

	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: ACUERDO DE GESTION	CÓDIGO: F-GTH.27	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 1 de 7

**ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO
CARLOS CÓRDOBA MARTINEZ, DIRECTOR EJECUTIVO, Y LA GERENTE PÚBLICA ADRIANA POSADA
PELÁEZ, DIRECTORA DE PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS**

En la ciudad de Bogotá D. C., el 21 de enero de 2016 se reunieron Carlos Córdoba Martínez, Director Ejecutivo código 016, grado 03, en adelante superior jerárquico, y Adriana Posada Peláez, Directora Técnica, código 009 grado 002, en adelante gerente pública, a efectos de suscribir el presente Acuerdo de Gestión.

Las partes que suscriben este acuerdo, lo hacen entendiendo que este instrumento constituye una forma de evaluar la gestión con base en los compromisos asumidos, para garantizar el seguimiento al logro de resultados y a las habilidades gerenciales requeridas.

Las cláusulas que regirán el presente Acuerdo son:

PRIMERA: el Acuerdo implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos y asegurar la transparencia y la calidad de los productos encomendados.

SEGUNDA: el gerente público, se compromete, durante el lapso de vigencia del presente Acuerdo, a alcanzar los resultados que se detallan en el formato anexo, el cual hace parte constitutiva de este Acuerdo; así como a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales.

TERCERA: el superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este Acuerdo, gestionando las medidas, normas y recursos necesarios para el desarrollo de lo pactado.

CUARTA: cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente Acuerdo quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestarios necesarios para la ejecución de los mismos.

QUINTA: el presente Acuerdo será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este Acuerdo.

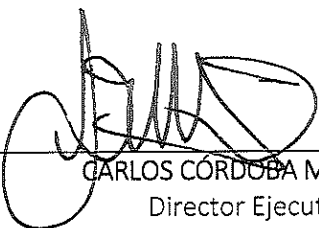
	TIPO DE DOCUMENTO:		VERSIÓN No. 01
	FORMATO		
	PROCESO:		VIGENTE A PARTIR DE: 2015
Gestión del Talento Humano			
TITULO:	CÓDIGO:	VIGENTE A PARTIR DE: 2015	
ACUERDO DE GESTION	F-GTH.27	Página 2 de 7	

SEXTA: para la evaluación y el seguimiento del presente Acuerdo se utilizarán como medios de verificación, los planes operativos o de gestión anual de la entidad y los informes de evaluación de los mismos, elaborados durante la vigencia por los asesores de planeación y de control interno.

SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente Acuerdo por un período de 11 meses y 10 días, comprendido entre el 21 de enero y el 31 de diciembre de 2016.

OCTAVA: El presente Acuerdo podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.

NOVENA: En prueba de conformidad se firma el Acuerdo:


 CARLOS CÓRDOBA MARTÍNEZ
 Director Ejecutivo
 Código 016, grado 03


 ADRIANA POSADA PELÁEZ
 Directora Técnica
 Código 009, grado 02

	TIPO DE DOCUMENTO:		FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO:		Gestión del Talento Humano		VIGENTE A PARTIR DE: 2015
	TÍTULO:		ACUERDO DE GESTION		Página 3 de 7
			CÓDIGO: F-GTH.27		

Objetivo					
Dirigir el desarrollo de las políticas, planes, programas, proyectos y estrategias que en materia de Sustentabilidad Ecosistémica y Manejo de Riesgos, Soberanía, Seguridad Alimentaria y Economía Rural, infraestructura, Logística y Servicios Públicos, Competitividad y Proyección Internacional y Gobernanza y Buen Gobierno, gestione, adelante y desarrolle la RAPE – Región Central, para el logro del objetivo misional de la Entidad, conforme a las Políticas Nacionales, los lineamientos institucionales y las disposiciones legales vigentes.					
Concertación de Compromisos				Evaluación de Compromisos	
Compromisos Institucionales	Peso	Resultados Esperados	Fecha Limite	Indicadores	Valoración
					% de Cumplimiento Puntaje
1. Mejorar el proceso de toma de decisiones.	25%	Argumentos técnicos que sustenten las decisiones	31 de dic	No. De ejes con línea de base construida	
2. Avanzar en el diseño de marcos de actuación.	35%	Instrumentos de planeación, desarrollo e integración regional por eje de trabajo misional	31 de dic	No. De ejes con instrumentos diseñados	
3. Garantizar la materialización de acciones concretas de integración en el territorio	40%	Al menos 1 proyecto estructurado, gestionado y financiado por eje de trabajo misional	31 de dic	No. De ejes con proyectos estructurados	
	100%				
				Total	

		TIPO DE DOCUMENTO:		FORMATO		VERSIÓN No. 01	
		PROCESO:		Gestión del Talento Humano			
TÍTULO:		ACUERDO DE GESTION		CÓDIGO: F-GTH.27		VIGENTE A PARTIR DE: 2015	
						Página 4 de 7	

Compromisos Contingentes o Adicionales	Resultados Esperados	Fecha Límite	Evaluación cualitativa		
			Muy Satisfactoria	Satisfactoria	Insatisfactoria
Asesorar al superior jerárquico en los temas que se requieran de acuerdo a su competencia	Resolver o recomendar la solución de los problemas de modo eficaz y eficiente.	31 de dic			
Desarrollar funciones por delegación	Desarrollar efectivamente la delegación asignada en pro de la mejora de la entidad	31 de dic			
Desarrollar tareas en representación de la entidad	Materializar la representación de forma adecuada y oportuna para la entidad	31 de dic			
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes en la entidad.	Resolver efectiva y coherentemente las situaciones derivadas de los procesos de cambio de la entidad	31 de dic			

	TIPO DE DOCUMENTO:		FORMATO		VERSIÓN No. 01 VIGENTE A PARTIR DE: 2015 Página 5 de 7
	PROCESO:		Gestión del Talento Humano		
	TÍTULO:	ACUERDO DE GESTION	CÓDIGO:	F-GTH.27	

FASE DE SEGUIMIENTO	
PRIMER SEGUIMIENTO:	FECHA:
SEGUNDO SEGUIMIENTO:	FECHA:

COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL				
ÁMBITOS DE COMPROMISO	INDICADORES (SÍNTESIS DE CONDUCTAS ASOCIADAS)	NECESIDADES MEJORA GERENCIAL		
		NO SE DETECTAN	SE DETECTAN	SON IMPRESCINDIBLES
Liderazgo	Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales.	Construir y mantener grupos de trabajo cohesionados y motivados que permitan alcanzar los objetivos, generando un clima positivo y fomentando la participación		
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Establecer objetivos claros y concisos estructurados y coherentes con las metas organizacionales, traduciéndolos en planes prácticos y fiables.		

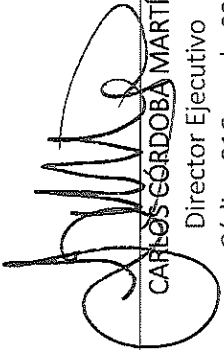
TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
PROCESO: Gestión del Talento Humano		
TÍTULO: ACUERDO DE GESTION	CÓDIGO: F-GTH.27	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
		Página 6 de 7



COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL					
ÁMBITOS DE COMPROMISO		INDICADORES (SÍNTESIS DE CONDUCTAS ASOCIADAS)	NECESIDADES MEJORA GERENCIAL		
			NO SE DETECTAN	SE DETECTAN	SON IMPRESCINDIBLES
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Capacidad para escoger, en entornos complejos, la opción más conveniente para resolver situaciones concretas, asumiendo las consecuencias.			
Dirección y desarrollo de personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.	Gestionar las habilidades y recursos de su grupo de trabajo (o de las personas a su cargo) con la finalidad de alcanzar metas y objetivos organizacionales. Ejercer responsablemente las funciones derivadas de la evaluación del desempeño de los empleados públicos con el fin de mejorar el rendimiento de la entidad. Desarrollar las competencias de su equipo humano mediante la identificación de las necesidades			

	TIPO DE DOCUMENTO:		FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO:		Gestión del Talento Humano		
	TÍTULO:		ACUERDO DE GESTION		
			CÓDIGO:	F-GTH.27	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
					Página 7 de 7

COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL					
ÁMBITOS DE COMPROMISO	INDICADORES (SÍNTESIS DE CONDUCTAS ASOCIADAS)	NECESIDADES MEJORA GERENCIAL			
		NO SE DETECTAN	SE DETECTAN	SON IMPRESCINDIBLES	
	de capacitación y formación, comprometiéndose en acciones concretas para satisfacerlas.				
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.				
OBSERVACIONES					



CARLOS CORDOBA MARTÍNEZ
Director Ejecutivo
Código 016, grado 03



ADRIANA POSADA PELÁEZ
Directora Técnica
Código 009, grado 02

	TIPO DE DOCUMENTO:		FORMATO		VERSIÓN No. 01	
	PROCESO:		Gestión del Talento Humano			
	TÍTULO:		ACUERDO DE GESTION	CÓDIGO:	F-GTH.27	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
						Página 3 de 7

Objetivo						
Dirigir el desarrollo de las políticas, planes, programas, proyectos y estrategias que en materia de Sustentabilidad Ecosistémica y Manejo de Riesgos, Soberanía, Seguridad Alimentaria y Economía Rural, Infraestructura, Logística y Servicios Públicos, Competitividad y Proyección Internacional y Gobernanza y Buen Gobierno, gestione, adelante y desarrolle la RAPE – Región Central, para el logro del objetivo misional de la Entidad, conforme a las Políticas Nacionales, los lineamientos institucionales y las disposiciones legales vigentes.						
Concertación de Compromisos					Evaluación de Compromisos	
Compromisos Institucionales	Peso	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de Cumplimiento	Puntaje
1. Mejorar el proceso de toma de decisiones.	25%	Argumentos técnicos que sustenten las decisiones	31 de dic	No. De ejes con línea de base construida	10%	10
2. Avanzar en el diseño de marcos de actuación.	35%	Instrumentos de planeación, desarrollo e integración regional por eje de trabajo misional	31 de dic	No. De ejes con instrumentos diseñados	20%	20
3. Garantizar la materialización de acciones concretas de integración en el territorio	40%	Al menos 1 proyecto estructurado, gestionado y financiado por eje de trabajo misional	31 de dic	No. De ejes con proyectos estructurados	25%	25
	100%				Total	55

	TIPO DE DOCUMENTO:		FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO:		Gestión del Talento Humano		
	TÍTULO:		CÓDIGO: F-GTH.27	VIGENTE A PARTIR DE: 2015	
	ACUERDO DE GESTION			Página 4 de 7	

Compromisos Contingentes o Adicionales	Resultados Esperados	Fecha Límite	Evaluación cualitativa		
			Muy Satisfactoria	Satisfactoria	Insatisfactoria
Asesorar al superior jerárquico en los temas que se requieran de acuerdo a su competencia	Resolver o recomendar la solución de los problemas de modo eficaz y eficiente.	31 de dic	X		
Desarrollar funciones por delegación	Desarrollar efectivamente la delegación asignada en pro de la mejora de la entidad	31 de dic	X		
Desarrollar tareas en representación de la entidad	Materializar la representación de forma adecuada y oportuna para la entidad	31 de dic	X		
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes en la entidad.	Resolver efectiva y coherentemente las situaciones derivadas de los procesos de cambio de la entidad	31 de dic	X		

	TIPO DE DOCUMENTO:		FORMATO		VERSIÓN No. 01	
	PROCESO:		Gestión del Talento Humano			
	TÍTULO:		ACUERDO DE GESTION	CÓDIGO:	F-GTH.27	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
						Página 5 de 7

FASE DE SEGUIMIENTO	
PRIMER SEGUIMIENTO:	FECHA: julio 18 de 2016
La tarea avanza conforme a lo planeado. Sin embargo, se deben disminuir los tiempos de gestión de las iniciativas, para obtener los resultados en los tiempos estimados.	
SEGUNDO SEGUIMIENTO:	FECHA:

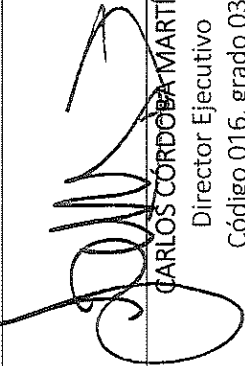
COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL		NECESIDADES MEJORA GERENCIAL		
ÁMBITOS DE COMPROMISO		INDICADORES (SÍNTESIS DE CONDUCTAS ASOCIADAS)	NO SE DETECTAN	SE DETECTAN
Liderazgo	Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales.	Construir y mantener grupos de trabajo cohesionados y motivados que permitan alcanzar los objetivos, generando un clima positivo y fomentando la participación		X
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Establecer objetivos claros y concisos estructurados y coherentes con las metas organizacionales, traduciéndolos en planes prácticos y fiables.	X	

	TIPO DE DOCUMENTO:		FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO:		Gestión del Talento Humano		
	TÍTULO:		CÓDIGO: F-GTH.27	VIGENTE A PARTIR DE: 2015	
	ACUERDO DE GESTION				
					Página 6 de 7

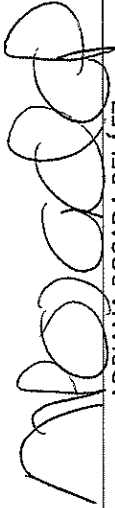
COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL					
ÁMBITOS DE COMPROMISO		INDICADORES (SÍNTESIS DE CONDUCTAS ASOCIADAS)	NECESIDADES MEJORA GERENCIAL		
			NO SE DETECTAN	SE DETECTAN	SON IMPRESCINDIBLES
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Capacidad para escoger, en entornos complejos, la opción más conveniente para resolver situaciones concretas, asumiendo las consecuencias.	X		
Dirección y desarrollo personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.	Gestionar las habilidades y recursos de su grupo de trabajo (o de las personas a su cargo) con la finalidad de alcanzar metas y objetivos organizacionales. Ejercer responsablemente las funciones derivadas de la evaluación del desempeño de los empleados públicos con el fin de mejorar el rendimiento de la entidad. Desarrollar las competencias de su equipo humano mediante la identificación de las necesidades	X		

	TIPO DE DOCUMENTO:		FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO:		Gestión del Talento Humano		
	TÍTULO:		ACUERDO DE GESTION		
		CÓDIGO:		F-GTH.27	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
					Página 7 de 7

COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL					
ÁMBITOS DE COMPROMISO	INDICADORES (SÍNTESIS DE CONDUCTAS ASOCIADAS)	NECESIDADES MEJORA GERENCIAL			
		NO SE DETECTAN	SE DETECTAN	SON IMPRESCINDIBLES	
	de capacitación y formación, comprometiéndose en acciones concretas para satisfacerlas.				
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.	X			
OBSERVACIONES					
Se requiere que el equipo técnico de la entidad trabaje de manera más articulada. Que la información, los instrumentos y los proyectos que estructuran consideren la necesaria interrelación entre los ejes misionales de trabajo de la entidad.					



CARLOS CÓRDOBA MARTÍNEZ
Director Ejecutivo
Código 016, grado 03



ADRIANA POSADA PELÁEZ
Directora Técnica
Código 009, grado 02

	TIPO DE DOCUMENTO:		FORMATO		VERSIÓN No. 01	
	PROCESO:		Gestión del Talento Humano			
	TÍTULO:		ACUERDO DE GESTION	CÓDIGO:	F-GTH-27	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
						Página 3 de 7

Objetivo						
Dirigir el desarrollo de las políticas, planes, programas, proyectos y estrategias que en materia de Sustentabilidad Ecosistémica y Manejo de Riesgos, Soberanía, Seguridad Alimentaria y Economía Rural, Infraestructura, Logística y Servicios Públicos, Competitividad y Proyección Internacional y Gobernanza y Buen Gobierno, gestione, adelante y desarrolle la RAPE – Región Central, para el logro del objetivo misional de la Entidad, conforme a las Políticas Nacionales, los lineamientos institucionales y las disposiciones legales vigentes.						
Concertación de Compromisos					Evaluación de Compromisos	
Compromisos Institucionales	Peso	Resultados Esperados	Fecha Limite	Indicadores	% de Cumplimiento	Puntaje
1. Mejorar el proceso de toma de decisiones.	25%	Argumentos técnicos que sustenten las decisiones	31 de dic	No. De ejes con línea de base construida	25%	25
2. Avanzar en el diseño de marcos de actuación.	35%	Instrumentos de planeación, desarrollo e integración regional por eje de trabajo misional	31 de dic	No. De ejes con instrumentos diseñados	30%	30
3. Garantizar la materialización de acciones concretas de integración en el territorio	40%	Al menos 1 proyecto estructurado, gestionado y financiado por eje de trabajo misional	31 de dic	No. De ejes con proyectos estructurados	35%	35
	100%			Total		90

	TIPO DE DOCUMENTO:		FORMATO		VERSIÓN No. 01	
	PROCESO:		Gestión del Talento Humano			
	TÍTULO:		ACUERDO DE GESTION		CÓDIGO: F-GTH.27	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
						Página 4 de 7

Compromisos Contingentes o Adicionales	Resultados Esperados	Fecha Límite	Evaluación cualitativa		
			Muy Satisfactoria	Satisfactoria	Insatisfactoria
Asesorar al superior jerárquico en los temas que se requieran de acuerdo a su competencia	Resolver o recomendar la solución de los problemas de modo eficaz y eficiente.	31 de dic	X		
Desarrollar funciones por delegación	Desarrollar efectivamente la delegación asignada en pro de la mejora de la entidad	31 de dic	X		
Desarrollar tareas en representación de la entidad	Materializar la representación de forma adecuada y oportuna para la entidad	31 de dic	X		
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes en la entidad.	Resolver efectiva y coherentemente las situaciones derivadas de los procesos de cambio de la entidad	31 de dic	X		

	TIPO DE DOCUMENTO:		FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO:		Gestión del Talento Humano		
	TÍTULO:		ACUERDO DE GESTION	CÓDIGO: F-GTH.27	VIGENTE A PARTIR DE: 2015

PRIMER SEGUIMIENTO:		FASE DE SEGUIMIENTO	
		FECHA:	
SEGUNDO SEGUIMIENTO:		FECHA: noviembre 30	
Se tomaron las medidas correctivas en lo que concierne a los tiempos de gestión, lo que se refleja en el logro de los resultados propuestos.			

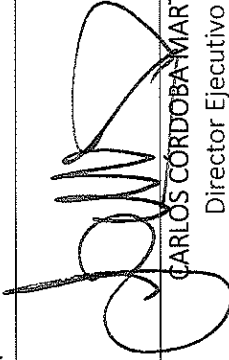
COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL					
ÁMBITOS DE COMPROMISO		INDICADORES (SÍNTESIS DE CONDUCTAS ASOCIADAS)	NECESIDADES MEJORA GERENCIAL		
			NO SE DETECTAN	SE DETECTAN	SON IMPRESCINDIBLES
Liderazgo	Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales.	Construir y mantener grupos de trabajo cohesionados y motivados que permitan alcanzar los objetivos, generando un clima positivo y fomentando la participación	X		
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Establecer objetivos claros y concisos estructurados y coherentes con las metas organizacionales, traduciéndolos en planes prácticos y fiables.	X		

	TIPO DE DOCUMENTO:		FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO:		Gestión del Talento Humano		
	TÍTULO:		CÓDIGO: F-GTH.27	VIGENTE A PARTIR DE: 2015	
	ACUERDO DE GESTION				
					Página 6 de 7

COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL					
ÁMBITOS DE COMPROMISO		INDICADORES (SÍNTESIS DE CONDUCTAS ASOCIADAS)	NECESIDADES MEJORA GERENCIAL		
			NO SE DETECTAN	SE DETECTAN	SON IMPRESCINDIBLES
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Capacidad para escoger, en entornos complejos, la opción más conveniente para resolver situaciones concretas, asumiendo las consecuencias.	X		
Dirección y desarrollo personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.	Gestionar las habilidades y recursos de su grupo de trabajo (o de las personas a su cargo) con la finalidad de alcanzar metas y objetivos organizacionales. Ejercer responsablemente las funciones derivadas de la evaluación del desempeño de los empleados públicos con el fin de mejorar el rendimiento de la entidad. Desarrollar las competencias de su equipo humano mediante la identificación de las necesidades	X		

	TIPO DE DOCUMENTO:		FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO:		Gestión del Talento Humano		
	TÍTULO:		ACUERDO DE GESTION		
			CÓDIGO:	F-GTH.27	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
					Página 7 de 7

COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL					
ÁMBITOS DE COMPROMISO	INDICADORES (SÍNTESIS DE CONDUCTAS ASOCIADAS)	NECESIDADES MEJORA GERENCIAL			
		NO SE DETECTAN	SE DETECTAN	SON IMPRESCINDIBLES	
	de capacitación y formación, comprometiéndose en acciones concretas para satisfacerlas.				
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.		X		
OBSERVACIONES					
El equipo técnico avanzó en el segundo semestre del año en el logro de mayor transversalidad entre los ejes de trabajo misional de la entidad.					


CARLOS CORDOBA MARTÍNEZ
 Director Ejecutivo
 Código 016, grado 03


ADRIANA POSADA PELÁEZ
 Directora Técnica
 Código 009, grado 02