



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION ESE METROSALUD 2020 - 2022

MARTHA CECILIA CASTRILLON SUAREZ

Gerente ESE Metrosalud

Gerente ESE Metrosalud

Dirección de Talento Humano

22 - 01 - 2022



Alcaldía de Medellín

Código:	PE02 FR113
Versión:	02
Vigente a partir de:	21/04/2020
Página:	2 de 15

PLANES INSTITUCIONALES



Contenido

1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL	3
Política De Calidad	3
2. OBJETIVOS	4
Objetivos específicos.....	4
3. MARCO NORMATIVO.....	5
4. DESARROLLO DEL PLAN	10
Plan Financiero	12
INDICADORES PARA EVALUAR EL PIC.....	13
Modificación y/o Ajustes al Plan Estratégico o Táctico	14
5. DOCUMENTOS RELACIONADOS:.....	14
Instructivo Estrategias de Despliegue Institucional – PE02 IN 85.....	14
6. ANEXOS:	14

Código:	PE02 FR113
Versión:	02
Vigente a partir de:	21/04/2020
Página:	3 de 15

PLANES INSTITUCIONALES



1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL

Misión, Visión Ventaja competitiva, Promesa de valor, Objetivos corporativos, Competencias corporativas. Ver enlace

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/institucional>

Principios y valores corporativos. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/principios-y-valores>

Organigrama institucional. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/organigrama>

Mapa de procesos. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/estructura-de-procesos>

Deberes y Derechos de los usuarios. Ver enlace

<http://www.metrosalud.gov.co/usuarios/derechos-y-deberes>

POLÍTICAS RELACIONADAS. (Relacionar las políticas a las cuales se está apuntando con el plan)

Política De Calidad

Construir la calidad con nuestra actitud, conocimiento, capacidad y destreza para aportar diariamente al mejoramiento de nuestros procesos, promoviendo la excelencia, aunando esfuerzos para satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios, clientes, familias, proveedores y grupos de interés, generando valor social y desarrollo en la sociedad.

Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	4 de 15		

2. OBJETIVOS

Implementar el Plan Institucional de Capacitación de la ESE Metrosalud enfocado a favorecer en los servidores el desarrollo de las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación requeridas por la Organización por los requerimientos normativos, los requisitos de habilitación, buscando la prestación de servicios de salud seguros y con calidad.

Objetivos específicos

- Definir las orientaciones temáticas, pedagógicas y estratégicas que fundamentaran la construcción del Plan Institucional de Capacitación (PIC), para la vigencia 2020-2023.
- Elaborar el Plan Institucional de Capacitación con fundamento en el diagnóstico de necesidades institucionales y de desarrollo de los servidores.
- Abordar las dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer en las áreas priorizadas en el diagnóstico Institucional, promoviendo con ello, el mejoramiento de las competencias requeridas en el desempeño.
- Incrementar los niveles de adherencia a la aplicación de Procesos, Procedimientos y Guías de Atención adoptadas por la institución, con el fin de contribuir al logro a la prestación de servicios seguros, humanizados y con calidad.
- Desarrollar el programa de Inducción con la periodicidad definida en el cronograma, propiciando la articulación de los nuevos servidores con la Plataforma estratégica Institucional, su cultura organizacional y sus procesos de trabajo.
- Mantener el programa de Reinducción Institucional, promoviendo con el mismo la actualización y renovación de los servidores vinculados a la ESE, con la Misión Institucional, su cultura Organizacional, sus procesos y metas.

Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	5 de 15		

3. MARCO NORMATIVO

Constitución Política Nacional: Artículo 54 de la Constitución Política de Colombia, sobre el derecho a la capacitación, dispone: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran (...)".

La Corte Constitucional, en Sentencia del 6 de septiembre de 2000, Expediente D-2865, sobre la capacitación, señala: "(...) *La capacitación, según lo dispuesto en el artículo 53 de la C.P., es un principio mínimo fundamental de carácter prevalente, que rige en cualquier relación laboral, incluidas las que surgen entre la administración pública y sus servidores.(...)*".

Ley 734 de febrero 05/2002: Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. En el numeral 3 del artículo 33 establece como uno de los derechos de todo servidor público recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 872 de 2003 y en el Decreto 4110 de 2004 que adopta la norma técnica de calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2004: Es por esta razón que, además del enfoque basado en procesos y la orientación al usuario, la gestión del talento humano ha sido incluida como uno de los recursos importantes para la implementación del Sistema de Gestión de la calidad en varias entidades prestadoras de servicio.

El sistema de gestión de la calidad para el sector público ha resaltado la necesidad de tener en cuenta a las personas, sus competencias y su motivación hacia la calidad, además de esfuerzos adicionales que implican la normalización de productos y servicios, para contar a través de la formación y la capacitación con trabajadores competentes. Es así como la formación y la capacitación permite analizar las brechas o necesidades de desarrollo de las competencias laborales, que están ligadas a los productos o servicios que demandan características de excelencia.

El sistema de gestión de calidad entiende entonces los programas de formación y capacitación como oportunidades de desarrollo de las aptitudes y actitudes para que cada funcionario le imprima valor agregado a su labor y contribuya a que los procesos y sus productos se realicen de acuerdo a los estándares de calidad.

Ley 909 de septiembre 23/2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Código:	PE02 FR113
Versión:	02
Vigente a partir de:	21/04/2020
Página:	6 de 15

PLANES INSTITUCIONALES



Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades. ...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la Ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación....

Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño..."

Ley 1064 de julio 26/2006: Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación- Artículo 1. "Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Artículo 4 – **"Definición de capacitación:** Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, la mejor prestación de servicios a la comunidad, el eficaz desempeño del cargo y el desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa".

Decreto No. 682 de abril 16 /2001: Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Código:	PE02 FR113
Versión:	02
Vigente a partir de:	21/04/2020
Página:	7 de 15

PLANES INSTITUCIONALES



Decreto 1227 de abril 21/2005: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998.

Artículo 65 “Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación”.

Artículo 66: “Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.

Decreto 2539 de 2005: (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7). Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.- establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación PIC se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Decreto 4665 de noviembre 29/2007: Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. “Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el

Código:	PE02 FR113
Versión:	02
Vigente a partir de:	21/04/2020
Página:	8 de 15

PLANES INSTITUCIONALES



Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

(Decreto 1227 de 2005, art. 65) "Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que estas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 67)". "Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3º, literal e), numeral 3 del Decreto-Ley 1567 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004. La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, arto 68) "Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arto 1)" Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. (Decreto 4665 2007, art. 2).

Resolución 440 de noviembre/2008: Por la cual se reglamenta el Plan Institucional de Capacitación y Formación de los empleados del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Código:	PE02 FR113
Versión:	02
Vigente a partir de:	21/04/2020
Página:	9 de 15

PLANES INSTITUCIONALES



Sentencia C-1163 de 2000 de la Corte Constitucional, refrenda el propósito de la capacitación para “Fortalecer las competencias de los empleados públicos para el desempeño exitoso y, por lo tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios del Estado”.

Acuerdo Mesa Nacional del Sector Salud 2014: Las partes consideran que la materia ya se encuentra regulada en la Circular Externa No 100-010-2014 del 21 de noviembre de 2014, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante la cual se flexibilizaron los criterios para que los empleados provisionales puedan acceder a programas de formación y capacitación cuya duración sea inferior a 160 horas; en especial respecto de aquellos asuntos transversales a la organización o requeridos para el desarrollo de las funciones asignadas al puesto de trabajo. El Gobierno Nacional, junto con las Centrales y Federaciones firmantes, revisará y propondrá las modificaciones que en esta materia se requieran y se encuentren reguladas en el Decreto Ley 1567 de 1998.

Bases Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2018-2022. Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Resolución 3100 de 2019: Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

El gobierno nacional ha diseñado sistemas y modelos para guiar a los servidores públicos en el ejercicio de la gestión institucional. Después de su implementación, se han recopilado lecciones aprendidas, estableciendo oportunidades de crecimiento e identificado las mejores prácticas internacionales, para avanzar en el mejoramiento de la gestión pública. Hoy en día, de la mano de las 11 entidades líderes de política, se ha actualizado MIPG para articular los sistemas de Gestión y Control Interno, unificar y armonizar los procesos, y así tener un panorama integral de la gestión de las entidades.

Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	10 de 15		

4. DESARROLLO DEL PLAN

Formulación

En la formulación es fundamental involucrar a los servidores en procesos de transformación de los factores que inciden en la prestación de los servicios y en la cultura organizacional proveyendo desde la capacitación, herramientas para mejorar la calidad en su desempeño así como aportar en su proceso de desarrollo humano integral.

El conocimiento mirado así se concibe como un proceso de construcción colectiva, en el que hay que conjugar acciones, percepciones, conocimientos previos y prácticas personales así como conceptos y prácticas institucionales. Se trata de desarrollar en los servidores la capacidad de autoanálisis y autocrítica, así como ofrecerles elementos suficientes para que puedan asumir con responsabilidad y conocimientos claros, las tareas asignadas acordes con su cargo.

Bajo este enfoque será importante y necesario que el PIC, y sus ejecutores incorporen metodologías que posibiliten la aplicabilidad de los principios descritos, lo que implica hacer uso de herramientas como:

- ✓ Construcción y aplicación de pre-test y pos-test, para las capacitaciones internas de la ESE Metrosalud.
- ✓ Construcción de talleres.
- ✓ Generación de ayudas y apoyos visuales y/o audiovisuales.
- ✓ Generación de estrategias de seguimiento a las competencias desarrolladas.
- ✓ Desarrollo de módulos virtuales de capacitación.
- ✓ Generación de estrategias de información y capacitación que se involucren en el día a día de la vida laboral del servidor.
- ✓ Consecución de expositores para los temas que no estén al alcance de la ESE.
- ✓ Utilización de la contraprestación de servicios brindado por las instituciones de educación superior.

En general el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación debe llevar de una manera progresiva a la generación de estrategias innovadoras e impactantes que conlleven a aprendizajes organizacionales mediante la incorporación en las mismas de todos los sentidos que permiten el aprendizaje y la transformación de esquemas de pensamiento.

Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	11 de 15		

La población potencial de beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación está constituida por servidores de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y trabajadores oficiales (lo normativo).

La planta de cargos de los servidores vinculados en forma directa a la institución, a 22 de enero del año 2022, tiene la siguiente distribución de población por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, quienes además serán la población objeto del Plan Institucional de Capacitación (PIC), siendo diferentes los derechos de acuerdo al tipo de vinculación laboral.

PLANTA DE CARGOS ENERO /2022							
NIVEL	CARRERA ADTIVA	LIBRE NOMBR Y REMOCION	PERIODO FIJO	PROVISIONALES INTERNOS	TEMPORALES	TRABAJADORES OFICIALES	Total Tipo de Nombramiento
ASESOR		2					2
ASISTENCIAL	537			212	159		908
DIRECTIVO	3	15	1				19
PROFESIONAL	549	1		95	120		765
TECNICO	108			25	38		171
TRABAJADOR						118	118
Total	1197	18	1	317	317	118	1983

Para la actualización del PIC vigencia 2020 2022 se tuvo en cuenta lo siguiente:

- Requerimientos normativos para el cumplimiento de requisitos de Habilitación, resolución 3100 de 2019 (entrenamientos certificados).
- Cumplimiento de la normatividad del SGSST (Decreto 1072/2015 y Resolución 1111/2017).
- Necesidades normativas para todas las áreas de la ESE.
- Necesidades institucionales transversales y de interés general.
- EDL: Nuevo Modelo tipo de la CNSC y necesidades de capacitación detectadas a partir de la consolidación del Informe de la anualidad anterior.
- Cultura Organizacional
- Humanización
- MIPG: Innovación, gestión del conocimiento, investigación.

Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	12 de 15		

Plan Financiero

Para la ejecución del PIC se cuenta con recursos procedentes del presupuesto anual destinado al rubro de Capacitación por valor de **\$143.989.730.00.**

Adicionalmente se cuenta con los recursos invertidos por las entidades territoriales (Gobernación de Antioquia, Alcaldía de Medellín), entidades con las que se tienen contratos o convenios y con los recursos aportados por instituciones educativas a través de las contraprestaciones por Relación Docencia Servicio, entre las cuales están las siguientes instituciones: Universidad de Antioquia, Universidad Pontificia Bolivariana, Fundación Universitaria San Martín, Universidad CES, Corporación Universitaria Remington, Colegio Mayor de Antioquia, Uniminuto, Universidad Cooperativa de Colombia, Corporación Universitaria Adventista, Fundación Universitaria María Cano, Universidad Autónoma de las Américas y las Instituciones para el Trabajo y Desarrollo Humano: SENA, ECOSESA, CESDE, EDESA, CENSA, INDECAP, Instituto de Educación del HPTU, Paramédicos sin fronteras, quienes nos ofrecen cursos durante todo el año con miras a satisfacer todas las necesidades planteadas en el presente plan.

Implementación y despliegue

Una vez aprobado el PIC 2020 2022 en el comité de capacitación, previa priorización de los temas solicitados desde las diferentes áreas de la ESE; se envía a la Oficina Asesora de Planeación y a Comunicaciones para ser publicado en la Página Web y en ALMERA, igualmente se elabora una presentación para la socialización en los despliegues institucionales y mediante correos electrónicos a los Jefes de área y Directores de Unidades para socializar con el personal, de modo que sea conocido por toda la organización y sean priorizadas las solicitudes al comité de capacitación, acorde a lo definido en el mismo.

Monitoreo y Evaluación

El seguimiento y control se hará trimestralmente, acorde con la evaluación del Plan de Acción institucional, con los respectivos indicadores y desde el comité de capacitación de forma mensual para evaluar el cumplimiento de la ejecución e identificar las desviaciones con los demás definidos oportunamente.

Código:	PE02 FR113
Versión:	02
Vigente a partir de:	21/04/2020
Página:	13 de 15

PLANES INSTITUCIONALES



INDICADORES PARA EVALUAR EL PIC

Para evaluar la Gestión del PIC se recomienda diseñar principalmente indicadores de eficiencia, de eficacia y de efectividad.

Indicadores de Eficiencia:

Reflejan el uso racional de los recursos disponibles en la consecución de los resultados; permiten valorar cumplimiento de actividades previstas, tiempo de ejecución, presupuesto ejecutado y costos, insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan. A través de indicadores de eficiencia se le hace seguimiento a la formulación y ejecución del PIC.

En la ejecución del PIC de la ESE Metrosalud se adoptaran los siguientes indicadores de eficiencia:

✓ Coberturas del PIC:

Porcentaje de servidores capacitados:

- Número total de servidores **objetos del PIC** capacitados (asistencia)/ No. Total de servidores **objetos del PIC** de la entidad* 100.

✓ Ejecución

Porcentaje de ejecución presupuestal según programación:

- Presupuesto PIC ejecutado/presupuesto PIC asignado * 100

Porcentaje de cumplimiento actividades realizadas:

- Actividades PIC realizadas/Actividades PIC programadas *100

Indicadores de Eficacia:

Los indicadores de eficacia permiten medir los resultados del PIC, expresan el logro de los atributos de los servicios que satisfacen las necesidades, deseos y demandas de los usuarios, se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planteados.

Código:	PE02 FR113	PLANES INSTITUCIONALES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	21/04/2020		
Página:	14 de 15		

Porcentaje de Satisfacción con los procesos de capacitación. (Para las capacitaciones internas realizadas por la ESE Metrosalud).

- No. de servidores satisfechos con la capacitación institucional recibida/ No. de servidores beneficiados con la capacitación institucional *100.

Modificación y/o Ajustes al Plan Estratégico o Táctico

El Plan Institucional de Capacitación PIC es flexible y ajustable, teniendo en cuenta la modificación de la normatividad, los eventos de interés en salud pública que se presenten, las nuevas necesidades institucionales y el ajuste presupuestal que se pueda presentar durante el periodo. Dicha modificación y/o ajuste al PIC debe realizarlo el Comité de Capacitación institucional anualmente o cuando se requiera.

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS:

Instructivo Estrategias de Despliegue Institucional – PE02 IN 85

6. ANEXOS:

Archivo en Excel con el Cronograma PIC 2022.

ELABORADO POR:	
CATALINA ALVAREZ ARANGO	Directora Talento Humano
LUZ AMPARO MONTOYA OCHOA	Profesional Universitaria Capacitación

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN				
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
2	18/11/2021	Se modifica formato reduciendo las variables solicitadas	Documentar los planes con la información específica requerida para el seguimiento y evaluación del mismo	Jefe Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional

Código:	PE02 FR113
Versión:	02
Vigente a partir de:	21/04/2020
Página:	15 de 15

PLANES INSTITUCIONALES

