

República de Colombia



Libertad y Orden

MINISTERIO DE LAS CULTURAS LAS ARTES Y LOS SABERES

31 Dic 2025

RESOLUCIÓN DM NÚMERO

(0770)

Por medio de la cual se modifica la Resolución DM No. 0297 de 1 de julio de 2025, mediante la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral 2025-2027 del Ministerio de las Culturas las Artes y los Saberes

LA MINISTRA DE LAS CULTURAS LAS ARTES Y LOS SABERES

En ejercicio de sus facultades constitucionales legales y en especial la Ley 1010 de 2006, y en especial lo dispuesto en la Resolución No. 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 1010 de 2006, adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, constituyendo obligación para las Entidades establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y la definición de un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia.

Que el numeral 1 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, establece como medida preventiva y correctiva de acoso laboral: “*Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.*”

Que el artículo 1 de la Ley 2209 de 2022, señala en el artículo que “*las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley*”.

Que la Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en

Continuación de la Resolución “**Por medio de la cual se modifica la Resolución DM No. 0297 de 1 de julio de 2025, mediante la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral 2025-2027 del Ministerio de las Culturas las Artes y los Saberes”**

Colombia, en su Capítulo III establece las Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo, señala en el artículo 18, las medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Y define que se garantizara el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Que, a través de la Resolución No. 3461 de 1 de septiembre de 2025 expedida por el Ministerio de Trabajo, se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, y se establecen los lineamientos para l conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.

Que constituye maltrato laboral todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad, el buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Que el Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto conocer, evaluar y dar solución a las quejas o inquietudes sobre situaciones de presunto acoso laboral o de convivencia que se presenten entre los servidores y servidoras del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, así como recomendar las medidas correctivas pertinentes para superar dichas conductas y vigilar el cumplimiento de las mismas, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los servidores y servidoras, protegiendo la intimidad y la honra de todos los actores.

Que el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes a través de la Resolución DM No. 0297 de 1 de julio de 2025, conformó el Comité de Convivencia Laboral para la vigencia 2025-2027, y estableció el objetivo, las funciones, los deberes y el procedimiento que al interior se debe tener para la prevención y el manejo de conductas de acoso laboral. A su vez, derogó las demás Resoluciones y directrices internas que le sean contrarias a dicho acto administrativo.

Que el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de las Culturas las Artes y los Saberes para la vigencia 2025-2027, está conformado por los siguientes integrantes:

Continuación de la Resolución “**Por medio de la cual se modifica la Resolución DM No. 0297 de 1 de julio de 2025, mediante la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral 2025-2027 del Ministerio de las Culturas las Artes y los Saberes”**

Servidor	Representantes Empleados	Servidor	Representante Administración
RAQUEL MARIA VIVEROS ECHEVERRI	PRINCIPAL	SARITA PINEDA CARDONA	PRINCIPAL
ANGIE DANIELA MORENO MORALES	PRINCIPAL	JORGE ENRIQUE ORTIZ BLANCO	PRINCIPAL
ADRIANA PATRICIA NIETO TRIVINO	SUPLENTE	DERLY JENITH BARRERA ACEVEDO	SUPLENTE
HERNAN DAVID ALDANA CARRASCO	SUPLENTE	LINA MARGARITA LENGUA CABALLERO	SUPLENTE

Que, en la referida Resolución de conformación, se estableció el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2025-2027, del Ministerio de las Culturas las Artes y los Saberes, es atención a las disposiciones establecidas en las Resoluciones No. 0652 de 30 de abril de 2012 y Resolución No. 1356 de 18 de julio de 2012, no obstante, y como quiera que estas Resoluciones fueron derogadas mediante Resolución No. 3461 de 2025, es necesario ajustar dichos lineamientos.

Que durante el mes de diciembre de 2025, la administración aceptó la renuncia de los servidores JORGE ENRIQUE ORTIZ BLANCO y DERLY JENITH BARRERA ACEVEDO, razón por la cual se hace necesario modificar la conformación del Comité de Convivencia Laboral para la vigencia 2025-2027.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1.-: Modificar. Modificar el artículo primero de la Resolución DM No. 0297 de 1 de julio de 2025, el cual quedará así:

Artículo 1.-: Conformación. *El Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de las Culturas las Artes y los Saberes, para el período 2025-2027, estará conformado con los siguientes integrantes:*

Servidor	Representante Empleados	Servidor	Representante Administración
RAQUEL MARIA VIVEROS ECHEVERRI	PRINCIPAL	SARITA PINEDA CARDONA	PRINCIPAL
ANGIE DANIELA MORENO MORALES	PRINCIPAL	KARLA MARCELA NEIRA SUREZ	PRINCIPAL
ADRIANA PATRICIA NIETO TRIVINO	SUPLENTE	JACKELINE GOMEZ GIRALDO	SUPLENTE
HERNAN DAVID ALDANA CARRASCO	SUPLENTE	LINA MARGARITA LENGUA CABALLERO	SUPLENTE

Parágrafo 1.-: *El período de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, será de dos (2) años, los cuales comenzarán a partir de la comunicación de la presente Resolución y terminará una vez se surta el*

Continuación de la Resolución “**Por medio de la cual se modifica la Resolución DM No. 0297 de 1 de julio de 2025, mediante la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral 2025-2027 del Ministerio de las Culturas las Artes y los Saberes”**

proceso de elección y conformación de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2025-2027.

Parágrafo. 2-: En caso de retiro de alguno de los representantes principales, podrán asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

Parágrafo. 3-: Al finalizar el periodo de vigencia del comité de convivencia laboral, este debe entregar toda la documentación al nuevo comité con el fin de que esta información continué siendo custodiada y se cumpla con las normas de reserva y confidencialidad de la información ya que son datos sensibles.

Artículo 2.-: Modificar. Modificar el artículo 2 de la Resolución DM No. 0297 de 1 de julio de 2025, el cual quedará así:

Artículo 2.-: Objetivo. El Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, tiene como objeto principal actuar como intermediario y mediador, promoviendo fórmulas conciliatorias y compromisos mutuos entre las partes para llegar a soluciones efectivas en las controversias que se generen por acoso laboral.

Parágrafo.-: En todo caso el Comité de Convivencia Laboral, no podrá determinar la existencia o no del acoso laboral, ni proferir sanciones en este sentido, toda vez que la competencia en estos eventos es exclusiva de la Procuraduría General de la Nación o quien haga sus veces por competencia.

Artículo 3.-: Modificar. Modificar el artículo 3 de la Resolución DM No. 0297 de 1 de julio de 2025, el cual quedará así:

Artículo 3.-: Funciones. En atención a lo dispuesto en la Resolución No. 3461 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, tendrá a cargo las siguientes funciones:

FUNCIONES	TIEMPOS
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule una queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el término por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario

Continuación de la Resolución “**Por medio de la cual se modifica la Resolución DM No. 0297 de 1 de julio de 2025, mediante la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral 2025-2027 del Ministerio de las Culturas las Artes y los Saberes”**

4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá(sic) superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.	Mensual
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.	Trimestral/Anual
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

Parágrafo 1.-: Si alguna de las partes materia de la queja se desvincula de la entidad o es declarado insubsistente, el Comité de Convivencia Laboral declarará el cierre del caso por carencia de objeto. De lo anterior se les informará a las partes y se remitirá el asunto a la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia.

Parágrafo 2.-: En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dieran otras disposiciones" el Comité de Convivencia no es el competente, teniendo en cuenta que estas conductas no son conciliables.

Continuación de la Resolución “**Por medio de la cual se modifica la Resolución DM No. 0297 de 1 de julio de 2025, mediante la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral 2025-2027 del Ministerio de las Culturas las Artes y los Saberes”**

Parágrafo 3.-: *El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos. Este procedimiento deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los siguientes principios:*

- *Celeridad: Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.*
- *Eficacia: Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.*
- *Imparcialidad: El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.*
- *Confidencialidad: La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos involucrados.*
- *No discriminación: Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.*

Artículo 4.-: Modificar. Modificar el 5 de la Resolución DM No 0297 e 2025, el cual quedará así:

Artículo 5.-: Sesiones. *El Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, se reunirá ordinariamente de forma mensual y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes, extraordinariamente cuando se presenten casos o actividades que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.*

Parágrafo 1.-: Reuniones ordinarias. *Son las convocadas por el Presidente, las cuales se realizan mensualmente, sólo serán válidas con la asistencia de la mitad más uno de sus integrantes. **Reuniones extraordinarias.** Cuando los integrantes del Comité consideren que deben reunirse en fechas adicionales a las ordinarias, podrán ser convocadas por cualquiera de sus integrantes y será válida con la asistencia de la mitad más uno de sus integrantes.*

Parágrafo 2.-: *En cada reunión se realizará un acta en la que se determinará la naturaleza de la reunión, la fecha, el lugar de la reunión, asuntos tratados, compromisos, tareas y responsables. Las actas serán firmadas por todos los integrantes del Comité y estarán bajo la custodia del Secretario.*

Artículo 5.-: Modificar. Modificar el artículo 6 de la Resolución DM No 0297 del 2025, el cual quedará así:

Continuación de la Resolución “**Por medio de la cual se modifica la Resolución DM No. 0297 de 1 de julio de 2025, mediante la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral 2025-2027 del Ministerio de las Culturas las Artes y los Saberes”**

Artículo 6.-: Funciones del Presidente. Son funciones del Presidente del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. Convocar a las y los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.

Artículo 6.-: Modificar. Modificar el artículo 7 de la Resolución DM No 0297 de 2025, el cual quedará así:

Artículo 7.-: Funciones del Secretario. Son funciones del Secretario del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a las y los integrantes del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieran lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a las y los servidores involucradas en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las actas, quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias del Ministerio.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Remitir a la alta dirección los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

Artículo 7.-: Modificar. Modificar el artículo 11 de la Resolución DM No 0297 de 2025, el cual quedará así:

Artículo 11.-: Procedimiento. El Procedimiento para tramitar los casos de Acoso Laboral, es el siguiente:

Continuación de la Resolución “**Por medio de la cual se modifica la Resolución DM No. 0297 de 1 de julio de 2025, mediante la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral 2025-2027 del Ministerio de las Culturas las Artes y los Saberes”**

1. *El servidor o servidora del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes que se sienta afectado por alguna de las conductas constitutivas de acoso laboral o violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación, informará por escrito al Comité de Convivencia Laboral.*
2. *El Comité de Convivencia Laboral, recibirá de manera confidencial el caso de presunto acoso laboral.*
3. *El Comité de Convivencia Laboral previo estudio y evaluación del caso puesto en conocimiento dispondrá de un término de veinte (20) días hábiles, contados a partir de su radicación, a efecto de:*
 - a. *Citar y escuchar individualmente a las partes involucradas.*
 - b. *Admitir los medios de prueba legalmente reconocidos y decretar y practicar las pruebas relacionadas con los hechos objeto de la queja.*
 - c. *Proponer mecanismos de solución, conminando a las partes de la controversia al dialogo y a compromisos encaminados a la optimización de la convivencia laboral.*
 - d. *Formular las recomendaciones necesarias garantizando la confidencialidad en las mismas.*
 - e. *Realizar el seguimiento a las recomendaciones efectuadas y la preservación de la confidencialidad.*
 - f. *Hacer las advertencias respecto de las implicaciones de incurrir en conductas de acoso laboral. Lo cual se consignará en un Acta, en la que se detallarán aspectos mínimos como hechos objeto de análisis, acuerdos y compromisos a los que lleguen las partes, sugerencias y propuestas y será suscrita por los intervenientes.*
 - g. *Avalar y dar por agotado un acuerdo conciliatorio entre las partes, modulando el ambiente laboral en aras de mantener el compañerismo, la solidaridad y la tolerancia en un buen ambiente de trabajo y la eficiente ejecución de las labores al interior del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.*
 - h. *Enviar el caso, cuando lo considere conveniente, a evaluación en el servicio de asistencia psicológica que se pueda brindar con el apoyo del Grupo de Gestión Humana.*
 - i. *Considerar que se trata de conductas no constitutivas de acoso laboral sino de presuntas faltas disciplinarias, en cuyo caso se remitirán las diligencias correspondientes al Grupo de Control Interno Disciplinario para el trámite a que haya lugar, en un término no mayor a diez (10) días hábiles a su conocimiento y lo pronunciamiento.*

Continuación de la Resolución “**Por medio de la cual se modifica la Resolución DM No. 0297 de 1 de julio de 2025, mediante la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral 2025-2027 del Ministerio de las Culturas las Artes y los Saberes”**

- j. Si la conducta se considera un caso de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo y orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, deberá remitirse a la Oficina de Control Interno Disciplinario.
- k. Concluir que no fue posible conciliar, en cuyo evento, remitirá las diligencias a la Procuraduría General de la Nación, para lo de su competencia, en un término no mayor a diez (10) días hábiles a su pronunciamiento.

Artículo 8. Adicionar. Adicionar el presente artículo a la Resolución DM No. 0297 de 2025.

Artículo 16. Responsabilidades de la Administración frente al Comité de Convivencia Laboral. El Ministerio de las Culturas las Artes y los Saberes, a través del Grupo de Gestión Humana, deberá desarrollar las siguientes actividades para el cabal cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral, así:

1. Desarrollar a través de la política clara y eficaz las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, dirigidas a promover un ambiente de convivencia laboral, desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, la no discriminación por temas de credo, raza, origen, etc.
2. Asignar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como los elementos para el manejo reservado de la documentación.
3. Disponer de los recursos financieros y técnicos necesarios para su funcionamiento.
4. Otorgar a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, los tiempos requeridos para el desarrollo de sus funciones, durante la jornada laboral.
5. Brindar asesoría y capacitación a los miembros del comité de convivencia laboral para el desarrollo y fortalecimiento de competencias comportamentales y actitudinales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información, ética y habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
6. Capacitar a través de la ARL a los integrantes del Comité de Convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los servidores en casos de crisis.

Articulo 9.-: Vigencia. Las disposiciones de la Resolución DM No. 0297 de 1 de julio de 2025, que no fueron modificadas en la presente Resolución continúan vigentes.

Continuación de la Resolución “**Por medio de la cual se modifica la Resolución DM No. 0297 de 1 de julio de 2025, mediante la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral 2025-2027 del Ministerio de las Culturas las Artes y los Saberes”**

Articulo 10.-: Comunicación. Comuníquese por parte del Grupo de Gestión Humana a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral elegidos para el periodo 2025-2027, el contenido de la presente Resolución.

Articulo 11.-: La presente Resolución rige a partir de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

31 Dic 2025


YANNAI KADAMANI FONRODONA

Ministra

Ministerio de las Culturas las Artes y los Saberes

Proyectó: Angélica María López - Contratista Gestión Humana 

Revisó: Tatiana Segura - Contratista Secretaria General 

Aprobó: Sara Álvarez - Coordinadora Grupo de Gestión Humana 

Aprobó: Luisa Fernanda Trujillo Bernal-Secretaria General 