

Caja de Herramientas

sobre diversidad, equidad
e inclusión

**GUÍA PARA LA PROMOCIÓN
DEL EMPLEO INCLUSIVO PARA
POBLACIÓN POSPENDADA -
POSEGRESADA Y SUS FAMILIARES**





Introducción

La inclusión laboral de personas pospenadas y posegresadas es, ante todo, una oportunidad para transformar vidas y fortalecer el tejido social. Detrás de cada persona que egresa del sistema penal y penitenciario existe una historia de aprendizajes, resiliencia y deseo de construir un nuevo proyecto de vida. Sin embargo, las barreras sociales y laborales a las que se enfrentan suelen limitar ese propósito, generando exclusión y reproduciendo ciclos de vulnerabilidad. Abrirles las puertas al empleo digno significa reconocer su capacidad de aportar al desarrollo económico y a la convivencia ciudadana.

El Gobierno Distrital, a través de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico con el incentivo Empleo Incluyente, y la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia mediante el programa Casa Libertad, reafirma su compromiso en la construcción de estrategias que promuevan la empleabilidad y la integración social de esta población.

Esta guía se ha creado para ofrecer al sector empresarial herramientas prácticas que faciliten la inclusión laboral de personas pospenadas y posegresadas. Está dirigida principalmente a empresarios, gerentes y responsables de talento humano, y les brinda orientaciones concretas para gestionar con éxito cada etapa del ciclo laboral: desde la atracción y selección, hasta la permanencia y el desarrollo del talento.

Además, busca conectar a las empresas con el ecosistema institucional y de aliados estratégicos, garantizando un acompañamiento integral que no solo fortalezca la competitividad empresarial y dinamice las economías locales, sino que también contribuya a la construcción de una sociedad más justa, solidaria e incluyente.

Capítulo 1. ¿Por qué hablar de empleo inclusivo para población pospendada y posegresada?

La inclusión laboral de personas pospendadas y posegresadas representa un desafío, pero también una valiosa oportunidad ética, social y económica. Esta población ha vivido experiencias vinculadas al sistema penal y penitenciario que han generado profundas barreras para su acceso a derechos fundamentales, entre ellos, el derecho al trabajo digno.

Muchas de estas personas no han tenido aún su primera oportunidad real de inclusión laboral, por lo que hablar de empleo para esta población se refiere brindar y construir caminos legítimos hacia la inclusión social y productiva. Invertir en estas trayectorias significa transformar vidas, hogares y comunidades, así como contribuir activamente a la prevención de la reincidencia.

Para el sector empresarial, esta apuesta va más allá de la responsabilidad social. Significa ampliar su capacidad de innovación y resiliencia al incorporar en sus equipos personas con una alta motivación por generar ingresos legales, estabilizar su vida y aportar con compromiso a su entorno.

Los entornos laborales diversos, equitativos e inclusivos (DEI) no solo favorecen una cultura organizacional más justa, sino que se consolidan como espacios de crecimiento sostenible. En este contexto, Casa Libertad Bogotá se posiciona como un aliado estratégico para acompañar a las empresas que desean asumir este reto transformador, brindando rutas estructuradas, seguras y adaptadas a sus dinámicas.

Capítulo 2. ¿Qué es Casa Libertad Bogotá y cómo funciona su ruta de atención?

Casa Libertad Bogotá es un programa de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia del Distrito que busca facilitar procesos de inclusión social y productiva para personas pospenadas, posegredas y sus familiares o redes de apoyo. Su propósito central es reducir los factores de riesgo asociados a la reincidencia y promover trayectorias de vida legales, estables y sostenibles.

El programa brinda atención integral a través de una ruta estructurada que parte de la caracterización de cada persona, la construcción de un Plan de Trabajo Individual (PTI) o Plan de Atención Familiar (PAF), y la remisión a diferentes líneas de atención denominadas “dimensiones”. Cada una aborda aspectos específicos de la vida de los usuarios:

- Dimensión individual: Fortalece el bienestar personal, abordando temas como salud física y mental, educación, documentación, hábitos y proyectos de vida.
- Dimensión familiar: Promueve la reconstrucción y fortalecimiento de vínculos significativos con familiares o redes de apoyo, entendiendo que entornos protectores son clave en la prevención de la reincidencia.

- Dimensión comunitaria: Estimula la participación ciudadana, el sentido de pertenencia y el uso prosocial del tiempo libre, a la vez que busca reducir el estigma mediante estrategias de sensibilización comunitaria.
- Dimensión productiva: Es la responsable de movilizar las acciones de empleabilidad y emprendimiento. Trabaja para conectar a los usuarios con oportunidades laborales, procesos de formación para el trabajo, unidades productivas propias y redes de inclusión económica.

El acceso a la dimensión productiva no es inmediato. Solo se activa cuando el equipo profesional identifica que la persona cuenta con condiciones mínimas emocionales, cognitivas y sociales para asumir un empleo. Esta valoración es crucial para garantizar que los procesos laborales sean sostenibles en el tiempo.

La dimensión productiva también acompaña a las empresas que deciden vincular población del programa, mediante la preparación previa del usuario, el seguimiento durante el proceso de selección y un acompañamiento posterior a la contratación. Todo esto se realiza con el fin de asegurar relaciones laborales exitosas, humanas y responsables.

Capítulo 3. ¿Qué hace Casa Libertad Bogotá en clave de empleo inclusivo?

La dimensión productiva de Casa Libertad Bogotá ha desarrollado una estrategia sólida y sensible para promover el empleo inclusivo de personas pospenadas, posegresadas y sus redes de apoyo. Esta línea de trabajo parte del reconocimiento de las múltiples barreras que enfrenta esta población, pero también de su enorme potencial para integrarse de forma positiva y productiva al mercado laboral.

Las acciones del programa en esta dimensión no solo buscan acercar vacantes o acompañar procesos de selección, sino también preparar de forma integral tanto a los usuarios como a las empresas. Se construyen entornos de confianza, corresponsabilidad y sostenibilidad para que la inclusión laboral sea una experiencia transformadora para ambas partes.

Las principales acciones desarrolladas son:

- Diseño de hojas de vida y preparación para entrevistas: Se fortalece la presentación personal, la narrativa del perfil laboral y la identificación de habilidades.
- Talleres de habilidades blandas y orientación sociolaboral: Se abordan temas como comunicación, resolución de conflictos, adaptabilidad, manejo del tiempo y derechos laborales.

- Articulación con la Secretaría de Desarrollo Económico y su programa "Empleo Incluyente": Este programa otorga incentivos económicos a las empresas que contratan personas con antecedentes penales, lo que hace más atractiva la inclusión para el sector privado.
- Gestión empresarial directa: Aunque Casa Libertad no es una agencia de empleo, realiza contacto activo con empresas para identificar vacantes, levantar perfiles ocupacionales y preparar candidaturas adecuadas.
- Acompañamiento durante el proceso de selección: Las personas que participan en procesos laborales cuentan con apoyo del programa para enfrentar entrevistas, pruebas o procesos de inducción.
- Seguimiento postvinculación hasta por 3 meses: Una vez contratadas, las personas vinculadas son acompañadas para facilitar su adaptación, atender dificultades y sostener el empleo en el tiempo.
- Formación en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) dentro de las empresas: Se desarrollan talleres y espacios de sensibilización para los equipos laborales que reciben población del programa, buscando eliminar estigmas y construir ambientes laborales más humanos.

Adicionalmente, cuando las personas usuarias no pueden ser contratadas de inmediato por situaciones jurídicas u otras barreras, el programa trabaja con sus familiares o redes de apoyo, permitiendo fortalecer los ingresos del hogar y construir entornos protectores que contribuyan a la estabilidad de toda la familia.

De esta forma, Casa Libertad Bogotá no solo conecta a las personas con el empleo, sino que teje relaciones de largo plazo con las empresas, facilitando procesos de aprendizaje mutuo, innovación organizacional y compromiso social real.

Capítulo 4. ¿Quiénes son las personas que buscan empleo a través del programa?

Casa Libertad Bogotá atiende principalmente a personas con situaciones jurídicas diversas dentro del espectro de pospenados y posegredados:

El programa acompaña principalmente a dos grupos poblacionales:

Personas pospenadas y posegredadas, bajo las siguientes situaciones jurídicas:

- Cumplimiento total de la pena: Personas que han terminado completamente su condena. Aunque están en libertad, siguen enfrentando barreras sociales y laborales por sus antecedentes.
- Prisión domiciliaria: Personas que cumplen su condena en casa por razones legales, con restricciones de movilidad y supervisión.
- Libertad condicional: Personas en libertad tras haber cumplido parte de su condena, bajo condiciones legales y seguimiento ju-

dicial.

- Libertad vigilada: Similar a la libertad condicional, pero con mayores mecanismos de control por parte del sistema judicial.
- Personas absueltas tras detención preventiva: Personas que estuvieron privadas de la libertad, pero que fueron declaradas inocentes. Aun así, viven las consecuencias sociales de la reclusión.

Familiares o redes de apoyo de las personas privadas de la libertad, que no necesariamente tienen vínculos de consanguinidad o afinidad.

Se prioriza la atención a quienes ejercen un rol activo como soporte emocional, económico o social en los procesos de inclusión, reconociendo que estas redes son fundamentales para prevenir la reincidencia y construir entornos protectores.

- Perfil sociodemográfico de la población atendida
- El 61% son jefes o jefas de hogar, con responsabilidades económicas directas.
- Tienen en promedio dos hijos o personas dependientes a cargo.
- Las localidades con mayor concentración de usuarios son: Ciudad Bolívar, Santa Fe, Los Mártires, Rafael Uribe Uribe y Kennedy.

Nivel educativo:

- 70% tiene formación básica o media.
- 8% no ha terminado primaria.
- Un porcentaje significativo presenta analfabetismo digital y brechas en competencias clave para el empleo.

Intereses ocupacionales frecuentes:

- Servicios generales, vigilancia, cocina, logística, ventas, oficios varios, estética y belleza, entre otros.

Barreras identificadas

Aunque existe una alta motivación por vincularse al mercado laboral formal, las personas enfrentan una serie de obstáculos que dificultan su inclusión. Algunos de los más relevantes son:

- Efectos de la prisionalización: como desconfianza, ansiedad social, dificultades para estructurar rutinas o afectaciones en la autoestima.

- Entornos sociales no protectores: muchos viven en contextos de pobreza, violencia o exclusión que dificultan el sostenimiento del empleo.
- Baja cualificación en competencias transversales: como la comunicación, resolución de problemas o trabajo en equipo.
- Brechas digitales: algunas personas tienen acceso limitado a tecnologías o no han desarrollado habilidades básicas en TIC.
- Estigmatización: la existencia de antecedentes penales limita de manera injusta su acceso a oportunidades, incluso en condiciones de libertad plena.

Un proceso de preparación consciente

Ninguna persona es remitida al proceso de empleabilidad sin antes haber demostrado disposición y condiciones mínimas para asumir con responsabilidad un empleo. Esto implica haber avanzado en su ruta individual, contar con acompañamiento emocional y haber fortalecido habilidades básicas. Así, el proceso se orienta desde la inclusión digna y responsable, cuidando tanto a los usuarios como a las empresas aliadas.

Casa Libertad Bogotá no promete resultados inmediatos o vinculaciones garantizadas. Sin embargo, trabaja con firmeza para cerrar brechas, generar oportunidades reales y construir con el sector empresarial una red de empleabilidad consciente, sostenible y transformadora.

Capítulo 5. ¿Por qué vincular laboralmente a personas pospenadas o posegredas?

Vincular Incluir laboralmente a personas que han pasado por el sistema penal no es solamente una acción socialmente responsable, sino una apuesta por la innovación, la equidad y el desarrollo sostenible. La contratación de personas pospenadas y posegredas contribuye a romper ciclos de exclusión, fortalece el tejido social y abre caminos hacia la justicia restaurativa y la equidad de oportunidades.

Una apuesta estratégica para las empresas

Las organizaciones que promueven la inclusión laboral de esta población no solo aportan a la transformación social, sino que también se benefician de forma tangible:

- Alta motivación y sentido de compromiso por parte de las personas vinculadas, quienes ven en el empleo una posibilidad concreta de cambiar su historia.
- Mejora del clima organizacional, al promover entornos donde la diversidad y la empatía fortalecen los vínculos laborales.
- Reputación institucional positiva, al ser reconocidas como empresas con propósito social y liderazgo ético.
- Fidelización del talento humano, derivada del acompañamiento, la capacitación y la conciencia del valor de la oportunidad otorgada.

- Innovación e impacto social, como parte de una cultura empresarial que no le teme a los retos, sino que los convierte en oportunidades para transformar realidades.

Apoyo institucional y beneficios

Gracias a la articulación con entidades públicas como la Secretaría de Desarrollo Económico del Distrito, las empresas que deciden abrir vacantes inclusivas pueden acceder a:

- Incentivos económicos por contratación de población pospenada a través del programa Empleo Incluyente.
- Talleres y procesos de sensibilización en DEI (diversidad, equidad e inclusión) para sus equipos de trabajo.
- Acompañamiento postvinculación desde Casa Libertad, hasta por tres meses, para asegurar una adaptación positiva y sostenible.
- Visibilidad institucional como aliados del programa, con posibilidad de participar en eventos, publicaciones y campañas de responsabilidad social.

Inclusión no es sinónimo de riesgo

En lugar de hablar de “segundas oportunidades”, en Casa Libertad apostamos por abrir primeras oportunidades reales a quienes históricamente no han tenido acceso a ellas. Vincular laboralmente a una persona con antecedentes penales no significa bajar los estándares de contratación, sino reconocer su potencial y apostar por su transformación.

Cada proceso se construye con criterios de idoneidad, compromiso y acompañamiento profesional. La empresa no está sola: el equipo técnico del programa garantiza una articulación continua, un seguimiento estructurado y una intervención que cuida tanto al usuario como al entorno laboral.

Incluir es decidir no mirar hacia otro lado. Es comprometerse con la construcción de una ciudad más segura, justa y cohesionada, donde todas las personas tengan la posibilidad de aportar, crecer y rehacer su proyecto de vida desde lo legal, lo digno y lo humano.

Capítulo 6. ¿Cómo puede una empresa vincular laboralmente a personas pospendadas o posegresadas desde Casa Libertad Bogotá?

La inclusión laboral desde Casa Libertad Bogotá se basa en una ruta estructurada que acompaña tanto a la persona candidata como a la empresa aliada, garantizando una experiencia responsable, segura y sostenible para ambas partes.

La dimensión productiva del programa es la encargada de liderar este proceso, articulando esfuerzos institucionales, empresariales y comunitarios para que la empleabilidad sea una experiencia transformadora, no solo para quien busca un empleo, sino también para el entorno que lo recibe.

Ruta de vinculación laboral

1. Identificación de oportunidades laborales

- Se realiza una gestión empresarial con compañías del sector privado que tengan interés en promover inclusión.
- Se identifican vacantes que puedan ser cubiertas por personas atendidas por Casa Libertad, con perfiles acordes y condiciones laborales claras.

2. Caracterización del entorno empresarial

- Se levanta un perfil del cargo, condiciones del entorno laboral, expectativas del empleador y capacidades requeridas.
- Este paso es clave para alinear expectativas, prevenir sesgos y garantizar un entorno propicio para la inclusión.

3. Selección de candidatos aptos

- No todas las personas atendidas por Casa Libertad están listas para asumir un empleo.
- Solo aquellas que han avanzado en su ruta de atención, muestran estabilidad emocional y disposición, y cumplen los requisitos básicos, son consideradas para el proceso.

4. Acompañamiento en el proceso de selección

- Los usuarios reciben talleres de preparación para entrevistas, presentación personal y derechos laborales.
- Se realiza un acompañamiento cercano durante las etapas del proceso de selección para facilitar la adaptación y el éxito.

5. Acompañamiento postvinculación

- Una vez contratada la persona, el programa realiza seguimiento continuo hasta por tres meses.
- Se brindan apoyos emocionales, orientación laboral, y se mantienen canales abiertos con la empresa para atender cualquier situación que pueda surgir.

6. Inclusión de familiares o redes de apoyo

- Si el usuario principal aún no puede ser vinculado (por ejemplo, por trámites jurídicos pendientes), se ofrece la posibilidad de considerar a sus familiares o redes de apoyo como candidatos viables.
- Esta estrategia fortalece los entornos protectores, mejora la estabilidad del hogar y promueve la inclusión progresiva.

7. Sensibilización al interior de la empresa

- Casa Libertad puede ofrecer talleres a los equipos de trabajo sobre diversidad, equidad e inclusión (DEI), manejo del estigma y construcción de ambientes laborales empáticos.
- Esto mejora el clima organizacional y favorece la permanencia del personal vinculado.

8. Reconocimiento y fortalecimiento institucional

- Las empresas aliadas pueden recibir reconocimiento público por su compromiso con la inclusión, participar en espacios de diálogo y colaboración, y acceder a beneficios distritales a través del programa Empleo Incluyente.

Capítulo 7. ¿Cómo comenzar? Pasos para vincular laboralmente a personas del Programa Casa Libertad Bogotá

Iniciar un proceso de inclusión laboral con personas atendidas por Casa Libertad Bogotá es una experiencia colaborativa que pone en el centro la dignidad, el respeto y la responsabilidad. Aunque no somos una agencia de empleo, articulamos esfuerzos institucionales y acompañamos de forma cercana tanto a las empresas como a los usuarios a lo largo de todo el proceso.

A continuación, te presentamos los pasos sugeridos para iniciar esta alianza:

1. Manifestación de interés

La empresa debe manifestar su intención de explorar o iniciar un proceso de inclusión laboral. Este primer contacto puede hacerse directamente con la dirección del programa:

Verónica Castro – Directora del Programa Casa Libertad Bogotá

casa.libertad@scj.gov.co

2. Reunión de acercamiento

Se agenda un espacio con el equipo técnico de la dimensión productiva para:

- Conocer a profundidad la naturaleza de la empresa.
- Identificar necesidades de talento humano.
- Socializar los principios del programa.
- Establecer los primeros acuerdos.

3. Diagnóstico organizacional básico (opcional)

En algunos casos, se realiza una breve caracterización del entorno laboral para:

- Detectar oportunidades o barreras para la inclusión.
- Proponer acciones formativas y de sensibilización.
- Acompañar el diseño de un entorno seguro y empático.

4. Remisión de perfiles

Se identifican y preparan perfiles de personas que:

- Han avanzado en su ruta de atención.
- Están en condiciones personales, sociales y emocionales adecuadas.
- Cuentan con motivación y competencias básicas para el cargo.

5. Proceso de selección

Las personas preseleccionadas participan del proceso definido por la empresa:

- Entrevistas, pruebas técnicas o visitas.
- Acompañamiento cercano del equipo Casa Libertad para garantizar claridad y realismo en el proceso.

6. Acompañamiento postvinculación

Una vez realizada la contratación:

- Se establece un plan de seguimiento por hasta 3 meses.
- Se realizan contactos regulares con el usuario y con la empresa.
- Se ofrece orientación emocional, asesoría técnica o mediación en caso de dificultades.

7. Capacitación a equipos empresariales (opcional)

Casa Libertad puede ofrecer:

- Talleres sobre diversidad, equidad e inclusión (DEI).
- Estrategias para manejo de estigma.
- Fortalecimiento del clima laboral y la cultura de la inclusión.
- Esta ruta no solo promueve el acceso al empleo para personas excluidas, sino que transforma las dinámicas empresariales al integrar principios de justicia, sostenibilidad y corresponsabilidad social.

Capítulo 8. Recomendaciones para un proceso de inclusión exitoso

• Confianza como punto de partida

Construir relaciones basadas en la confianza mutua es esencial. La población atendida ha atravesado múltiples formas de exclusión y estigmatización. La empatía, la escucha activa y el trato digno son pilares del proceso.

• Claridad en los roles y condiciones laborales

Establecer desde el inicio las obligaciones, expectativas y reglas del entorno laboral facilita la adaptación, mejora el compromiso y previene rupturas tempranas.

• Preparación del entorno laboral

Sensibilizar a equipos de trabajo sobre el perfil de los usuarios contribuye a evitar actitudes discriminatorias y a fomentar entornos inclusivos.

• Flexibilidad y gradualidad

Tener apertura frente a tiempos de adaptación, procesos de aprendizaje y seguimiento emocional permite mayor garantía de éxito.

• Trabajo conjunto con Casa Libertad

Mantener canales de comunicación activos con el equipo del programa fortalece el vínculo y permite actuar a tiempo ante dificultades.

Capítulo 9. Glosario

Acompañamiento postvinculación: Proceso de seguimiento técnico, emocional y social que se realiza hasta por tres meses luego de la vinculación laboral de una persona atendida por Casa Libertad.

Acompañamiento psicosocial: Intervención interdisciplinaria que ofrece apoyo emocional, social y técnico a los usuarios del programa.

Caracterización: Diagnóstico integral que se realiza a cada persona que accede a Casa Libertad.

Casa Libertad Bogotá: Programa de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia del Distrito, enfocado en facilitar la inclusión social y productiva de personas pospuestas, posegredadas y sus redes de apoyo.

Dimensión comunitaria: Componente de intervención orientado a la participación ciudadana, la reconstrucción del tejido social y la reducción del estigma.

Dimensión familiar: Componente de intervención que fortalece los vínculos afectivos y reconoce a la familia y redes como factores protectores.

Dimensión individual: Componente que aborda la salud física y mental, identidad, educación y otras condiciones personales.

Dimensión productiva: Área responsable de movilizar acciones de empleabilidad, formación, emprendimiento y generación de ingresos.

Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI): Conjunto de principios y prácticas que promueven entornos laborales justos y sin discriminación.

Efectos de la prisionalización: Consecuencias psicosociales del encarcelamiento que pueden afectar la autonomía, socialización, autoestima, etc.

Empleo incluyente: Enfoque que promueve la contratación de personas excluidas del mercado laboral, como la población pospuesta.

Gestión empresarial: Acción de contactar empresas, levantar perfiles y generar entornos favorables para la vinculación de usuarios.

Inclusión productiva: Acceso a empleos dignos o emprendimientos sostenibles para el desarrollo económico y social.

Libertad condicional: Figura jurídica que permite continuar la pena en libertad con condiciones y seguimiento.

Libertad vigilada: Medida con un mayor nivel de vigilancia y control que la libertad condicional.

Personas absueltas tras detención preventiva: Personas que estuvieron privadas de libertad preventivamente, pero luego fueron absueltas.

Plan de Trabajo Individual (PTI) / Plan de Atención Familiar (PAF): Herramientas de planificación construidas de manera colaborativa con cada usuario o familia.

Posegresado(a): Persona que enfrentó detención preventiva y fue posteriormente absuelta o liberada sin condena.

Pospuesto(a): Persona condenada penalmente que actualmente se encuentra en libertad.

Prisión domiciliaria: Medida que permite cumplir una condena en el domicilio en lugar de un establecimiento carcelario.

Redes de apoyo: Personas cercanas que acompañan y sostienen el proceso de inclusión de los usuarios.

Secretaría de Desarrollo Económico de Bogotá: Entidad que promueve la inclusión laboral y otorga incentivos a empresas con enfoque social.

Seguimiento emocional: Proceso de acompañamiento emocional a personas vinculadas laboralmente.

Situaciones jurídicas atendidas: Categorías legales bajo las cuales se encuentran las personas atendidas, todas en libertad.

Vinculación laboral: Proceso mediante el cual una persona es contratada como resultado de la articulación con empresas.

¡Súmate a la transformación!

En Casa Libertad Bogotá creemos firmemente que una oportunidad laboral puede ser el punto de partida para cambiar una vida, una familia y una comunidad entera. Hemos sido testigos de cómo la esperanza renace cuando se abren puertas que antes estuvieron cerradas.

Sabemos que no se trata solo de contratar, sino de transformar. De construir entornos donde el pasado no defina el futuro, y donde el talento y la voluntad de salir adelante sean reconocidos por encima de los prejuicios.

Cada vez que una empresa decide vincular laboralmente a una persona pospuesta o posegresada, no solo suma a su equipo a alguien altamente motivado, sino que envía un mensaje potente a la sociedad: la inclusión es posible, y es responsabilidad de todos.

Si estás leyendo esta guía, es porque te importa construir un entorno más justo, más humano y consciente. No estás solo en esta misión. En Casa Libertad estamos listos para caminar contigo, paso a paso, hacia una inclusión laboral digna, acompañada y sostenible.

Contáctanos.

**¡Conversemos, Cambiemos
vidas!**

Ubicación:

Casa Libertad Bogotá. Av. Caracas #36-41, Bogotá D.C.

Dirección del Programa:

Verónica Castro – Directora del Programa Casa Libertad

Correo electrónico:

casa.libertad@scj.gov.co

Celular: +57 315 6517168