



Secretaría Administrativa
Gobernación del Quindío



**INFORME DE AVANCE DEL PLAN DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA DE "GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN" DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y
GESTIÓN (MIPG) 30 DE AGOSTO DE 2022**

**GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO
SECRETARÍA ADMINISTRATIVA
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2022**

Gobernación del Quindío
Calle 20 No.13-22
www.quindio.gov.co
Armenia, Quindío

Paisaje Cultural Cafetero
Patrimonio de la Humanidad
Declarado por la **UNESCO**

PBX: 741 77 00 EXT. 213
administrativa@gobernacionquindio.gov.co



TABLA DE CONTENIDO

1. NOMBRE DEL PROYECCTO4

2. META PRODUCTO4

3. OBJETIVO4

4. GENERALIDADES4

5. ACCIONES REALIZADAS5

5.1 Compromiso: Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y llevar a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento.5

5.2 Compromiso: Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y llevar a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento.5

5.3 Compromiso: Identificar a través de un ejercicio de diagnóstico, el estado de implementación de la Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Administración Departamental, con el objetivo de documentar los avances y las conclusiones de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Administración Departamental y ajustes al plan de acción 2022.5

5.4 Compromiso: Conocimiento y la innovación de la Administración Departamental, con el propósito fortalecer de forma transversal las dimensiones (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) en cuanto el conocimiento que se genera o produce.5

5.6 Compromiso: Evaluar los resultados de los procesos de ideación adelantados en la entidad y analizar los resultados.6

5.7 Compromiso: Desarrollar pruebas de experimentación, documentar y analizar los resultados.6

5.8 Compromiso: Implementar y difundir una estrategia de cultura organizacional orientada a la innovación en la entidad y analizar sus resultados.6

5.9 Compromiso: Priorizar las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, contar con acciones a corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión y evaluarlas periódicamente.7

5.10 Compromiso: Priorizar las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, contar con acciones a corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión y evaluarlas periódicamente.7

5.11.1 Compromiso: Identificar, clasificar y actualizar el conocimiento tácito de la entidad para la planeación del conocimiento requerido por la entidad.7

5.12.1 Compromiso: Desarrollar y fortalecer la analítica institucional para la evaluación de la eficacia de los planes y programas y de las acciones respecto a GESCO8

5.13.1 Compromiso: Generar espacios formales e informales de creación que son reconocidos por el talento humano interno y los grupos de valor e interés8

5.14.1 Compromiso: Participar en espacios regionales, nacionales e internacionales de gestión del conocimiento, documentarlos y compartir la experiencia al interior de la entidad. 8

6. CONCLUSIONES9



INTRODUCCIÓN

La Gobernación del Quindío a través de la Secretaría Administrativa y la Dirección de Talento Humano, tiene a cargo el diseño, ajuste e implementación del Plan de Acción de la Política de "Gestión del Conocimiento y la Innovación" la cual se encuentra inmersa en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

El Plan de Acción del Centro Administrativo Departamental, es diseñado en el mes de diciembre del año 2021, así como el autodiagnóstico de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación y la conformación del Equipo, el cual se conforma mediante el Decreto 656 del 18 de diciembre del 2020.

A 31 de agosto del año 2022, se muestra el avance en el desarrollo de las actividades establecidas en el Plan de Acción, dando cumplimiento a la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación y que, además, se da a conocer en el presente documento.



1. NOMBRE DEL PROYECTO

Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG de la Administración Departamental del Quindío (Dimensión 6 Gestión del Conocimiento y la Innovación).

2. META PRODUCTO

Implementación de las Dimensiones y Políticas del Modelo Integrado de Planeación y de Gestión MIPG.

3. OBJETIVO

Elaborar tres (3) informes de seguimiento de los las metas e indicadores del Plan de Acción donde se reflejen los avances obtenidos durante la vigencia 2022, que sirven como soporte para el análisis anual del autodiagnóstico y se refleja en el cumplimiento del desarrollo de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

4. GENERALIDADES

El Plan de Acción establece actividades que buscan dar cumplimiento a la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Administración Central Departamental, orientadas al logro de los objetivos y metas trazadas en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG y a los lineamientos del Plan de Desarrollo Departamental "Tú y Yo Somos Quindío" 2020-2023.

Este tiene como fecha de corte para la realización del seguimiento el día 30 del mes de abril, agosto y diciembre. Además, consta de cuatro (4) componentes, ocho (8) categorías, Doce (12) compromisos o acciones de mejora, Catorce (14) metas, Catorce (14) indicadores y, Catorce (14) evidencias, las cuales son ejecutadas por las Secretaría Administrativa a través de la Dirección de Talento Humano, tal como está descrito en el Plan de Acción.

No.	POLÍTICA	COMPONENTES	CATEGORÍA	COMPROMISOS Y/O ACCIONES	META	INDICADOR	EVIDENCIA	RESPONSABLE	FECHA (dd-mm-aaaa)	CONSIDERACIONES
6. DIMENSION GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN										
1	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Planeación	Identificación del conocimiento más relevante de la entidad	Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y llevar a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento.	Identificar, clasificar y actualizar continuamente el conocimiento explícito y tácito de la entidad (Corto y largo plazo)	Formato de Retención de Conocimiento Explícito y Tácito Implementado	Formato de Retención del Conocimiento Explícito y Tácito diligenciado	Secretaría Administrativa - Dirección de Talento Humano	31/12/2022	50% a la fecha se ha avanzado en el procedimiento administrativo de promoción del conocimiento y socialización, en primera instancia, a la espera de aprobación por el área jurídica para su aplicación.
2				Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad.	Riesgo de fuga de capital intelectual identificado y documentado	Mapa de riesgos de gestión	Secretaría Administrativa - Secretaría de Planeación	31/12/2022	El mapa de riesgo ya se encuentra actualizado, es decir está a un 100% en su totalidad, su aplicación está en un 50%, dado que se dispone de la aplicación de la Planilla de Retención del conocimiento y la innovación.	
3			Planeación Estratégica	Identificar a través de un ejercicio de diagnóstico, el estado de implementación de la Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Administración Departamental con el objetivo de documentar los avances y las conclusiones de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la entidad.	Elaborar el análisis comparativo de autodiagnóstico 2020 y 2021	Análisis comparativo elaborado	Documento análisis comparativo	Secretaría Administrativa - Dirección de Talento Humano	30/4/2022	Se dio cumplimiento en el 100% antes de la fecha establecida, la cual fue entregada a la Secretaría de Planeación y suministró de apoyo para los informes de Control Interno, esta respuesta es el archivo de la Dirección de Talento Humano.
4			Identificar a través de un ejercicio de diagnóstico, el estado de implementación de la Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Administración Departamental con el propósito fortalecer de forma transversal las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	Ajustar e Implementar el Plan de Acción de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Administración Departamental.	Plan de Acción ajustado e implementado	Documento Plan de Acción - Informe Final del Seguimiento Plan de Acción	Secretaría Administrativa - Dirección de Talento Humano	31/12/2022	El Plan de Acción de GESCO se encuentra en un 100% actualizado e implementado, desactualizándose a la fecha a actualidad.	
5			Ideación	Identificar espacios para la ideación, experimentación e innovación con las dependencias, secretarías y dependencias de la Administración Central Departamental.	Socializar e implementar la matriz para la identificación de ideas, experimentación e innovación con las dependencias y secretarías.	Matriz de para la identificación de ideas, experimentación e innovación socializada e implementada	Matriz de ideación, experimentación e innovación Actas de socialización	Secretaría Administrativa - Dirección de Talento Humano	31/12/2022	La matriz se socializó y socializó con el equipo técnico con un porcentaje de cumplimiento del 80%, a la fecha nos encontramos en el proceso de recolección de información para poder alimentarla y seleccionar el caso final que se socializará con las dependencias de la Administración Central.
6			Evaluar los resultados de los procesos de ideación adelantados en la entidad y analizar los resultados.	Realizar seguimiento a la aplicación de la Matriz para la identificación de ideas, experimentación e innovación a través del reporte de información.	Seguimiento semestral a la matriz de ideación, experimentación e innovación	Informe de seguimiento a la matriz de ideación, experimentación e innovación	Secretaría Administrativa - Dirección de Talento Humano	31/12/2022	Dado que el equipo técnico aprobó la Matriz de Ideación y se consolidó la información, su cumplimiento va en un 50%. Es decir, que en cuanto a seguimiento de ésta se cumplió con el Primer Semestre.	
7			Experimentación	Desarrollar pruebas de experimentación, documentar y analizar los resultados.	Implementar Planilla de Retención del Conocimiento y la Innovación con una muestra representativa de los colaboradores de la Administración Central.	Planilla de Retención del Conocimiento y la Innovación diligenciada por una muestra representativa de los colaboradores de la Administración Central.	Informe de avance y evaluación de la Prueba piloto Instrumento Planilla de Retención del Conocimiento y la Innovación diligenciada por una muestra representativa de los colaboradores de la entidad.	Secretaría Administrativa - Dirección de Talento Humano	31/12/2022	0% No se ha realizado, dado que se encuentra en nivel de prueba, para posteriormente socializarlo con los colaboradores de la entidad.
			Implementar y difundir una estrategia de cultura organizacional relacionada con la innovación.	Oficiar la estrategia de cultura organizacional relacionada con la innovación.	Estrategia de cultura	Estrategia de cultura organizacional documentada e implementada	Secretaría		Se difundió la estrategia de cultura organizacional en un 100%, mediante la acción de comunicación, y cuenta el	

Con la implementación de la política, se busca que el capital intelectual de la entidad, desarrolle buenas prácticas y compartan sus conocimientos, con la ayuda de espacios de ideación donde se pueda reflejar la excelencia y los diversos enfoques, hacia los resultados y cumplimiento de metas en los procesos de la entidad.



5. ACCIONES REALIZADAS

Dentro del marco de cumplimiento al Plan de Acción establecido, se tiene las siguientes metas del componente: Planeación y la Categoría: Identificación del conocimiento más relevante de la entidad llevan un importante avance:

5.1 Compromiso: Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y llevar a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento.

5.1.1 Meta: Identificar, clasificar y actualizar continuamente el conocimiento explícito y tácito de la entidad. (Corto y largo plazo)

5.1.2 Indicador: Formato de Retención del Conocimiento Explícito y Tácito Implementada

5.1.3 Evidencia: Formato de Retención del Conocimiento Explícito y Tácito diligenciada

5.1.4 Estado: 50% a la fecha se ha avanzado en el procedimiento administrativo de proyección del formato y socialización, en primera instancia, a la espera de aprobación por el área jurídica para su aplicación

5.2 Compromiso: Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y llevar a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento.

5.2.1 Meta: Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad

5.2.3 Indicador: Riesgo de fuga de capital intelectual identificado y documentado

5.2.4 Evidencia: Mapa de riesgos de Gestión del Conocimiento y la Innovación

5.2.5 Estado: EL mapa de riesgo ya se encuentra actualizado, es decir está a un 100% sin embargo, su aplicación está en un 50%, dado que se depende de la aplicación de la Plantilla de Retención del conocimiento y la innovación.

Categoría: Planeación Estratégica

5.3 Compromiso: Identificar a través de un ejercicio de diagnóstico, el estado de implementación de la Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Administración Departamental, con el objetivo de documentar los avances y las conclusiones de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Administración Departamental y ajustes al plan de acción 2022.

5.3.1 Meta: Elaborar el análisis comparativo del autodiagnóstico 2020 y 2021

5.3.2 Indicador: Análisis comparativo elaborado

5.3.3 Evidencia: Documento análisis comparativo

5.3.4 Estado: Se dio cumplimiento en el 100% antes de la fecha establecida, la cual fue entregada a la Secretaría de Planeación y sirvió de insumo para los informes de Control Interno, esta reposa en el archivo de la Dirección de Talento Humano.

5.4 Compromiso: Conocimiento y la innovación de la Administración Departamental, con el propósito fortalecer de forma transversal las dimensiones (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) en cuanto el conocimiento que se genera o produce.

5.4.1 Meta: Ajustar e Implementar el Plan de Acción de la Política de Gestión del Conocimiento y la innovación de la Administración Departamental.

5.4.2 Indicador: Plan de Acción ajustado e implementado.

5.4.3 Evidencia: Documento Plan de Acción - Informe final del Seguimiento Plan de Acción

5.4.4 Estado: Esta meta se socializó con el equipo técnico el 26 de abril donde fue aprobado por unanimidad, está pendiente la normalización del plan de acción y se elaboró el informe de avance y seguimiento al plan de acción del primero y segundo cuatrimestre, se encuentra en un 100% actualizado e implementado, desarrollándose a la fecha a cabalidad.



Categoría: Ideación

5.5 Compromiso: Identificar espacios para la ideación, experimentación e innovación con las diferentes secretarías y dependencias de la Administración Central Departamental

5.5.1 Meta: Socializar e implementar la matriz para la identificación de ideación, experimentación e innovación con las diferentes secretarías y dependencias

5.5.2 Indicador: Matriz de para la identificación de ideación, experimentación e innovación socializada e implementada

5.5.3 Evidencia: Matriz de ideación, experimentación e innovación, Actas de socialización

5.5.4 Estado: La matriz se estructuró y socializó con el equipo técnico con un porcentaje de cumplimiento del 60%, a la fecha nos encontramos en el proceso de recolección de información para poder alimentarla y seleccionar el caso final que se socializará con las dependencias de la Administración Central.

5.6 Compromiso: Evaluar los resultados de los procesos de ideación adelantados en la entidad y analizar los resultados

5.6.1 Meta: Realizar seguimiento a la aplicación de la Matriz para la identificación de ideación, experimentación e innovación a través del reporte de información.

5.6.2 Indicador: Seguimiento semestral a la matriz de ideación, experimentación e innovación

5.6.3 Evidencia: Informe de seguimiento a la matriz de ideación, experimentación e innovación

5.6.4 Estado: Dado que el equipo técnico aprobó la Matriz de Ideación y se consolidó la información, su cumplimiento va en un 50%. Es decir, que en cuanto a seguimiento de ésta se cumplió con el Primer Semestre.

Categoría: Experimentación

5.7 Compromiso: Desarrollar pruebas de experimentación, documentar y analizar los resultados

5.7.1 Meta: Implementar prueba piloto Instrumento Plantilla de Retención del Conocimiento y la Innovación con una muestra representativa de los colaboradores de la Administración Central, Gobernación del Quindío.

5.7.2 Indicador: Prueba piloto Instrumento Plantilla de Retención del Conocimiento y la Innovación diligenciada por una muestra representativa de los colaboradores de la Administración Central, Gobernación del Quindío, evaluada y analizada.

5.7.3 Evidencia: Informe de análisis y evaluación de la Prueba piloto Instrumento Plantilla de Retención del Conocimiento y la Innovación diligenciada por una muestra representativa de los colaboradores de la Administración Central, Gobernación del Quindío.

5.7.4 Estado: No se ha realizado, dado que se encuentra en revisión jurídica, para posteriormente socializarse con los colaboradores de la entidad.

Categoría: Innovación

5.8 Compromiso: Implementar y difundir una estrategia de cultura organizacional orientada a la innovación en la entidad y analizar sus resultados.

5.8.1 Meta: Difundir la estrategia de cultura organizacional relacionada con la Gestión del Conocimiento que permita dar a conocer la Política de Innovación a través de diferentes herramientas comunicativas.

5.8.2 Indicador: Estrategia de cultura organizacional implementada, socializada y evaluada

5.8.3 Evidencia: Estrategia de cultura organizacional documentada e implementada, Evidencias de socialización informe de seguimiento y evaluación

5.8.4 Estado: Se difundió la estrategia de cultura organizacionales un 100%, mediante la acción denominada: "Fomentar el sentido de pertenencia en los funcionarios de la entidad", a través de banners institucionales.

5.9 Compromiso: Priorizar las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, contar con acciones a corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión y evaluarlas periódicamente.

5.9.1 Meta: Crear la página de reservorios de conocimiento que permita la conservación de información relacionada con innovación e investigación de la Administración Departamental, de conformidad a lo establecido en la Dimensión 6 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG

5.9.2 Indicador: Micrositio reservorio de conocimiento creado

5.9.3 Evidencia: Micrositio en funcionamiento y actualizado

5.9.4 Estado: Se ha avanzado en la recolección de información para ubicar en el reservorio de conocimiento, así mismo, se ha adelantado reuniones con la Secretaría de las TIC y el acompañamiento de Planeación, para ordenar los documentos que deberán reposar en el sitio y la estructura del espacio con un cumplimiento del 100%, en el momento ya se tiene el banner y el botón en la página web de la entidad.

5.10 Compromiso: Priorizar las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, contar con acciones a corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión y evaluarlas periódicamente.

5.10.1 Meta: Socializar el Micrositio "Repositorio de conocimiento y la innovación" con las diferentes secretarías y dependencias de la Administración Central Departamental, con la finalidad de dar a conocer este espacio de información.

5.10.2 Indicador: Micrositio "Repositorio de conocimiento y la innovación" socializado con las diferentes secretarías y dependencias

5.10.3 Evidencia: Evidencias de socialización (actas, listados, etc.)

5.10.4 Estado: Socializar el Micrositio "Repositorio de conocimiento y la innovación" con las diferentes secretarías y dependencias de la Administración Central. Esta actividad se realizará en el segundo semestre del año.

Dentro del marco de cumplimiento al Plan de Acción establecido se tiene las siguientes metas del componente: Herramientas de uso y apropiación, la Categoría: Identificación, apropiación y funcionamiento de los repositorios de conocimiento:

5.11.1 Compromiso: Identificar, clasificar y actualizar el conocimiento tácito de la entidad para la planeación del conocimiento requerido por la entidad.

5.11.2 Meta: Identificar, clasificar y actualizar el conocimiento tácito a través del diligenciamiento, actualización y análisis de las plantillas de retención del conocimiento

5.11.3 Indicador: Plantillas de retención del conocimiento diligenciadas y analizadas

5.11.4 Evidencia: Informe de análisis de las plantillas de retención del conocimiento y la innovación



5.11.5 Estado: A la fecha no se cuenta con la recopilación total de la información.

Dentro del marco de cumplimiento al Plan de Acción establecido se tiene las siguientes metas del componente: Analítica Institucional, la Categoría: Ejecución de análisis y visualización de datos e información:

5.12.1 Compromiso: Desarrollar y fortalecer la analítica institucional para la evaluación de la eficacia de los planes y programas y de las acciones respecto a GESCO

5.12.2 Meta: Fortalecer la analítica institucional del área de Talento Humano de la entidad a través de la evaluación y seguimiento de los planes y programas, los informes de avance actividades del Plan de Acción GESCO vigencia 2022

5.12.3 Indicador: seguimiento de los planes y programas evaluados y con seguimiento, informes de avance actividades del Plan de Acción GESCO cuatrimestralmente

5.12.4 Evidencia: Encuesta de Evaluación de capacitaciones del PIC, Informes seguimiento y evaluación de los planes y programas, Informes cuatrimestrales de cumplimiento del Plan de Acción GESCO

5.12.5 Estado: A la fecha se han realizado los seguimientos a los planes y programas de la administración departamental, con cumplimiento del 50% a los que ha habido lugar.

Dentro del marco de cumplimiento al Plan de Acción establecido se tiene las siguientes metas del componente: Cultura de compartir y difundir, la Categoría: Establecimiento de acciones fundamentales:

5.13.1 Compromiso: Generar espacios formales e informales de creación que son reconocidos por el talento humano interno y los grupos de valor e interés

5.13.2 Meta: Desarrollar espacios de interacción entre funcionarios y colaboradores y/o entidades mediante redes de enseñanza-aprendizaje

5.13.3 Indicador: Espacios de interacción entre funcionarios y colaboradores, establecidos o implementados.

5.13.4 Evidencia: Evidencias (Fotos y asistencias) de la realización de los espacios de interacción o redes de enseñanza aprendizaje.

5.13.5 Estado: Se han realizado 13 capacitaciones donde se han compartido los espacios de interacción o redes de enseñanza aprendizaje con la participación de diversos actores

5.14.1 Compromiso: Participar en espacios regionales, nacionales e internacionales de gestión del conocimiento, documentarlos y compartir la experiencia al interior de la entidad.

5.14.2 Meta: Desarrollar espacios de interacción entre entidades, que permitan apropiar conocimientos al interior de la administración, a través de experiencias exitosas

5.14.3 Indicador: Espacios de interacción entre entidades establecidos o implementados

5.14.4 Evidencia: Evidencias (fotos y asistencias) de la realización de los espacios de interacción y experiencias exitosas compartidas.

5.14.5 Estado: Se han realizado 6 espacios de interacción y compartir de experiencias exitosas, donde se han tratado temas relacionados con la gestión del conocimiento con la participación de la alcaldía de Circasia, y se ha participado de los encuentros realizados por el Departamento Administrativo de la Función pública.

6. CONCLUSIONES

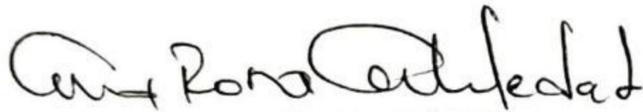
Para dar cumplimiento a los objetivos y acciones aquí planteadas, el Plan de Acción contempla un proceso de seguimiento y monitoreo basado en los lineamientos de la Secretaría de Planeación y Control Interno del Departamento.

Cabe resaltar que el Plan de Acción de la Política de "Gestión del Conocimiento y la Innovación" surgió del Autodiagnóstico diligenciado para el DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública) en diciembre de 2021, y se le han realizado los ajustes pertinentes a las Metas, Indicadores y videncias con la asesoría de la Secretaría de Planeación Departamental mediante mesas de trabajo; dando como resultado este documento de informe de avances del Plan de Acción a 30 de Agosto de la vigencia 2022.

Se Anexa:

- i. Plan de Acción aprobado por el equipo técnico normalizado
- ii. Mapa de Riegos Ajustado
- iii. Informe PIC, GESCO, Matriz De Ideación
- iv. Listas de asistencia y evaluación de las capacitaciones
- v. Evidencias de las experiencias exitosas de cultura de compartir y difundir
- vi. Diagnostico comparativo 2020-2021
- vii. Micrositio creado

Cordialmente;



AURA ROSA ARBOLEDA LÓPEZ
Contratista - Dirección de Talento Humano



MABEL ALEXANDRA SÁNCHEZ RÍOS
Contratista - Dirección de Talento Humano