretario	4142	16	1
	Auxiliar Administrativo	4044	13	1
	Auxiliar Administrativo	4044	11	6
	Conductor Mecánico	4103	11	5
	Auxiliar de Servicios Generales	4064	07	4
Subtotal del Nivel Asistencial				27
Total Planta Global				113

De los 113 cargos de planta de empleos aprobada para la entidad, se evidencia que 99 son de naturaleza Carrera Administrativa, y 14 de naturaleza Libre Nombramiento; de los 113 empleos, a enero 15 de 2026 se encontraban provistos 101 cargos.

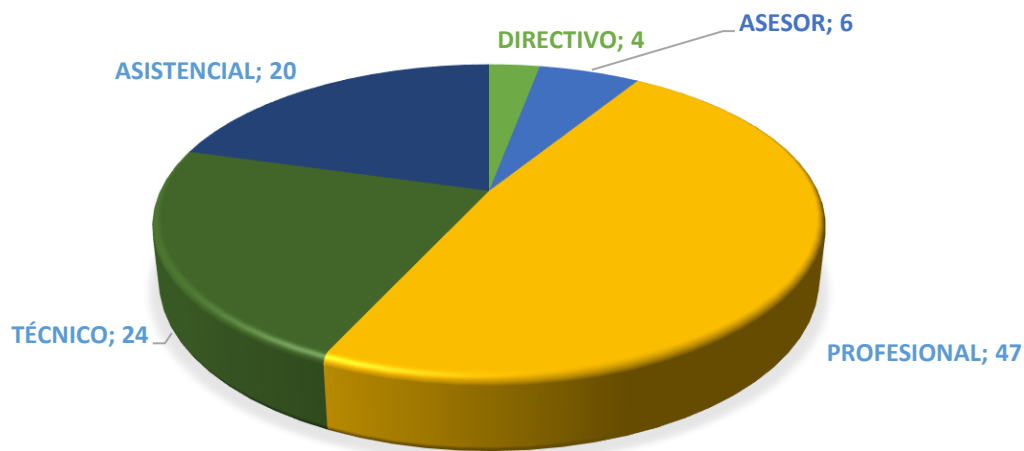
6.1. Distribución de la Planta de Cargos por Nivel Jerárquico:

La distribución por nivel jerárquico de la planta de personal provista de la Corporación Autónoma Regional del Quindío a enero 15 de 2026 es la siguiente:

DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERARQUICO DE LA PLANTA PROVISTA		
NIVEL JERARQUICO	TOTAL	PORCENTAJE
DIRECTIVO	4	4%
ASESOR	6	6%
PROFESIONAL	47	47%
TÉCNICO	24	24%
ASISTENCIAL	20	20%
TOTAL	101	100%



## DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO 2026



La distribución general indica que, el nivel jerárquico con mayor participación es el profesional con un 47%, es decir, 47 funcionarios de los 101 provistos presentan esta característica; seguidamente se encuentra el nivel técnico con 24 servidores que representan el 24%; el asistencial con 20 funcionarios que representan el 20% del total de la planta, posteriormente encontramos el nivel asesor con un 6% que equivale a 6 Funcionarios y por último el nivel directivo con un 4% para un total de 4 Personas en este nivel jerárquico.

Es importante reconocer que el 57% total de la planta de personal se concentra en los niveles: profesional, asesor, directivo, los cuales requieren perfiles con una formación académica profesional, en varios casos se exigen formación de postgrado en la modalidad de especialización, lo que demanda un nivel superior de competencias funcionales y comportamentales y un alto grado de responsabilidad.

### 6.2. Estado de la planta de cargos:

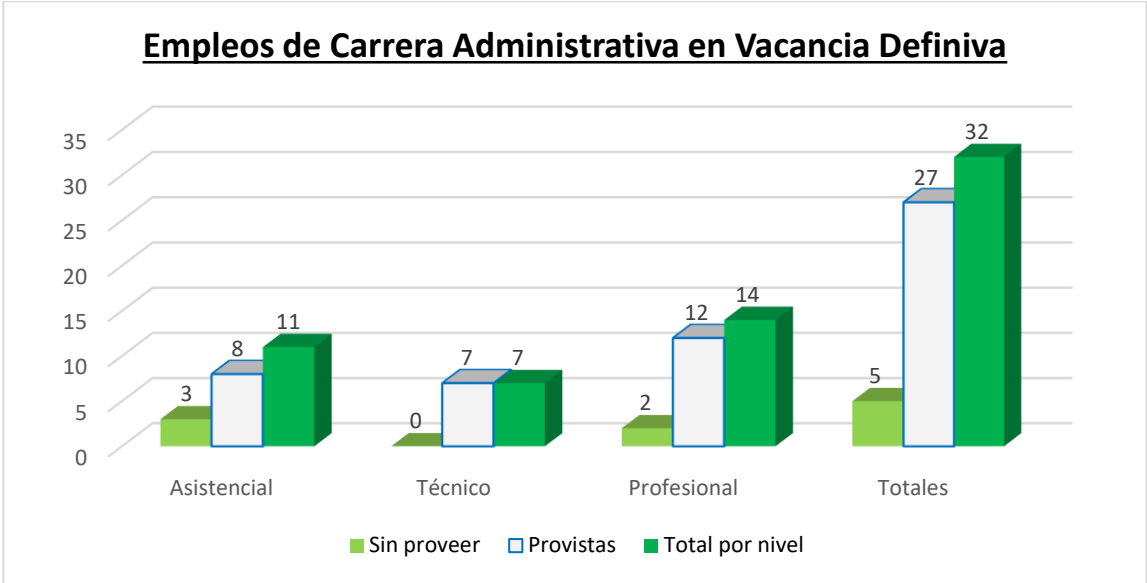
Con corte al 15 de enero de 2026, la planta de cargos de carrera administrativa de la Corporación Autónoma Regional del Quindío, presenta el siguiente estado: treinta y dos (32) cargos en vacancia definitiva, los cuales se encuentran debidamente registrados en el aplicativo SIMO 4.0 módulo "Registro de OPEC" de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC; y siete (7) cargos en vacancia temporal para un total de treinta y nueve (39) vacantes en cargos de carrera administrativa.

De los veintiséis (32) cargos de carrera que se encuentran en vacancia definitiva, catorce (14) corresponde al nivel jerárquico profesional, tres (3) son profesionales universitarios y once (11) son profesionales especializados; siete (7) corresponde al nivel técnico, con denominación Técnico administrativo: tres (3) y cuatro (4) Técnicos Operativos; y los otros once (11) cargos en vacancia definitiva son del nivel asistencial y se distribuyen así: seis (6) Secretarios, un (1) Auxiliar administrativo y dos (2) auxiliares de Servicios Generales y dos (2) conductores mecánicos .

De los veinticuatro (32) cargos en vacancia definitiva, trece (13) se encuentran provistos transitoriamente o nombramiento provisional, catorce (14) mediante encargo; y cinco (5) cargos se encuentran sin proveer

En las tablas siguientes se detalla el estado de las vacantes:

Table with 4 columns: Nivel jerárquico, Sin proveer, Provistas, Total por nivel. Rows include Asistencial, Técnico, Profesional, and Totales.



Vacantes temporales:

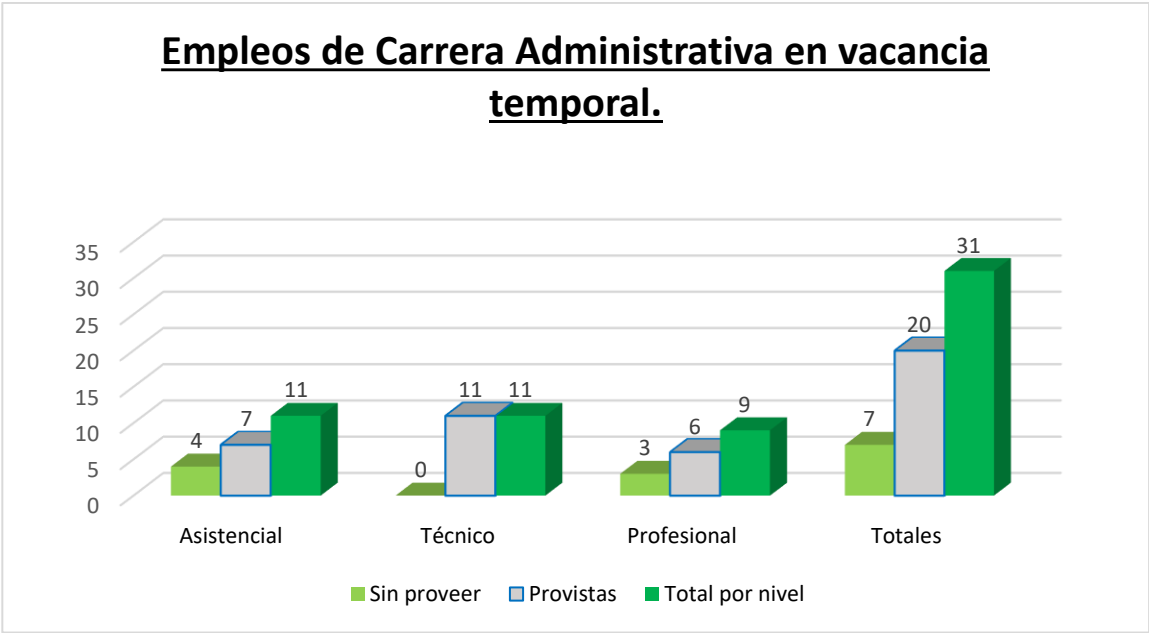
De los treinta y un (31) cargos de carrera que se encuentran en vacancia temporal, nueve (9) corresponde al nivel jerárquico profesional, Uno (1) es profesional universitarios y ocho (8) son profesionales especializados.

Así mismo, once (11) corresponden al nivel técnico, y los restantes once (11) cargos en vacancia temporal son del nivel asistencial y se distribuyen así: cinco (5) secretarías, cinco (5) Auxiliares administrativos, un (1) auxiliar de Servicios Generales.

De los treinta y un (31) cargos en vacancia temporal, se tiene que veinte (24) se encuentran provistos transitoriamente así:

- (25) Once mediante encargo
- (23) nueve mediante nombramiento provisional; y
- (12) siete cargos se encuentran sin proveer.

Table with 4 columns: Nivel jerárquico, Sin proveer, Provistas, Total por nivel. Rows include Asistencial, Técnico, Profesional, and Totales.



Con corte a 15 de enero de 2026 la entidad presenta un total de doce (12) vacantes de empleos de carrera administrativa; de las cuales siete (7) corresponden a vacantes temporales y cinco (5) a vacantes definitivas; desagregadas por nivel jerárquico como se detalla a continuación:

Total Vacantes Libre Nombramiento y Remoción a 15 de enero de 2026		
Nivel jerárquico	Vacantes Temporales	Vacantes Definitivas
Asistencial	4	3
Técnico	0	0
Profesional	3	2
Subtotal	7	5
Totales	12	

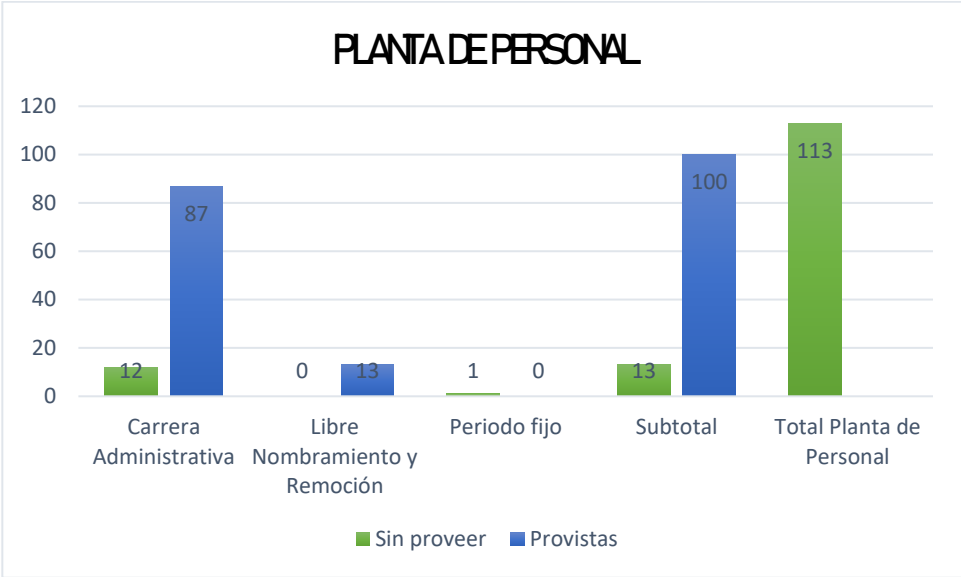
En cuanto a los empleos de libre nombramiento y remoción, con corte al 15 de enero de 2026 se cuenta con: cuatro (4) cargos de nivel directivo, de los cuales están provistos.

En el nivel Asesor un total de seis (6) cargos, los cuales están provistos; en el nivel profesional tres (3) empleos provistos; y en el nivel asistencial un (1) empleo provisto.

Estado Empleos de libre Nombramiento y Remoción			
Nivel jerárquico	Sin provisión definitiva	Provistas	Total por nivel
Directivo	0	4	4
Asesor	0	6	6
Profesional	0	3	3
Técnico	0	0	0
Asistencial	0	1	1
Totales	0	14	14

De acuerdo con lo anterior se tiene que, al corte de 15 de enero de 2026 la planta de personal de la entidad cuenta con 101 cargos provistos, lo que equivale al 89,38% del total de la planta y 10.62% sin proveer.

TOTAL PLANTA DE PERSONAL		
Enero de 2026		
Nivel	Sin proveer	Provistas
Carrera Administrativa	12	87
Libre Nombramiento y Remoción	0	13
Periodo fijo	1	0
Subtotal	13	100
Total Planta de Personal	113	



6.3. Estado de provisión de las vacantes:

Para la vigencia 2026 se tienen en vacancia definitiva un total de treinta y dos (32) vacantes; razón por la cual la Corporación Autónoma Regional del Quindío adelantara concurso de méritos a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

6.4. Proyección de vacantes definitivas cargos de carrera año 2026

Para la vigencia 2026, se estima que se produzcan veintiséis (26) vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa, teniendo en cuenta las siguientes situaciones:

- ✓ Cumplen la edad de pensión en la vigencia 2026: veinte (20) servidores públicos
- ✓ Servidores públicos pre pensionables de la entidad: cinco (5)
- ✓ Servidores públicos que en la vigencia 2025 alcanzan la edad de retiro forzoso: uno (1)

PROYECCIÓN VACANTES DEFINITIVAS 2026	
Situación	Cantidad
Pre pensionados (cumplen edad de pensión en la vigencia 2026)	5
Pensionables (ya cumplieron la edad de pensión)	20
Por cumplir edad de retiro forzoso durante la vigencia 2026	1
<b>Total</b>	<b>26</b>


**7. Conclusiones y sugerencias:**

Con este informe con corte a 15 de enero de 2026 se puede concluir:

- La entidad cuenta con una planta total aprobada de 113 cargos, 99 de naturaleza Carrera Administrativa y 14 de libre nombramiento y remoción, a 15 de enero de 2025 se encuentran provistos 101 cargos.
- Implementar herramientas de análisis de cargas laborales que permitan mayor precisión en la priorización de cargos críticos y en la proyección de requerimientos de talento humano.
- De los 99 cargos de naturaleza carrera administrativa, cuarenta y ocho (48) se encuentran provistos transitoriamente: veinticinco (25) mediante encargo, veintitrés (23) mediante nombramiento provisional; y doce (12) cargos se encuentran sin proveer.
- Se sugiere garantizar la trazabilidad y concordancia entre la ubicación del cargo según la planta de empleos y la ubicación física de la persona que lo desempeña y actualizar de forma periódica el Manual de Funciones y Competencias Laborales, para asegurar que los perfiles de los cargos respondan a las dinámicas misionales y los desafíos ambientales de la Corporación.
- Fortalecer la coordinación entre las áreas de Talento Humano, Planeación y Presupuesto, garantizando recursos y coherencia entre las necesidades institucionales y la capacidad financiera de la entidad.
- Tener en cuenta las tendencias del mercado laboral y las necesidades futuras de la corporación para anticiparse a las vacantes de largo plazo y evitar una sobrecarga de contratación en ciertos momentos. El plan debe ser flexible para adaptarse a cambios en el contexto económico y social.

Este documento hace parte integrante de la Resolución No. 162 del 28 de enero de 2026, por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano 2024-2027 versión 2 y sus planes anexos, para la vigencia 2026.

  
**Juan Esteban Cortés Orozco**  
Subdirector Administrativo y Financiero

Elaborado: Angélica María Arbeláez Beltrán Profesional especializada   
Revisado: Juan Esteban Cortés Orozco- subdirector Administrativo y Financiero

