



El campo
es de todos

Minagricultura

Plan de Gestión Código de Integridad 2020

Versión 1.0 - enero de 2020



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO CONCEPTUAL	4
3. ANTECEDENTES.....	6
4. MARCO NORMATIVO	7
5. OBJETIVO.....	8
6. ALCANCE	8
7. RESPONSABLE.....	8
8. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO.....	9
9. PLAN DE TRABAJO	16
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	17
11. RECURSOS	17
12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020	18



1. INTRODUCCIÓN

La Agencia Nacional de Tierras – ANT, tiene como misión ejecutar la política de ordenamiento social de la propiedad rural formulada por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, para lo cual deberá gestionar el acceso a la tierra como factor productivo, lograr la seguridad jurídica sobre esta, promover su uso en cumplimiento de la función social de la propiedad, y administrar y disponer de los predios rurales de propiedad de la Nación.

En el marco de su misión, le corresponde fortalecer el liderazgo y talento humano para generar resultados y cultura organizacional donde se identifiquen y apliquen valores institucionales a través de espacios que propicien un buen ambiente laboral. Como parte de la iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAF, resulta importante contar con un Código de Integridad que resalte valores construidos por esta entidad como son: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.

La Agencia, mediante el presente documento, establecerá el Plan de Gestión para la implementación y apropiación del Código de Integridad y de Buen Gobierno con el fin de lograr: la promoción y apropiación de valores y principios para conseguir el fortalecimiento de la cultura organizacional, y el desarrollo de las actividades para el logro de un buen clima organizacional basado en valores, en base con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.



2. MARCO CONCEPTUAL

Para una adecuada comprensión del presente Plan, a continuación, se señalan algunos conceptos que son importantes de conocer:

- **Cambio cultural:** El cambio cultural hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos.
- **Código de integridad / Código de ética:** Guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad.
- **Confianza Institucional:** La confianza en la entidad pública se construye mediante una gestión que aplique diferentes mecanismos y estrategias para orientar el quehacer institucional con integridad, transparencia y eficiencia. El objetivo final del fortalecimiento de la Gestión ética redunda en el aumento de la confianza institucional, interna y externa.
- **Comportamiento:** Referido a las personas, es su actuación frente a su entorno, sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura.
- **Cultura Organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.
- **Ética:** (del griego ethos: morada, costumbres, tradiciones) Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social. Está interacción social implica el vivir bien y el habitar bien. El bien vivir se refiere al arte de actuar libre pero responsablemente, en la perspectiva de la satisfacción de nuestras necesidades humanas para llevar una existencia gratificante, pero cuidando simultáneamente la dignidad de la propia vida. La Ética tiene una doble connotación: el cuidado de sí mismo, y el cuidado de los demás seres humanos y del planeta en general.
- **Ética Pública:** Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública. El trasfondo de intencionalidad de



la ética pública es la configuración de una cultura de la integridad en la gestión pública, que conduzca a la emisión de unos juicios de confianza por parte de la ciudadanía acerca de las Entidades y de los servidores públicos, al reconocer que todos estos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen de manera formal la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público, así como porque sus servicios laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población.

- **Gestión Ética/ Gestión de la Integridad:** La gestión ética implica pasar de la concepción de la ética como un problema exclusivo de la conducta individual, para tomar la ética como una estrategia importante que debe orientar todas las prácticas de una organización. Tal concepción de la ética implica el compromiso decidido de los directivos, de los trabajadores y de todos los grupos de interés, en la adopción de medidas y comportamientos acordes con los valores que se ha trazado la organización para alcanzar sus objetivos. En la administración pública, la gestión ética o gestión de la integridad es la materialización de un cambio cultural en las organizaciones, que toma como centro a los servidores públicos y su capacidad para transformar la sociedad, como agentes directos de la actuación del Estado y la construcción de lo público lo cual repercute en un fortalecimiento de la cultura de la legalidad y la confianza en la relación con los servidores públicos, así como en las entidades de las que son miembros.
- **Integridad:** Consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.
- **Hábito y Costumbre:** Entendemos por hábito un comportamiento repetitivo realizado por una persona. Una costumbre, dentro de nuestra terminología, es un hábito socialmente compartido. El hábito, entonces, es de carácter individual, mientras que la costumbre tiene un carácter social.
- **Principios y Valores:** Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. En esta línea, los Principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual la persona o los grupos se adhieren. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación.
- **Transparencia:** Para la OCDE la transparencia es la “comunicación exitosa de doble vía sobre la política pública, los arreglos institucionales que la hacen posible y que reflejan la cultura, la historia y los valores de un país o una ciudad”. Este principio que complementa los deberes del Estado con la responsabilidad individual en el control y en la participación, reflejada en la defensa de lo público desde el escenario interno y externo. Siendo así, los procesos propios de la Transparencia, en la dimensión propia del Desarrollo Administrativo, se entrecruza con la base cultural, a través de las acciones y representaciones individuales asociadas a la cultura organizacional y a la responsabilidad de los individuos en la promoción de un actuar transparente en la gestión y las



acciones de buen gobierno respecto de la toma de decisiones en la que están comprometidos los directivos.

3. ANTECEDENTES

Para la construcción del Plan de Gestión Código de Integridad 2020, es necesario tener en cuenta la línea de tiempo de las acciones implementadas en materia de ética. Esta construcción inicia con la participación de los servidores públicos y colaboradores de la ANT del Código de Integridad en el año 2018, realizando sus aportes para lograr identificar los valores éticos que los caracterizan. Como resultado de los espacios de participación, se lograron definir los siguientes valores, adicionales a los propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAF: Liderazgo, Vocación de Servicio y Trabajo en equipo.

Posteriormente en el mes de julio de 2019, la Subdirección de Talento Humano implementó la Encuesta de Apropiación del Código de Integridad, dirigida a todos los servidores públicos de la entidad y se adelantaron actividades para fomentar la adaptación y apropiación de la ética pública en la Agencia Nacional de Tierras. Adicionalmente se realizó la encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano, esta fue enviada desde el 27 de diciembre de 2019 – hasta 09 de enero de 2020, por el correo electrónico de talento humano, a todos los funcionarios y contratistas de la entidad, con respecto a la Evaluación Plan de Desarrollo del Talento Humano 2019 (Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo), se contó con la participación de 301 funcionarios que respondieron dicha encuesta y autorizaron el uso de la información suministrada.

Se toman también como referencia los resultados del reporte de Autodiagnóstico Código de Integridad 2019, herramienta dispuesta con el DAFP, y los resultados de la Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG. Cabe aclarar que, dado que los resultados de la vigencia 2019 son reportados en el mes de febrero 2020, se toma como referencia los resultados de la vigencia 2018.



4. MARCO NORMATIVO

El Código de Integridad y Buen Gobierno está alineado con las directrices establecidas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto No. 1499 de 2017) en su política de Gestión y Desempeño de integridad, donde indica que la dimensión de Talento Humano apuesta por la integridad en la Gestión pública, la cual consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos para agregar valor y garantizar los derechos y respuestas a las necesidades de los ciudadanos.

Adicionalmente, debe tener en cuenta lo dispuesto por las siguientes normas:

- **Ley 489 de 1998**, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- **LEY 1437 DE 2011 - Código Único Disciplinario**. Artículo 35: Prohibiciones
- **Ley 1474 de 2011**, Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- **Ley 1712 de 2014**, Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto No. 1499 de 2017**, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.



5. OBJETIVO

Fortalecer una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia, la lealtad al Estado, a las leyes, así como los valores éticos que genere confianza en la ciudadanía hacia la entidad y los grupos que la conforman y se vea reflejado en su compromiso y seriedad.

6. ALCANCE

Los valores, políticas éticas y lineamientos del Código de Integridad y Buen Gobierno, serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los servidores públicos y colaboradores de la Agencia Nacional de Tierras en sus actuaciones, y serán promovidos de manera especial por el Equipo Directivo de la Agencia y demás particulares que ejerzan funciones públicas o sean delegados para desarrollar las mismas, con el propósito de consolidarlos en nuestra cultura organizacional.

7. RESPONSABLE

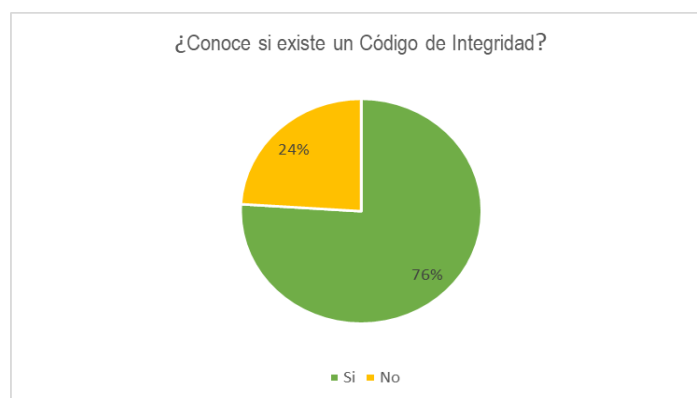
La Secretaría General a través de la Subdirección de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del presente plan.

8. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

Para la formulación del Plan de Gestión del Código de Integridad de la vigencia 2020 se tienen en cuenta los insumos indicados en el punto 3 de este documento:

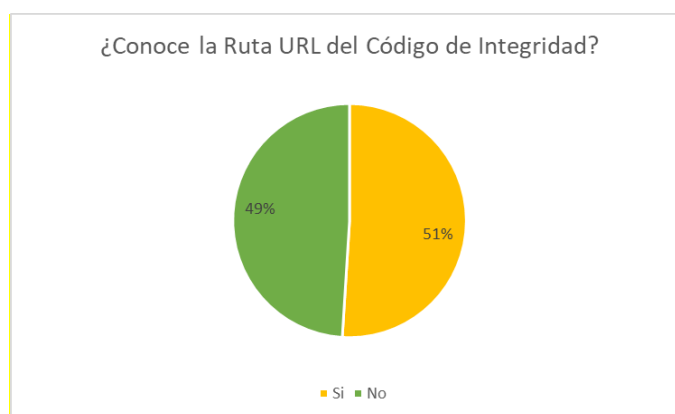
8.1. Encuesta de Apropiación del Código de Integridad 2019

Para el presente plan se tomarán como referencia algunas de las estadísticas arrojadas por la encuesta de apropiación del Código durante vigencia 2019, dado que la encuesta se aplicó en el mes de julio de 2019 y el plan de trabajo tuvo una vigencia muy corta para su ejecución e implementación. Esta encuesta fue contestada con 219 colaboradores.



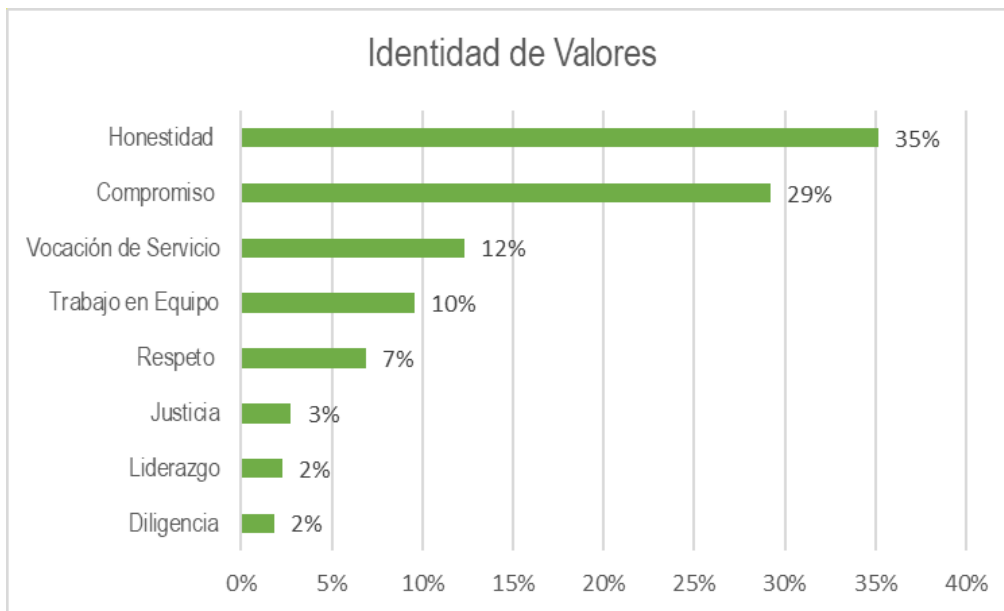
Fuente: Encuesta de Apropiación del Código de Integridad 2019

Se observa que el 76% de los encuestados conoce la existencia del Código de Integridad y Buen Gobierno. Se debe continuar trabajando en estrategias que permitan que todos los colaboradores de la entidad conozcan el Código de Integridad y Buen Gobierno.



Fuente: Encuesta de Apropiación del Código de Integridad 2019

A pesar de que el 76% de los colaboradores saben de la existencia del Código, solo el 51% manifestó conocer la ruta para acceder a este. Por lo cual es necesario fortalecer las estrategias y mecanismos de promoción, socialización y divulgación del mismo.



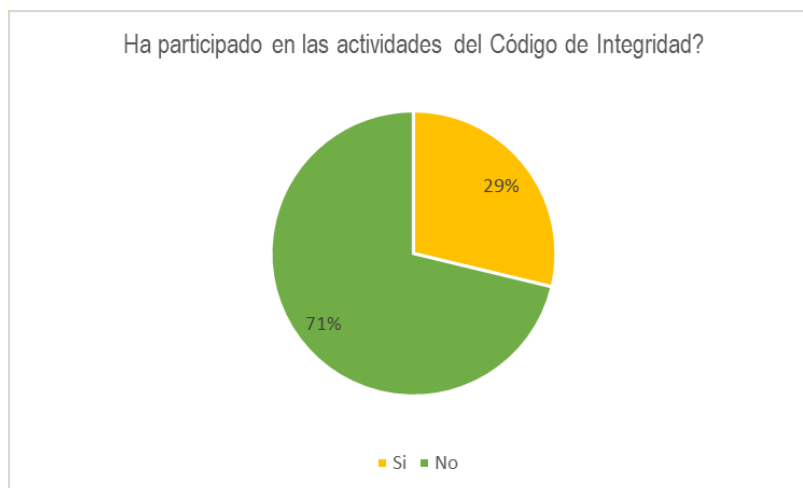
Fuente: Encuesta de Apropiación del Código de Integridad 2019

La Honestidad y el Compromiso, son los valores institucionales con los que más se identifican los colaboradores. En el presente Plan de Gestión, se hará énfasis en aquellos valores de menores puntuaciones, de manera que se logre la apropiación total del Código de Integridad.



Fuente: Encuesta de Apropiación del Código de Integridad 2019

El 56% de los encuestados consideró que las estrategias de comunicación para promover la implementación del código son idóneas. Es importante tener en cuenta que, si bien la encuesta se realizó en la vigencia 2019, esta percepción es con respecto a la gestión adelantada durante la vigencia 2018. Por lo anterior, durante el año anterior se fortalecieron las actividades de promoción e implementación a través del correo institucional, intranet corporativa, vocería del código, etc.

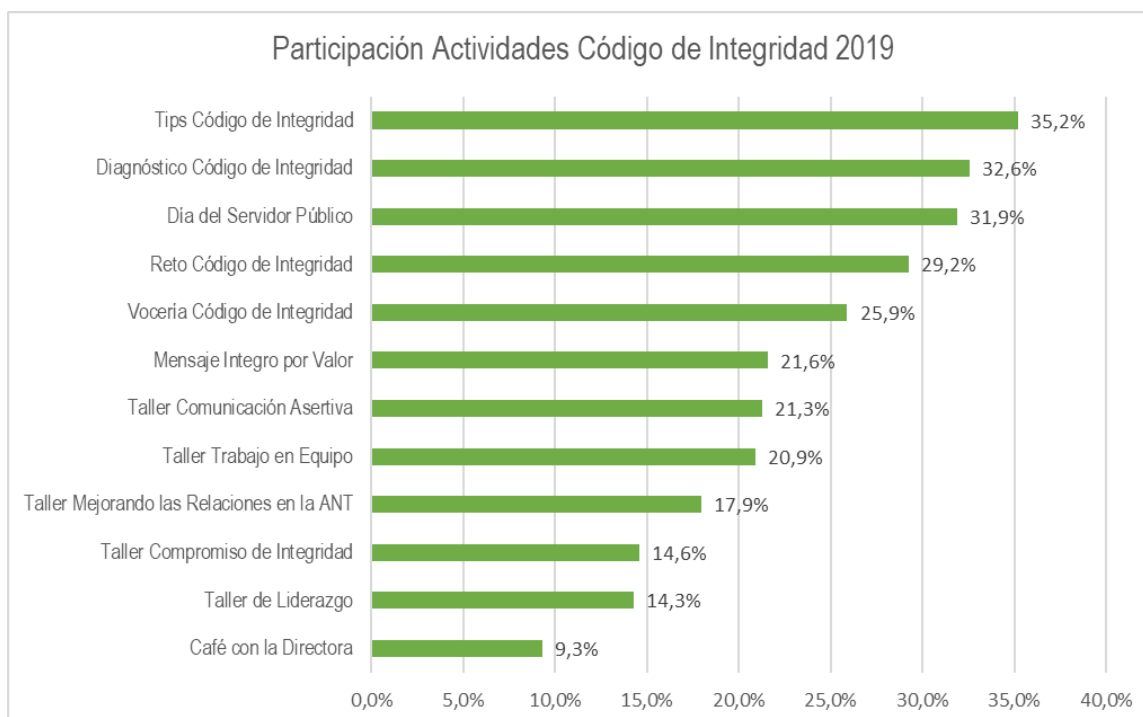


Fuente: Encuesta de Apropiación del Código de Integridad 2019

Se observa que hubo una participación activa en las actividades de promoción e implementación del Código de Integridad. Si bien este es un resultado adecuado, es necesario establecer estrategias que nos lleve a contar con una mayor participación por parte de los colaboradores de la entidad.

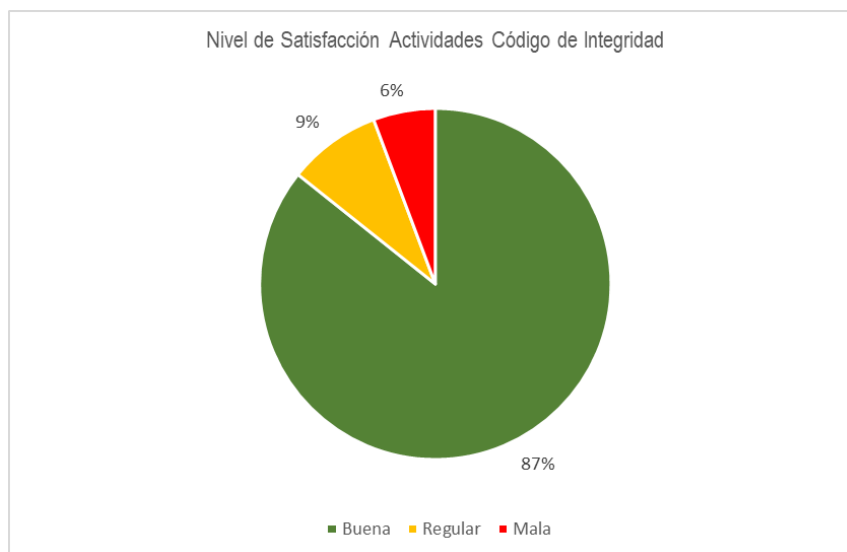
8.2. Evaluación y Diagnostico para el Desarrollo del Talento Humano – 2019

Se realizó la encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano, esta fue enviada desde el 27 de diciembre de 2019 – hasta 09 de enero de 2020, por el correo electrónico de talento humano, a todos los colaboradores de la entidad, con respecto a la Evaluación Plan de Desarrollo del Talento Humano 2019.





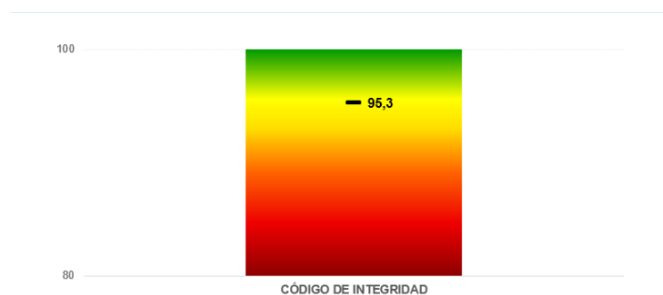
Se debe tener presente que al momento del diligenciamiento de la encuesta se tenía una población objetivo más alta. Dada la fecha de lanzamiento de la evaluación, la mayoría colaboradores se encontraban en periodo de vacaciones, por lo que el porcentaje de participación en las actividades mencionadas pudo haber sido más alto.

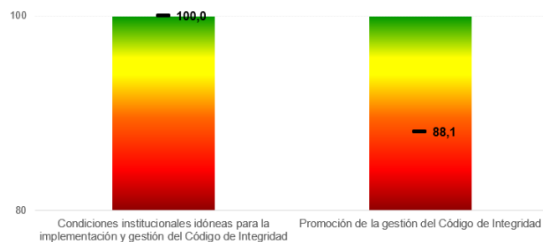


Se observa que el 87% de las personas que participaron en una o varias de las actividades del Plan de Gestión del Código de Integridad y Buen Gobierno, calificó como “buena”; el 8% como “regular” y el 5% “mala”. Estos porcentajes indican una buena acogida por parte de los colaboradores; sin embargo, es necesario trabajar más en estrategias de promoción y divulgación de Código, de manera que se tenga un mayor porcentaje de cobertura de la población de la ANT.

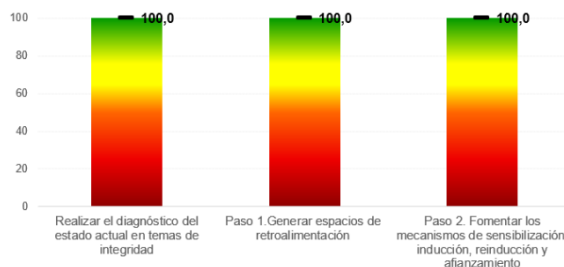
8.3. Reporte de Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad

Los resultados que se muestran a continuación, corresponden al seguimiento y cumplimiento de las actividades establecidas en el cronograma de trabajo del Plan de Gestión Código de Integridad y Buen Gobierno vigencia 2019:

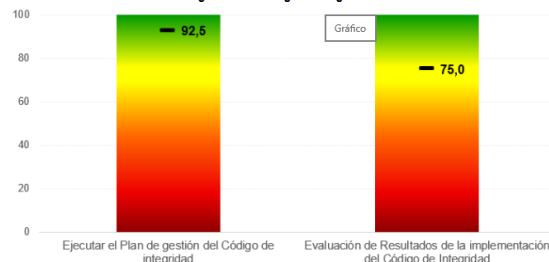




Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad



Promoción de la gestión del Código de Integridad



La calificación general de la gestión adelantada es de 95.3 /100. Este resultado se logra al ejecutar el plan de trabajo del Código en un 85%, lo que corresponde a 17 actividades realizadas.

 Agencia Nacional de Tierras JUNTOS ABRIMOS LAS PUERTAS AL PROGRESO		PLAN DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO 2019												85%	
ACTIVIDADES PROPUESTAS		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	Actividades programadas	Observaciones
Diagnóstico Código de Integridad								1						1	1
Tips Código de Integridad y Buen Gobierno								1	1	1				3	3
Mensaje Integro por Valor								1						1	1
Café con la Directora									1					2	1
Reto Código de Integridad								1						1	1
Concurso Servidor Público Integro														1	0
Actividad Valores de Integridad - Día del Servidor Público							1							1	1
Taller Mejorando Las Relaciones en la ANT						1	1							2	2
Taller de Liderazgo									1					1	1
Taller de Trabajo en Equipo							1							1	1
Compromiso de Integridad										1				1	1
Evaluación de Implementación Código													1	1	1
Socializar Resultados del Código														1	0
Inducción						1				1				2	2
Reinducción													1	1	1
		20 17													
		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		0	0	0	0	2	3	4	2	1	0	2			
		0%	0%	0%	0%	10%	25%	40%	60%	70%	75%	85%			

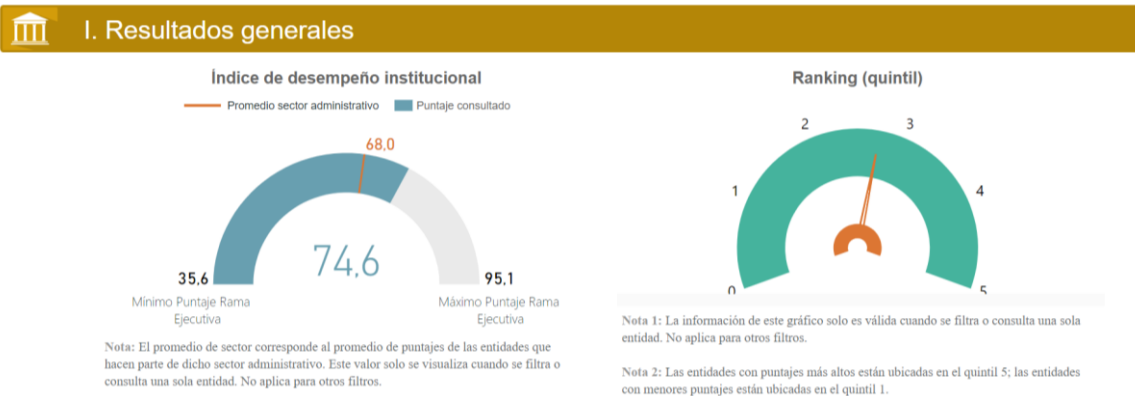
Fuente: Elaboración STH



Es necesario crear estrategias que permitan llegar con mayor oportunidad a las diferentes sedes y regionales en las que la Agencia Nacional de Tierras tiene presencia, de manera que se logre una mayor apropiación de los valores institucionales.

8.4. Resultados FURAG 2018

Dado que los resultados de la vigencia 2019 son reportados en el mes de febrero 2020, se toma como referencia los resultados de la vigencia 2018. De acuerdo con los resultados del Formulario Único de Reporte Avances de la Gestión FURAG 2018, el índice de desempeño institucional fue de 74.6, lo que la ubica por encima del promedio del Sector Agricultura y Desarrollo Rural con 68.0, como se puede apreciar en la siguiente imagen:



Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva, Vigencia 2018.

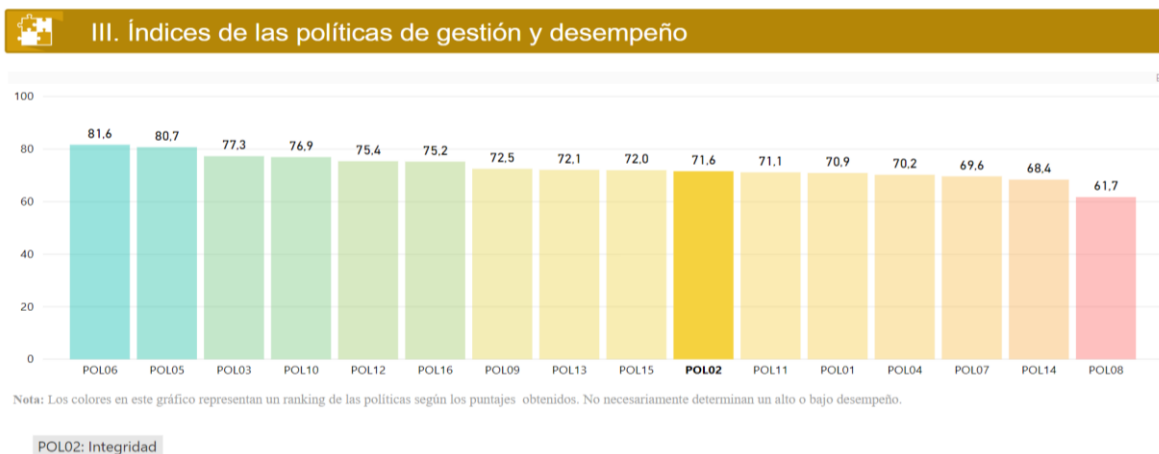
En el mismo informe del FURAG, se presenta el consolidado por Dimensiones de Gestión y Desempeño, la Dimensión 1 correspondiente a Talento Humano, presentó una ponderación de 71.2 del 94.4 que corresponde al puntaje máximo obtenido por el grupo de entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, como se muestra a continuación:



Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva, Vigencia 2018.



De acuerdo con el Índice de Desempeño de las Políticas de Gestión y Desempeño, la Política Nro. 02, relacionada con Integridad, tiene una ponderación del 71.6, de acuerdo con la siguiente gráfica:



Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva, Vigencia 2018.



9. PLAN DE TRABAJO

Para cumplir con los objetivos se estructuro el siguiente plan de trabajo, el cual permitirá la continuidad de un clima ético en la institución, el desarrollo de una cultura organizacional ética sustentada en valores, como soporte para el cumplimiento de su misión y logro de su visión institucional.

Con la actualización de este plan se busca:

- La promoción de valores y el fortalecimiento de una cultura fundamentada en los principios y valores de la entidad.
- Continuar sensibilizando a los funcionarios y contratistas de la institución sobre el tema ético.
- Se pretende también crear una red de contactos al interior de cada dependencia de la entidad, de manera que ejerzan el rol de “Gestores de Integridad”. Con esta estrategia se pretende poder tener mayor cobertura, oportunidad e impacto con las actividades planteadas para la vigencia 2020. Este grupo será capacitado y servirá como enlace con la Subdirección de Talento Humano.
- Desarrollar actividades para el logro de un buen clima organizacional basado en valores.

Para lo anterior se emplearán los diferentes canales de comunicación de la entidad:

- **Canales Personales:** Mediante la realización de actividades realizando recorrido en las oficinas llegando de esta manera a todos los servidores públicos.
- **Canales Interpersonales:** Mediante flyer de comunicación, intranet, mensajes por correo electrónico institucional y pop-ups en los equipos de cómputo.
- **Canales Interactivos:** Con el apoyo y coordinación del área de comunicaciones y sistemas de información de la entidad, Intranet Institucional.

Seguir utilizando la plataforma Moodle para dar la inducción a los funcionarios vinculados a la planta de personal de la ANT. En esta se encuentra contenida la información del Código de Integridad y Buen Gobierno, a través de la cual se busca afianzar las temáticas allí contenidas.



10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

La evaluación de resultados de la implementación del Código de Integridad y Buen Gobierno es un mecanismo de medición para identificar el grado de apropiación de los valores al interior de la entidad.

- a) **Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el desarrollo del Talento Humano:** Medición que permite identificar en qué estado se encuentra la implementación del Código, se llevara a cabo al final de la vigencia 2020.
- b) **Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad:** Al final de la vigencia 2020 se reportará toda la gestión realizada por la Subdirección de Talento Humano en la herramienta dispuesta por el DAFP.

11. RECURSOS

Para el desarrollo del presente plan se requieren recursos financieros, los cuales serán tramitados por la Subdirección de Talento Humano ante la Secretaría General.



12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020

A continuación, se presente el cronograma de actividades a seguir para la vigencia 2020.



Agencia
Nacional de
Tierras

JUNTOS ABRIMOS LAS
PUERTAS AL PROGRESO

PLAN DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO 2020

0%

ACTIVIDADES PROPUESTAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	Actividades programadas	Ejecutadas	Observaciones	
Campaña de Expectativas "Sé Un Gestor de Integridad"													1	0		
Elección Gestores de Integridad													1	0		
Capacitación Gestores de Integridad													1	0		
Taller Vocación de Servicio													1	0		
Vitaminas de Integridad (Sketch - Botellita de Dulces)													1	0		
Taller de Respeto y Justicia													1	0		
Actividad Valores Día del Servidor Público													1	0		
Taller Diligencia y Liderazgo													1	0		
Reto Código de Integridad													1	0		
Interiorización Valor del Mes													8	0		
Divulgación de Información y Tips Valores - Código de Integridad y Buen Gobierno													11	0		
Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2020													1	0		
Inducción Nuevos Servidores (Divulgación Código de Integridad y Buen Gobierno)																
Actividad para nuevos servidores															29	0
0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0%															0	0
0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0%															0	0

Aprobó: Carlos Alberto Salinas Sastre – Secretario General
 Revisó: Marina Segura Saénz - Subdirectora de Talento Humano
 Revisó: Edgar Alfredo Gutierrez Rivera – Contratista Secretaría General
 Elaboró: María Alejandra Lésmez Morales – Contratista Subdirección de Talento Humano