	INFORMES EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	CODIGO: FR-1400-OCI-14	Versión 02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		FA: 05/05/2017



Sistema Integrado de Planeación y Gestión de la UNGRD certificado en:



Informe de Seguimiento al Sistema de Estímulos y Plan de Bienestar UNGRD Vigencia 2017

Oficina de Control Interno

Mayo 2017

Sistema Integrado de Planeación y Gestión de la UNGRD certificado en:



Certificado No. SG 2015001782 (A - B - F - H)

Bogotá, Avenida calle 26 No. 92 - 32 Piso 2° - Edificio Gold 4
Conmutador (57 - 1) 552 9696 // 01 8000 113 200 //
www.gestiondelriesgo.gov.co

Colombia menos vulnerable, comunidades más resilientes

 PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA



	INFORMES EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	CODIGO: FR-1400-OCI-14	Versión 02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		FA: 05/05/2017

EVALUACIÓN/ SEGUIMIENTO (tema)	Informe de Seguimiento al Sistema de Estímulos y Plan de Bienestar UNGRD Vigencia 2017	PROCESO	Gestión de Talento Humano
EQUIPO EVALUADOR	Paula Andrea Ríos García		
OBJETIVO	<p>En cumplimiento del Programa Anual de Auditorías de Gestión Independiente y a lo definido en el Plan de acción de la UNGRD, se realizará el seguimiento de las actividades contempladas en el Sistema de Estímulos y Plan de Bienestar para la vigencia 2017. El periodo a evaluar es el correspondiente al primer cuatrimestre de la vigencia actual, lo anterior con el fin de poder evidenciar las acciones adelantadas por el proceso de Gestión del Talento Humano frente a dicho sistema.</p>		
ALCANCE	<p>Sistema de Estímulos UNGRD vigencia 2017 el cual contempla el Plan de Bienestar Laboral y el Plan de Incentivos diseñado por el Grupo de Talento Humano.</p>		
DOCUMENTOS DE REFERENCIA		REQUISITOS	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sistema de Estímulos UNGRD Vigencia 2017- La Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, en cumplimiento de la legislación colombiana y con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de sus Servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales¹, desarrolló para la vigencia 2017, el Sistema de Estímulos, 		<ul style="list-style-type: none"> ➤ De acuerdo con lo establecido en la Ley 87 de 1993 artículo 2 literales b y d. ➤ Lo dispuesto por el Decreto 1083 de 2015 título 10 ARTÍCULO 2.2.10.1; El Capítulo 6 ARTÍCULO 2.2.19.6.7; el ARTÍCULO 2.2.19.6.10 y el Título 10. Artículo 2.2.10.8. ➤ El Decreto Ley 1567 de 1998 Título II capítulo 1: Capítulo 2 Programas de 	


Colombia menos vulnerable, comunidades más resilientes

expresado a través del Programa de Bienestar Social e Incentivos aportando significativamente a la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano.

- **Ley 87 de 1993** - por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1083 de 2015** - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto Ley 1567 de 1998 – Título II:** Reglamenta y establece las disposiciones generales del sistema de estímulos para los empleados públicos.
- **Ley 909 de 2004** - La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.
- **Resolución 312 de 2013** - Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y bienestar de los servidores del DAFP y sus familias, a través de actividades lúdicas, recreativas, de integración, culturales y deportivas en cada vigencia; de acuerdo con las estrategias y recursos de la Entidad.

bienestar social e incentivos; Capítulo 3 Programas de bienestar social; Capítulo 4 Programas de incentivos

- Ley 909 de 2004 - Capítulo II “Sistema de Estímulos”.
- Resolución 312 de 2013. Artículo 35.

	INFORMES EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	CODIGO: FR-1400-OCI-14	Versión 02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		FA: 05/05/2017

- **Resolución 077 del 26 de enero de 2017 -** Por el cual se adopta el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral para las entidades del Sector Presidencia de la República en la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 0286 del 24 de Marzo de 2017 -** Por la cual se adopta el plan institucional de capacitación y el Plan de Estímulos de los funcionarios de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres para la vigencia 2017.

FORTALEZAS

Se identifica que el Sistema de Estímulos de la UNGRD responde, bajo los principios de equidad, justicia, sinergia, objetividad, transparencia, coherencia, articulación y eficiencia, a las necesidades y expectativas de los funcionarios y contratistas de la UNGRD.¹ Este cuenta con el cumplimiento de lo establecido por la normatividad que rige el Sistema de Estímulos establecido para la vigencia 2017, a través de la implementación de programas de bienestar social². Dicho programa se evidencia a través del documento de Sistema de Estímulos el cual ofrece dos premisas principales a los funcionarios de la UNGRD, Planes de Protección y servicios sociales y Planes de calidad de Vida Laboral.

El sistema de estímulos establecido para el año 2017 se basa en la realización del diagnóstico³ de plan de bienestar social, para lo cual el Grupo de Talento Humano diseñó una encuesta de necesidades que se aplicó a la totalidad de Servidores de la Entidad, a través de las herramientas de Google Apps. Para esta encuesta se contó con una participación de 131 Personas y la encuesta contaba con 6 ítems basados en, actividades deportivas, actividades recreativas y vacacionales, actividades de promoción y prevención de salud, ferias de servicios y otras que las personas quisieran proponer. Como resultado de dicha encuesta se

¹ Decreto Ley 1567 de 1998 Título II capítulo 1 Disposiciones Generales del sistema de estímulos.

² Decreto 1083 de 2015 título 10 ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos.

³ Decreto Ley 1567 de 1998 Título II capítulo 1 Disposiciones Generales del sistema de estímulos.

Colombia menos vulnerable, comunidades más resilientes

Sistema Integrado de Planeación y Gestión de la UNGRD certificado en:




Certificado No. SG 2015001782 (A - B - F - H)

Bogotá, Avenida calle 26 No. 92 - 32 Piso 2° - Edificio Gold 4
 Conmutador (57 - 1) 552 9696 // 01 8000 113 200 // www.gestiondelriesgo.gov.co

 **PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA**



	INFORMES EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	CODIGO: FR-1400-OCI-14	Versión 02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		FA: 05/05/2017

establece el cronograma de trabajo para la vigencia 2017⁴. También se evidencia la primera medición del Clima Laboral para la vigencia 2017-I en atención a la actividad “Programa para mantener la calidad de vida Laboral”, en la cual se obtuvo un resultado de 4.6/5, con un total de 193 respuestas que se tomaron como el total de la población. Según lo indicado en el documento final de Resultados, al momento del cierre de la encuesta, 32 servidores se encontraban en misión, 30 atendiendo procesos con Fondo Paz y 2 en otras misiones propias de la Entidad. En general, se evidencia que se tuvieron en cuenta los resultados para el mejoramiento del clima organizacional, incluyendo actividades específicas dentro del plan de bienestar 2017, tales como programación de campeonatos deportivos, actividades culturales, ferias de servicios, campañas, entre otros.⁵

Frente al Programa de Incentivos, se pudo evidenciar que se tiene contemplado, según cronograma, la ejecución del mismo a partir del mes de Junio. El Grupo de Talento Humano manifiesta haber realizado una convocatoria con el personal beneficiario y se encuentran atentos al seguimiento de las evaluaciones de desempeño a fin de poder dar continuidad con esta actividad.⁶

Como fortalezas en el proceso se encuentra el planteamiento de metas específicas para la vigencia 2017 entre las cuales se pretende alcanzar un nivel de efectividad del 100% y un nivel de satisfacción del 80%. Así como la inclusión de asesoría de la ARP, la caja de compensación a la que está afiliada la entidad y las diferentes EPS a las que pertenecen los servidores. Otro punto a destacar es el compromiso de la Alta Dirección en el establecimiento del Sistema de Estímulos y el Plan de Bienestar Institucional para la vigencia 2017. Compromiso que se evidencia a través de las reuniones realizadas los primeros días de Enero de la vigencia actual entre el Director General de la UNGRD, el Secretario General, la Coordinadora de Talento Humano y la profesional que gestiona dicha actividad, en donde se socializaron los resultados de la vigencia 2016 y se establecieron las acciones para la vigencia 2017. Asimismo, se destaca la sesión mensual de la Comisión de Personal y, de acuerdo con lo establecido en la ley 909 de 2004, se llevó a cabo mesa de trabajo el día 13 de Marzo de 2017 en donde se efectuó la revisión, priorización y aprobación del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia actual.⁷

⁴ Ver Anexo 1 – Programa de Bienestar Social 2017

⁵ **Decreto Ley 1567 de 1998 Parágrafo.**- En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.

⁶ Ver Anexo 2 – priorización de incentivos y cronograma plan de incentivos.

⁷ **Ley 909 de 2004 Artículo 16 literal h)** Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.

	INFORMES EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	CODIGO: FR-1400-OCI-14	Versión 02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		FA: 05/05/2017

OBSERVACIONES

➤ Evaluación de Desempeño Laboral

De acuerdo con lo establecido por la UNGRD en la Resolución 077 del 26 de enero de 2017, se pudo evidenciar que se tienen implementadas las evaluaciones de desempeño laboral para los funcionarios. Ahora bien, según lo dispuesto en el acuerdo 565 de 2016 artículo 7 Literal g, se sugiere establecer planes de mejoramiento individual que velen por el mejoramiento continuo del desempeño del funcionario y que estos abarquen acciones tanto del evaluador como del evaluado, permitiendo superar brechas, tanto a nivel comportamental como laboral, que puedan afectar el desempeño y cumplimiento de las metas propuestas.⁸

Este plan se establece a partir del seguimiento cada tres meses en periodo anual u ordinario, y cada dos meses en periodo de prueba, o en las evaluaciones parciales semestrales o eventuales que se efectúen durante el periodo de evaluación del funcionario.

Por otra parte se identifica como una oportunidad de mejora el establecimiento de un portafolio de evidencias que contemple el cumplimiento de los compromisos concertados inicialmente o que alerte el incumplimiento de los mismos.⁹


RIESGOS

De acuerdo al seguimiento realizado se identifica un riesgo asociado al proceso de elaboración del Programa de Bienestar Social 2017, toda vez que se pudo evidenciar la asignación de actividades en el plan de acción con fecha de inicio en el mes de febrero antes de la aprobación y elaboración del documento final del Sistema de Estímulos, el cual se realizó en el mes de Marzo.

⁸ **Acuerdo 565 de 2016 Plan de mejoramiento individual:** Es la descripción de una secuencia de pasos o actividades que tienen como propósito indicar, al evaluado, el nivel de avance de los compromisos laborales y el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales, así como las necesidades de fortalecimiento de las mismas. Con ello se promueve el cumplimiento de los compromisos laborales y las competencias comportamentales establecidas, orientadas a mejorar el desempeño individual.

⁹ **Acuerdo 565 de 2016 Portafolio de evidencias:** Es el expediente que contiene las pruebas que demuestran el cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados para la evaluación del desempeño laboral, cuyo propósito es establecer objetivamente el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados y que se han generado durante el periodo de evaluación, como producto o resultado del desempeño del empleado público evaluado y que deben corresponder al cumplimiento de los compromisos laborales y, el desarrollo de las competencias comportamentales, al servicio de los fines del área o la dependencia y la misión de la entidad.

Colombia menos vulnerable, comunidades más resilientes

	INFORMES EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	CODIGO: FR-1400-OCI-14	Versión 02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		FA: 05/05/2017

Se identifica otro riesgo asociado a un posible incumplimiento de las actividades contempladas en el Sistema de Incentivos en atención a retrasos en los procesos administrativos para el inicio de la contratación para la realización de dichas actividades. Lo anterior dado que el plan anual de adquisiciones 2017, se estableció que la fecha estimada de inicio de proceso de selección para el proceso “Prestación de servicios para la organización logística y realización de actividades establecidas dentro del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos de los servidores Públicos de la UNGRD para la vigencia 2017”¹⁰ se encontraba para el mes de Marzo, sin embargo dicha actividad inicio a ejecutarse a través de un proceso de selección que se encuentra en curso en el mes de Junio.

CONTROLES ESTABLECIDOS

Con base en el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno y de acuerdo al Sistema de Estímulos, se evidencia que se tienen controles asociados a las actividades como lo son:

- Desde el Grupo de Talento Humano se realizan seguimientos a través de los indicadores de Efectividad del Plan de Bienestar Social trimestralmente, los cuales son reportados en la herramienta Neogestión.
- Asimismo se generan verificaciones del cumplimiento al cronograma por medio del Plan de acción de la Entidad el cual se reporta a través de la plataforma dispuesta para tal fin bimestralmente y se generan las acciones de mejora que se consideren necesarias.
- Se evidencia que según la matriz de mapas de riesgo por proceso del grupo de talento humano se tiene contemplado un riesgo asociado al incumplimiento del Programa de Bienestar Social 2017.

RECOMENDACIONES

De acuerdo con el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno al Sistema de Estímulos y Plan de Bienestar para la vigencia 2017, primer cuatrimestre, se generan las

¹⁰ Ver Anexo 3 Plan de acción Vigencia 2017

	INFORMES EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	CODIGO: FR-1400-OCI-14	Versión 02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		FA: 05/05/2017

siguientes recomendaciones las cuales quedan a consideración del Grupo de Talento Humano, así:


- Teniendo en cuenta el programa de bienestar social establecido y la verificación realizada se recomienda ajustar los tiempos en la planeación de las actividades en el cronograma y en el plan de acción. Lo anterior debido a que al finalizar la vigencia muchos funcionarios y contratistas no se encuentran en la Entidad debido al cierre de contratos o vacaciones; razón por la cual y a fin de dar cumplimiento con las metas propuestas, se sugiere realizar el diagnóstico en los meses de Febrero y la generación del documento final en marzo a fin de no generar incumplimientos en los mismos.
- Se recomienda realizar cargue tanto en la página web como en la plataforma Neogestión del Sistema de Estímulos establecido para la vigencia 2017, ya que al realizar la verificación se encuentra cargado el correspondiente sistema de estímulos vigencia 2015.¹¹
- Se recomienda realizar la socialización del Sistema de Estímulos al personal de la UNGRD, a fin de que estos se apropien de la importancia de participar en las jornadas de bienestar y calidad de vida laboral.
- Se recomienda realizar jornadas con los jefes de área y sus equipos de trabajo en donde se destaque la importancia de implementar portafolios de evidencias de acuerdo con las evaluaciones de desempeño acordadas.

CONCLUSIONES

Se evidencia que actualmente la UNGRD cuenta con un Sistema de Estímulos y Plan de Bienestar acorde a la normatividad vigente, así como la inclusión de los funcionarios en el diagnóstico, elaboración y determinación de las actividades que se realizarán durante la vigencia propuesta, siendo este inclusivo.

Se resalta la elaboración de los planes de protección y servicios sociales y planes de calidad de vida laboral, ya que se encuentran encaminados al fortalecimiento del trabajo en equipo, la cultura organizacional y el acompañamiento de la comisión de personal.

¹¹ Ver Anexo 4 – Evidencia Cargue en NeoGestión Sistema de Estímulos Vigencia 2015

	INFORMES EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	CODIGO: FR-1400-OCI-14	Versión 02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		FA: 05/05/2017

Se pudo evidenciar una posible acción correctiva enmarcada en el levantamiento de planes de mejoramiento individual y la viabilidad de implementar por cada funcionario un portafolio de evidencias acorde a su evaluación de desempeño.

Asimismo si bien es cierto la UNGRD cuenta con un resultado de 4.6/5 de Clima Laboral 2017-I, se sugiere continuar con el fortalecimiento del mismo a fin de mantener la calidad de vida Laboral con la cual se cuenta actualmente.

ORIGINAL FIRMADO

JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

Elaboró: Paula Andrea Ríos García /OCI
 Revisó y Aprobó: Germán Moreno /Jefe OCI

ANEXOS

ANEXO 1. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES SECRETARÍA GENERAL - GRUPO DE TALENTO HUMANO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2017																	
ESTRATEGIA	Responsable	ACTIVIDAD	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Total (58)		
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL		Formulación y aplicación de Encuesta Diagnostica		x													
		Cronograma de actividades		x											1		
		Elaboración del Programa de Bienestar 2017			x												
	PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	Nathaly Lurduy Castro	Campeonatos Deportivos (Baloncesto Masculino, Baloncesto Femenino, Voleibol Mixto, Fútbol Femenino, Fútbol Masculino)				x				x					2	
			Torneo Relámpago de Fútbol					x						x		2	
			Tarde de Bolos				x						x			2	
			Caminatas ecológicas							x						1	
			Vacaciones recreativas								x					x	2
			Actividades Culturales (Cine, Teatro, Feria del Libro y FIS2017)				x				x			x			3
			Ferias de servicios (Ahorro, Vivienda, Educación y Compensar)			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	9
			Campañas de promoción y prevención en salud (Estilos de vida saludable, Manejo del estrés, Salud Oral, Salud Visual y Vacunación)						x							x	2
			Jornada de donación voluntaria de sangre								x					x	2
			CALIDAD DE VIDA LABORAL	Nathaly Lurduy Castro	Medición de Clima Laboral		x										
	Campañas de fortalecimiento de la Cultura Organizacional						x					x				x	3
	Proceso de Humanización: (Servicio al cliente, Imagen y presentación persona, Liderazgo, Trabajo en equipo y Comunicación asertiva)						x	x	x	x	x	x	x	x	x		8
	Plan de Incentivos														x		1
	Campañas de aseo "Minga UNGRD"					x				x			x			x	4
	Celebración Día de la Mujer					x											1
	Celebración Día del Hombre					x											1
	Celebración Día de la Secretaria						x										1
	Día de la familia UNGRD									x							1
	Celebración día del servidor público										x						1
Día del Conductor											x					1	
Celebración Halloween adultos													x			1	
Celebración Halloween niños														x		1	
Día de la UNGRD															x	1	
Celebración Navidad UNGRD															x	1	
OTRAS ACTIVIDADES	Nathaly Lurduy Castro	Celebración cumpleaños servidores				x		x		x		x		x	5		
		Bienvenidas		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-	
		Carnetización		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-	
		Conmemoración de fechas especiales		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-	


	INFORMES EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	CODIGO: FR-1400-OCI-14	Versión 02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		FA: 05/05/2017

ANEXO 2 PRIORIZACIÓN DE INCENTIVOS

NIVEL INDIVIDUAL	
Mejor Servidor de carrera administrativa	INCENTIVOS NO PECUNIARIOS Encargos, Comisiones. Reconocimientos públicos a labor meritoria. Programas de turismo social. Becas para educación formal.
Mejor Servidor con cargo de libre nombramiento y remoción.	
GRUPOS DE TRABAJO	
Segundo puesto	INCENTIVOS NO PECUNIARIOS Encargos, Comisiones. Reconocimientos públicos a labor meritoria. Programas de turismo social. Becas para educación formal.
Tercer puesto	
Primer Puesto	INCENTIVOS PECUNIARIOS Hasta 40 SMLV

CRONOGRAMA PLAN INCENTIVOS

UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES SECRETARÍA GENERAL - GRUPO DE TALENTO HUMANO PLAN DE INCENTIVOS 2017															
PLAN DE INCENTIVOS	ACTIVIDAD	Responsable	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
			Recepcionar evaluaciones de desempeño - Periodo 2016	Diana Catalina Torres Acosta - Nathaly Lurduy Castro							x				
Consolidar las evaluaciones de desempeño - Periodo 2016								x							
Presentar al Comité de Bienestar, Capacitación e Incentivos y a la Comisión de Personal de la Entidad los servidores que cumplen con el perfil para obtener incentivos en la vigencia 2017.										x					
Realizar la aprobación de los incentivos no pecuniarios para la vigencia 2017.	Comité de Bienestar, Capacitación e Incentivos y a la Comisión de Personal.									x					
Coordinar la entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios	Diana Catalina Torres Acosta - Nathaly Lurduy Castro										x	x			
Evento Público de entrega de Incentivos 2017														x	

	INFORMES EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	CODIGO: FR-1400-OCI-14	Versión 02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		FA: 05/05/2017

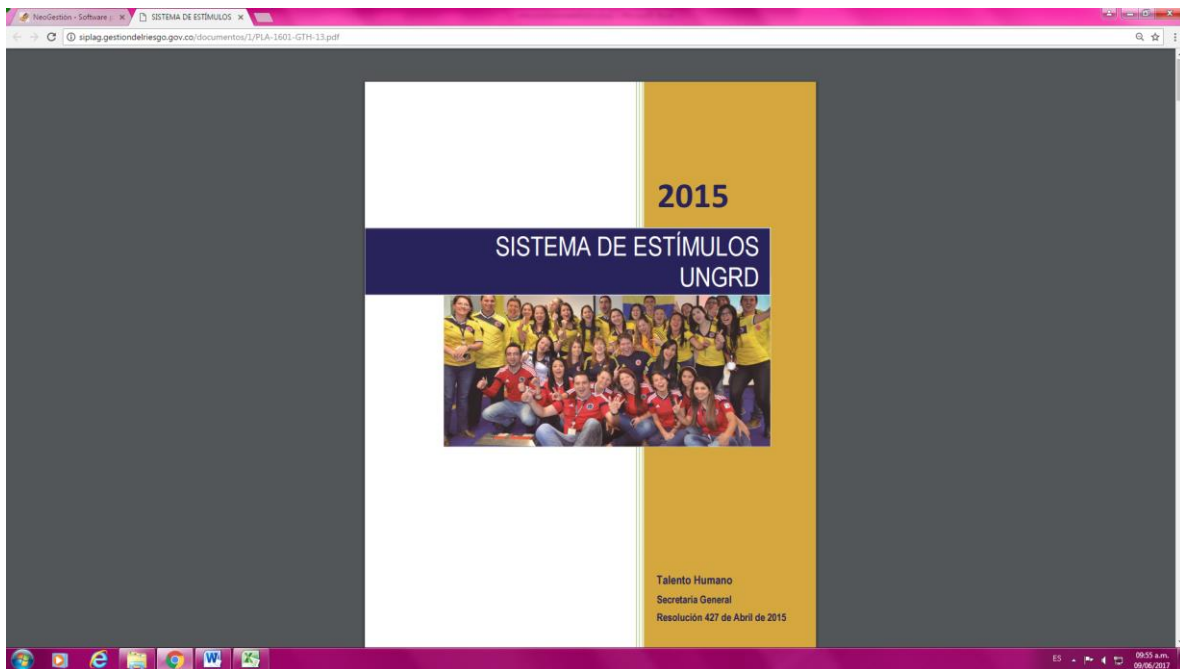
ANEXO 3 PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

<http://portal.gestiondelriesgo.gov.co/Paginas/Plananual.aspx>

B. ADQUISICIONES PLANEADAS GASTOS GENERALES

Códigos UNSPSC	Descripción	Fecha estimada de inicio de proceso de selección	Duración estimada del contrato	Modalidad de selección	Fuente de los recursos	Valor estimado en la vigencia actual	¿Se requieren vigencias futuras?	Estado de solicitud de vigencias futuras	Datos de contacto del responsable
93141506	Prestación de servicios para la organización logística y realización de actividades establecidas dentro del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos de los servidores Públicos de la UNGRD para la vigencia 2017.	Marzo	9 meses	Menor cuantía	UNGRD	\$ 220.000.000	NO	N/A	Diana Catalina Torres Acoeta Coordinadora Talento Humano tel: 3202390468 diana.torres@gestiondelriesgo.gov.co

ANEXO 4 REGISTRO PANTALLAZO REPORTE EN NEOGESTIÓN



Sistema Integrado de Planeación y Gestión de la UNGRD certificado en:



Bogotá, Avenida calle 26 No. 92 - 32 Piso 2° - Edificio Gold 4
Conmutador (57 - 1) 552 9696 // 01 8000 113 200 // www.gestiondelriesgo.gov.co

Colombia menos vulnerable, comunidades más resilientes

 PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

 TODOS POR UN NUEVO PAÍS