

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	1 de 23

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2018



FUNDACIÓN
GILBERTO
ALZATE
AVENDAÑO

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	2 de 23

1. Introducción

El Plan Institucional de Capacitación tiene como objetivo desarrollar y fortalecer capacidades, destrezas, habilidades, valores, conocimientos y competencias fundamentales en los funcionarios de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, con miras a propiciar su eficacia personal grupal y organizacional de manera que se posibilite su desarrollo profesional, el desempeño de sus funciones bajo los principios de eficiencia y calidad, facilitando el mejoramiento en la prestación de los servicios, la mejora continua en los procesos tanto misionales como de apoyo de la entidad y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Con el fin de priorizar los temas de capacitación para el año 2018, se desarrolló un proceso de diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje, analizando los siguientes insumos:

- Encuesta de identificación de necesidades de capacitación aplicada a los jefes de área y remitida por medio virtual, donde se obtuvo la información de las necesidades de capacitación de los servidores, de acuerdo al seguimiento realizado al plan de mejoramiento individual establecido en las evaluaciones desempeño de los funcionarios y a las necesidades detectadas conjuntamente con su equipo de trabajo y el análisis en la ejecución de los procesos propios del área.
- Encuesta Oferta Interna de capacitación aplicada a los líderes de proceso, como insumo para elaborar plan de trabajo, en el cual se incluyeran las alternativas de capacitación y se definieran responsabilidades con el propósito de optimizar los recursos propios y gestionar el conocimiento interno.

Dentro del Plan Institucional de Capacitación 2018 se incluye la ejecución del programa de inducción y reinducción de conformidad con lo señalado en las normas vigentes en esta materia, es así como dicho plan se constituye en un medio orientado a proporcionar a la entidad de servidores íntegros, competentes y comprometidos con el cumplimiento de la misión institucional

2. Marco Institucional

La Fundación Gilberto Alzate Avendaño, es una entidad pública distrital adscrita a la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte.

A lo largo de los 42 años transcurridos desde su creación, la fundación se ha consolidado como uno de los más importantes centros artísticos y culturales de la ciudad, siendo escenario y promotor de las más variadas expresiones artísticas vinculadas a las artes plásticas, visuales, escénicas, musicales, literarias y audiovisuales, así como de la participación y la formación democrática ciudadana a través de debates, foros, seminarios y cátedras.

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	3 de 23

En su sede del centro histórico ofrece a sus visitantes tres salas de exposición permanente que albergan durante el año muestras de artistas locales, nacionales e internacionales; un amplio auditorio que permite la presentación de grupos artísticos, y la realización de eventos académicos; una biblioteca especializada en historia y actualidad política que cuenta con cerca de 10.000 volúmenes para consulta y préstamo; una amplia programación académica y cultural y variados talleres de sensibilización y formación artística.

2.1 Visión

En el año 2020 la Fundación Gilberto Alzate Avendaño habrá consolidado su liderazgo y será un referente cultural y artístico por la calidad, originalidad y pertinencia de sus propuestas, proyectos y servicios orientados a consolidar el centro histórico como una de las principales centralidades culturales del Distrito Capital.

2.2 Misión

Desarrollar y fomentar prácticas artísticas y culturales, promover la cultura política ciudadana, y generar espacios que vinculen a los agentes de los diferentes grupos poblacionales con la ciudadanía, en el ejercicio de los derechos culturales en el Distrito Capital.

2.3 Objetivos estratégicos

1. Crear y consolidar espacios para la promoción y el fomento de las prácticas artísticas, mediante el otorgamiento de estímulos y la construcción de proyectos especiales creativos en las diferentes áreas.
2. Desarrollar proyectos de investigación y curaduría histórica que contribuyan a la recuperación de la memoria del arte en Colombia, conservar y enriquecer su propia colección artística y darle apropiada visibilidad y difusión.
3. Promover el conocimiento de la historia y actualidad política colombiana y propiciar el debate en torno a los diversos temas de interés ciudadano.
4. Fomentar, fortalecer y dinamizar las prácticas culturales, entendidas como aquellas acciones que movilizan saberes, valores, imaginarios, hábitos y actitudes de carácter colectivo.
5. Brindar espacios interculturales para el libre desarrollo y visibilización de las prácticas culturales de las comunidades que construyan contenidos identitarios y simbólicos compartidos, en condiciones de inclusión, equidad y democracia.
6. Adecuar y mantener las instalaciones físicas y la infraestructura técnica para acoger y servir apropiadamente a los usuarios y contribuir a la preservación y promoción de los valores culturales y patrimoniales del centro histórico.

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	4 de 23

7. Promover el fortalecimiento institucional a través de procesos de mejoramiento interno y desarrollo del talento humano a fin de cumplir satisfactoriamente la misión de la entidad.

3. Principios Rectores de la Capacitación

Los pilares en los cuales se fundamenta el presente plan, en concordancia con los principios rectores de la capacitación dispuestos por el son los siguientes:

- a. **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- b. **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
- c. **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- d. **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- e. **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- f. **Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- g. **Prelación de los Empleados de Carrera.** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.
- h. **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- i. **Énfasis en la Práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	5 de 23

j. **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

4. Marco Conceptual

Las bases conceptuales en las cuales se fundamentan los procesos pedagógicos para la constitución del Plan Institucional de Capacitación, tienen como propósito establecer los fines a las cuales le apuntan los objetivos del presente plan.

Con el propósito de tener claridad acerca del alcance de los procesos de capacitación es necesario identificar los siguientes conceptos:

- **Profesionalización del Empleo Público:** Para conseguir esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de calidades tales como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de modo que se garantice el aprovechamiento de los procesos formativos y el retorno de la inversión.
- **Desarrollo de Competencias laborales:** Se entiende como Competencias Laborales la capacidad de un individuo para desempeñar de forma efectiva acciones propias del entorno laboral, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y oportunidad. Esta capacidad está determinada por los saberes, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
- **Formación basada en Competencias:** "Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico".
- **Plan Institucional de Capacitación (PIC):** Conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.
- **Capacitación.** De acuerdo con lo señalado en el artículo 4 del decreto 1567 de 1998, es 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. Conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos.
- **Formación.** Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	6 de 23

servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

- **Inducción:** Es aquella que busca familiarizar a los servidores nuevos con la estructura de la entidad y con su misión; Iniciar la integración de los servidores al sistema de valores de la entidad a la que pertenezcan, crear sentido de pertenencia y comenzar a fortalecer su formación ética.
- **Reinducción:** los programas de reinducción deberán impartirse para todos los empleados, estar dirigidos a actualizar a los servidores en relación con las políticas económica, social y ambiental de cada nueva administración y a reorientar su integración a la cultura organizacional.
- **Programas de Inducción y re inducción:**
 - **Programa de Inducción.** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período
 - **Programas de Reinducción.** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

5. Marco Normativo

- **Constitución Política de Colombia 1991, Artículos 53 y 54:** En donde se establece el principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el derecho a la capacitación.
- **Decreto 1567 de 1998** El Decreto 1567 de 1998 que crea el sistema de estímulos y el sistema de capacitación para los servidores públicos, define la capacitación como *“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 a 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*

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	7 de 23

misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.”

De igual manera, el citado decreto determina que cada entidad debe formular un plan institucional de capacitación, con el fin organizar los procesos de formación que brindará a sus servidores públicos en educación para el trabajo y el desarrollo humano¹ y, en educación informal, observando los parámetros establecidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, los principios del Decreto 1567 y la planeación institucional.

La educación para el trabajo y el desarrollo humano corresponde a aquella ofrecida con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, cuyos programas son:

- **Programas de formación laboral:** Tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales, con una duración mínima de seiscientas (600) horas.
- **Programas de formación académica:** Tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, entre otras, con una duración mínima de ciento sesenta (160) horas.

Por su parte, la educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos habilidades, técnicas y prácticas y su duración es inferior a ciento sesenta (160) horas.

Igualmente, en el Plan Institucional de Capacitación se deben incluir los programas de inducción y re inducción, que son *“procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.*

- **Ley 909 de 2004**

El artículo 36 de la Ley 909 de 2004 determina como objetivos de la capacitación y la formación de los empleados públicos el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores u competencias, que posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

¹ Mediante el Decreto 4904 de 2009, la educación no formal pasó a denominarse educación para el trabajo y el desarrollo humano.

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	8 de 23

- **Decreto 1083 de 2015**

El Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 de 2015, que compila normas como los Decretos 1227 de 2005, 2539 de 2005 y 4665 de 2007, indica frente a la capacitación lo siguiente:

El artículo 2.2.9.1 establece que los planes de capacitación deben responder a un estudio que identifique las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados. Igualmente, el artículo 2.2.9.2 indica que la capacitación debe orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño en niveles de excelencia de los empleados públicos.

Sobre las competencias laborales, este Decreto en su artículo 2.2.4.2 las define como *“la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.”*

Además, en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 se determinan las competencias comunes a los servidores públicos y las comportamentales por nivel jerárquico, entre ellas se encuentran la orientación a resultados, orientación al usuario y al ciudadano, transparencia, compromiso con la organización, liderazgo, trabajo en equipo.

En los artículos 2.2.9.5 y 2.2.9.6 retoman lo concerniente a la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos, que tiene como lineamientos conceptuales y pedagógicos los siguientes lineamientos conceptuales:

- Dimensión territorial y Nacional en la política de Formación y Capacitación: se busca que el plan nacional de formación y capacitación integre los propósitos nacionales con los requerimientos y prioridades que surjan de la realidad territorial, para lograr una mejor gestión pública.
- Profesionalización del empleo público eje de la gestión integral de los recursos humanos: en concordancia con la Carta Iberoamericana de la Función Pública, se debe garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función.

Así mismo, destaca que las competencias laborales son un elemento fundamental para el buen desempeño de la tarea y la motivación en la realización del trabajo, por consiguiente, al definir los planes institucionales de capacitación, las competencias laborales deben estar presentes.

- Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público: la formación y la capacitación tienen como responsabilidad dentro de la

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	9 de 23

gestión de la calidad, analizar las brechas o necesidades de desarrollo de las competencias laborales de los empleados, que estén directamente relacionadas con los procesos que generan los productos o servicios que demandan excelencia para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos.

- Enfoque de la formación basada en competencias: las actividades educativas que se programen en los Planes Institucionales de Capacitación deben enfocarse al desarrollo de competencias.

6. Objetivos del Plan Institucional de Capacitación

6.1 Objetivo General

Promover acciones que contribuyan al desarrollo integral de los funcionarios, por medio del fortalecimiento de conocimientos y habilidades, acorde con las necesidades de capacitación identificadas, para el desempeño efectivo de las funciones de los servidores públicos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, contribuyendo así fortalecimiento y mejoramiento institucional a través del desarrollo de competencias en los funcionarios.

6.2 Objetivos Específicos

- I. Atender las necesidades de capacitación identificadas para la formulación del presente plan de capacitación.
- II. Articular esfuerzos para propender por la multiplicación del conocimiento y la difusión de saberes útiles para el cumplimiento de la misión institucional.
- III. Contribuir al mejoramiento institucional a través del desarrollo y fortalecimiento de competencias individuales en los servidores.
- IV. Contribuir con el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades, habilidades, valores y competencias fundamentales de los servidores, posibilitando el crecimiento profesional de los empleados.
- V. Aumentar el nivel de compromiso de los funcionarios, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- VI. Incorporar procesos de inducción y reinducción que favorezcan la adaptación de los servidores a la cultura organizacional.

7. Beneficiarios

Los beneficiarios del presente plan de capacitación serán todos los servidores públicos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, de conformidad con el marco normativo aplicable y los alcances de la capacitación propuesta.

Los procesos de capacitación para desarrollo de competencias laborales serán dirigidos a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la entidad; por su parte los servidores nombrados en provisionalidad podrán ser beneficiarios de los

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	10 de 23

programas de inducción, re inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de las funciones asignadas en el cargo que desempeñarán, también harán parte de los procesos de formación o actividades de capacitación que imparta directamente la entidad y que tengan como fin la transmisión de temas transversales de interés institucional.

8. Obligaciones

Las obligaciones de los servidores públicos respecto a los programas de capacitación son las siguientes:

- a. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado.
- b. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad y multiplicar el conocimiento recibido.
- c. Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- d. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- e. Asistir a los programas de de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.
- f. Facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación programados.

Nota: Los funcionarios de la FUGA firmarán acta de compromiso de asistencia a las capacitaciones para las cuales fue seleccionado.

9. Formulación del Plan Institucional de Capacitación

La metodología para la formulación del plan se centró en definir un diagnóstico de necesidades de la entidad en materia de formación y capacitación para los funcionarios y en el cual se priorizaron las competencias, habilidades, conocimientos, en los que deben formarse los servidores de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño.

9.1 Diagnóstico

1) Análisis de necesidades de Capacitación

El análisis de las necesidades de capacitación suministra información acerca de dónde se requiere llevar a cabo procesos de formación, cuál deberá ser su contenido, en qué habilidades, conocimientos o actitudes deben formarse o fortalecerse los servidores de la entidad. Para la formulación del PIC 2018 la Fundación Gilberto Alzate Avendaño se utilizó como fuente la encuesta detención de necesidades dirigida a los jefes de las áreas, quienes identificaron las competencias y conocimientos que requerían ser fortalecidos en los funcionarios que hacen parte de sus equipos de trabajo e identificaron los temas objeto de capacitación para ser integrados en el presente plan de acuerdo al seguimiento realizado a los compromisos establecidos en las evaluaciones de desempeño aplicadas a cada

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	11 de 23

funcionario y de acuerdo al seguimiento del cumplimiento de objetivos del área y de los objetivos institucionales.

Como resultado se obtuvo respuesta del 75% de los jefes de área se planteó la necesidad de fortalecer las competencias de los funcionarios en los siguientes temas

Competencias comportamentales.

Temas solicitados	Porcentaje
Trabajo en equipo	75%
Comunicación	25%
Liderazgo	25%
Orientación a resultados	25%
Optimización del tiempo.	25%

Competencias técnicas y laborales

Tema solicitado	Porcentaje
Indicadores de gestión	25%
Gestión de proyectos	25%
Acciones correctivas y preventivas	25%
ORFEO	25%
SECOP II	25%
Manejo de redes sociales	25%
Sonido, iluminación y video	25%
Mercadeo	25%
Redacción y ortografía	75%
Supervisión de contratos	75%
Innovación	50%
Herramientas ofimáticas	75%
Inglés	75%
Formación de auditores internos	25%
Contratación Estatal	25%
Planeación estratégica	25%
Gestión Pública	25%
Gestión de almacenes en entidades públicas	25%

- 2) **Encuesta de oferta interna de capacitación:** Con el propósito de aprovechar la experiencia, experticia y conocimiento de los servidores de la Fundación en cada una

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	12 de 23

de las áreas y con el fin optimizar los recursos propios, se convocó a los líderes de proceso a través de una encuesta que permitiera conocer e identificar la oferta de capacitación interna de interés para toda la comunidad institucional y que se encuentran afín con los objetivos y metas de la entidad que desde cada área se brindarán a los funcionarios de la Fundación.

El proceso de construcción conjunta del eje de oferta interna de capacitación permitió identificar los temas objeto de capacitación, el objeto de los mismos y el área responsable de impartirlos, obteniendo como resultado la siguiente oferta, la cual será incluida en las actividades del Plan Institucional de Capacitación vigencia

OFERTA DE CAPACITACIÓN INTERNA

Tema de Capacitación	Objetivo	Beneficiarios del proceso de capacitación	Área Responsable	Trimestre del año 2018 en que se realizará la capacitación	Duración de la capacitación
Sistema de Gestión Documental Orfeo GPL	Afianzar el uso de la herramienta en la optimización de los procesos documentales de la entidad	Comunidad institucional	Gestión documental	I TRIMESTRE	Menos de 2 horas
Acciones Correctivas y Preventivas	Lograr que la comunidad institucional autogestione sus propias acciones correctivas y preventivas	Comunidad institucional	Oficina Asesora de Planeación	II TRIMESTRE	Menos de 2 horas
Decreto 648 de 2017- Sistema de Control Interno	Socializar los nuevos lineamientos del sistema de control interno.	Comunidad institucional	Oficina Asesora de Control Interno	II TRIMESTRE	Menos de 2 horas
Seguridad - Trabajos en la oficina	Concientizar a los funcionarios de las áreas administrativas sobre las medidas de seguridad para adoptar en sus sitios de trabajo en prevención de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo	Comunidad institucional	Gestión de talento humano- Seguridad y Salud en el Trabajo	II TRIMESTRE	Menos de 2 horas
Canales y Protocolos de atención a la ciudadanía	Fortalecer las capacidades de los funcionarios para una adecuada y eficiente atención a la ciudadanía.	Funcionarios y contratistas que tienen por funciones / obligaciones contacto directo con la ciudadanía	Gestión Documental	II TRIMESTRE	Menos de 2 horas
Nuevo Marco Normativo Contable	Dar a conocer a la comunidad institucional las actividades adelantadas y proceso implementación	Comunidad institucional	Financiera	III TRIMESTRE	Menos de 2 horas
Café Tributario	Dar a conocer a la comunidad aspectos básicos en temas actuales tributarios	Comunidad institucional	Financiera	III TRIMESTRE	Menos de 2 horas

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	25 de 23

9.2 . Actividades del Plan Institucional de Capacitación.

Las capacitaciones incluidas en el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2018 responde a las necesidades identificadas a través de las fuentes diagnósticas relacionadas anteriormente, adicionalmente en el presente plan se incluyen las actividades de capacitación derivadas de la gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo, además de se incorporará en el presente plan toda la oferta pública disponible útil para los funcionarios e la entidad, teniendo como posibles aliados estratégicos para tal fin a las siguientes entidades:

- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública
- ✓ Comisión Nacional del Servicio Civil
- ✓ Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- ✓ Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
- ✓ Escuela Superior de Administración Pública
- ✓ Dirección distrital de atención al ciudadano
- ✓ Archivo de Bogotá
- ✓ Secretaria Jurídica distrital

Consolidado actividades de capacitación PIC 2018

Actividad de Capacitación	Objetivo	Beneficiarios	Fuente
Inducción	Contextualizar y preparar a los servidores y contratistas para el nuevo rol que cumplirá al interior de la organización, incorporándolo a la dinámica de la entidad y favoreciendo su proceso de adaptación a la cultura organizacional y las particularidades de la administración pública	Los servidores que ingresan a la FUGA	Gestión Interna
Reinducción	Informar a todos los miembros de la comunidad institucional sobre los cambios en la cultura organizacional y fortalecer su sentido de pertenencia con la Fundación; también enterarlos de cambios en la misión, visión, funciones y objetivos institucionales, así como de los planes y programas que se estén implementando fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad	Comunidad Institucional	Gestión Interna
Trabajo en equipo	Buscar que los servidores trabajen de forma conjunta y de manera participativa, integrando esfuerzos para la consecución de metas institucionales comunes.	Comunidad Institucional	Proveedor Externo
Comunicación	Desarrollar habilidades comunicativas asertivas	Comunidad Institucional	Proveedor Externo
Liderazgo	Desarrollar habilidades de dirección y orientación de grupos de trabajo promoviendo la efectividad en consecución de las metas y los objetivos de la Entidad	Jefes de área, líderes de proceso y profesionales con funciones de coordinación de personas	Proveedor Externo
Orientación a resultados	Identificar cambios y mejoras en los métodos de trabajo de los servidores, buscando la ejecución de las actividades de manera eficaz y eficiente.	Comunidad Institucional	Proveedor Externo

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	26 de 23

Actividad de Capacitación	Objetivo	Beneficiarios	Fuente
Optimización del tiempo	Conocer y aplicar técnicas para gestionar y optimizar el tiempo desde el ejercicio de las funciones de cada servidor	Comunidad Institucional	Proveedor Externo
Indicadores de gestión	Comprender y desarrollar metodologías para diseñar y evaluar indicadores de gestión como herramienta de seguimiento y medición de los procesos de la Entidad	Jefes de área, líderes de proceso y profesionales de la entidad	Proveedor Externo
Gestión de proyectos	Aprender técnicas para la formulación, evaluación, implementación y seguimiento de proyectos	Jefes de área, líderes de proceso y profesionales de la entidad	Proveedor Externo
Acciones correctivas y preventivas	Lograr que la comunidad institucional autogestione sus propias acciones correctivas y preventivas	Comunidad Institucional	Gestión Interna- Oficina Asesora de Planeación
SECOPI II	Brindar las herramientas de conocimiento y manejo de la plataforma	Comunidad Institucional	Gestión Interna- Jurídica
Manejo de redes sociales	Brindar las herramientas necesarias para gestión de las redes sociales de la	Servidores con funciones de las áreas misionales y de divulgación y comunicación de la entidad	Proveedor Externo
Sonido, iluminación y video	Desarrollar y fortalecer conocimientos de los servidores con relación a temas de sonido, iluminación y video	Funcionarios que tienen por funciones relacionadas con la producción de eventos, manejo de equipos de sonido, iluminación y video	Proveedor Externo
Redacción y ortografía	Desarrollar y potenciar las habilidades de redacción y ortografía de los servidores, buscando el mejoramiento de la expresión escrita	Comunidad Institucional	Proveedor Externo
Supervisión de contratos	Brindar herramientas que faciliten y mejoren los procesos relacionados con la supervisión de contratos con el fin de realizar el respectivo seguimiento a cumplimiento del objeto de los contratos de los cuales algunos servidores ejercen supervisión.	Comunidad Institucional	Proveedor Externo
Metodologías de Innovación	Brindar herramientas procesos y/o sistemas de innovación como estrategia de identificación de oportunidades y generación proyectos.	Servidores y contratistas que tienen por funciones / obligaciones la planeación, y gestión de proyectos	Proveedor Externo
Herramientas ofimáticas	Lograr el desarrollo y mejoramiento del uso de las herramientas ofimáticas, mejorando la calidad en el uso de las mismas y aplicando dichos conocimientos en el ejercicio de las funciones de los servidores	Comunidad Institucional	Proveedor Externo
Inglés	Desarrollar o mejorar las competencias de los servidores en el idioma inglés.	Comunidad Institucional	Proveedor Externo
Formación de auditores internos	Formar auditores internos, desarrollando conocimientos y habilidades para el ejercicio de este rol, mejorando la gestión institucional en los elementos esenciales del sistema de control interno de la entidad	Comunidad Institucional	Proveedor Externo

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	27 de 23

Actividad de Capacitación	Objetivo	Beneficiarios	Fuente
Contratación Estatal	Ampliar conocimientos de los servidores de la FUGA en los temas relacionados con la contratación pública, garantizando que se apliquen los principios de objetividad, transparencia y responsabilidad en los diferentes procesos de contratación, y buscando el mejoramiento de los resultados de los diferentes procesos contractuales	Comunidad Institucional	Gestión Interna
Planeación estratégica	Desarrollar y afianzar conocimientos de los servidores en procesos de planeación estratégica.	Jefes de área y líderes de proceso	Proveedor Externo
Gestión Pública	Desarrollar conocimientos sobre la gestión pública	Comunidad Institucional	Proveedor Externo
Sistema de Gestión Documental Orfeo GPL	Afianzar el uso de la herramienta en la optimización de los procesos documentales de la entidad	Comunidad Institucional	Gestión Interna- Documental
Decreto 648 de 2017- Sistema de Control Interno	Socializar los nuevos lineamientos del sistema de control interno.	Comunidad Institucional	Gestión Interna- Oficina Asesora de Control Interno
Seguridad - Trabajos en la oficina	Concientizar a los funcionarios de las áreas administrativas sobre las medidas de seguridad para adoptar en sus sitios de trabajo en prevención de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo	Comunidad Institucional	Gestión Interna- Talento Humano- Seguridad y Salud en el Trabajo
Canales y Protocolos de atención a la ciudadanía	Fortalecer las capacidades de los funcionarios para una adecuada y eficiente atención a la ciudadanía.	Servidores y contratistas que tienen por funciones / obligaciones contacto directo con la ciudadanía	Gestión Interna- Documental
Nuevo Marco Normativo Contable	Dar a conocer a la comunidad institucional las actividades adelantadas y proceso implementación	Comunidad Institucional	Gestión Interna- Financiera
Capacitación Pista de entrenamiento	Fortalecer las habilidades de las personas que integran la brigada de emergencia en las empresas	Brigadistas	Proveedor Externo
Trabajo en alturas	Adquirir conocimientos y aplicar procedimientos para el desarrollo del Trabajo Seguro en Alturas con el fin de disminuir los factores de riesgo asociados a esta actividad.	Servidores y contratistas que tienen por funciones / obligaciones trabajos en alturas o supervisión de los mismos	Proveedor Externo
Negociación Colectiva	Reconocer y aplicar técnicas de negociación colectiva para regular las relaciones laborales y de las organizaciones sindicales de negociar las condiciones de empleo buscando el bienestar y desarrollo de los servidores	Comunidad Institucional	Proveedor Externo
Administración de almacenes para entidades públicas, con énfasis en normas internacionales de información financiera.	Actualizar los conocimientos de los servidores en materia de administración de almacenes en las entidades públicas, haciendo énfasis en las normas internacionales de información financiera	Servidores que tienen funciones de obligaciones de administración de almacenes e inventarios	Proveedor Externo
Almacenamiento de los bienes	Actualizar los conocimientos de los servidores en materia de almacenamiento de bienes en las entidades públicas.	Servidores que tienen funciones de administración de almacenes e inventarios	Proveedor Externo
Gestión del conocimiento	Desarrollar conocimientos y competencias en los servidores sobre la gestión del conocimiento	Comunidad Institucional	Proveedor Externo
Café Tributario	Dar a conocer a la comunidad aspectos básicos en temas actuales tributarios	Comunidad institucional	Financiera

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	28 de 23

10. Programa de inducción y Reinducción

El programa de inducción y reinducción está orientado a fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional, al desarrollo de habilidades y competencias, a familiarizarlo con el servicio público y a instruirlo acerca de los valores de la entidad, la misión, la visión, los objetivos institucionales y a crear sentido de pertinencia por la entidad.

10.1 Inducción

El programa de inducción de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño hace parte integral del proceso de vinculación del nuevo personal a la entidad, la cual tiene como propósito contextualizar y preparar a los servidores y contratistas para el nuevo rol que cumplirá al interior de la organización, incorporándolo a la dinámica de la entidad y favoreciendo su proceso de adaptación a la cultura organizacional y las particularidades de la administración pública.

El programa de inducción se convierte en un espacio para la definición de las expectativas de la organización con el nuevo del servidor con la entidad y el establecimiento de las relaciones con el mismo y la forma como se espera que actúe en el desarrollo de las funciones encomendadas.

10.1.1 Objetivo

Orientar y acompañar a los nuevos empleados públicos que se vinculen a la fundación Gilberto Alzate Avendaño, a partir de la puesta en marcha del presente programa de inducción, facilitando el proceso de adaptación a la entidad y aminorando factores de estrés y ansiedad, propios del proceso de adaptación al nuevo contexto laboral.

10.1.2 Desarrollo del programa de inducción

- **Fase 1. Recepción- Inducción institucional**

Involucra a líderes de proceso, áreas de talento humano y tecnología, para facilitar la adaptación y conocimiento del nuevo funcionario a la realidad institucional y brindar información necesaria para que este pueda incorporarse fácilmente a los procesos institucionales oportuna y efectivamente, dicho proceso se impartirá cada vez que un funcionario sea vinculado a la FUGA.

Se realizará la entrega de la carta de bienvenida a la entidad.

Fase 2: Contextualización y reconocimiento institucional- Bienvenida e inducción institucional

- Se realizará la entrega de un plegable de inducción Institucional que contendrá información orientadora sobre la entidad abordando la siguiente temática:

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	29 de 23

- a. La institución
- b. Misión y visión
- c. Mapa de procesos
- d. Objetivos estratégicos de la entidad
- e. Organigrama
- f. Sistemas Integrados de Gestión de la entidad
- g. Presentación de los sistemas de Información.
- h. Programas de Bienestar
- i. Plan Institucional de Capacitación
- j. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- k. Código de ética de la Entidad.

- Recorrer con el nuevo funcionario las diferentes sedes de la entidad, presentando la distribución de espacios físicos e identificando los elementos y áreas estratégicas de la entidad.
- Hacer lectura y entrega de las funciones establecidas en el manual de funciones y competencias laborales vigente para la Fundación Gilberto Alzate Avendaño.

Fase 3: Inducción al servicio público

Hacer uso del programa de inducción al servicio público en la modalidad virtual a través de la Plataforma de Aprendizaje Organizacional (PAO), implementada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la cual está orientada a desarrollar el programa de inducción al servicio público.

Fase 4. Entrenamiento en puesto de trabajo

El entrenamiento en puesto de trabajo busca facilitar la integración y adaptación del servidor a la entidad, al cargo y al grupo de trabajo al cual va a pertenecer brindándole la instrucción suficiente que le de a conocer, aprender y manejar los procesos y procedimientos de su área y de su cargo; de tal forma que contribuya al alcance de la misión, visión, objetivos institucionales y al mejoramiento de sus competencias laborales.

Para ello el grupo de talento humano solicitará al jefe inmediato de servidor que se realice el entrenamiento respectivo, teniendo en cuenta lo dispuesto en 'GTH-GU02- Guía para el entrenamiento en puesto de trabajo'

Fase 5. Evaluación Inducción

Evaluar el impacto del proceso de inducción, identificando fortalezas y oportunidades de mejora.

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	30 de 23

PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Fase	Objetivo	Gestor
fase 1. Recepción- Inducción institucional	Dar la bienvenida al nuevo funcionario, hacer entrega de carta de bienvenida a la entidad.	Talento Humano
Fase 2: Contextualización y reconocimiento institucional- Bienvenida e Inducción Institucional	Se realizará la entrega de un plegable de inducción institucional que contendrá información orientadora sobre la entidad abordando la siguiente temática: a. La institución b. Misión y visión c. Mapa de procesos d. Objetivos estratégicos de la entidad e. Organigrama f. Directorio y sedes g. Sistemas Integrados de Gestión de la entidad h. Presentación de los sistemas de Información. i. Programas de Bienestar j. Plan de Capacitación k. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Talento Humano
	Recorrer con el nuevo funcionario las diferentes sedes de la entidad, presentando la distribución de espacios físicos e identificando los elementos y áreas estratégicas de la entidad.	Empleados públicos: Talento Humano Contratistas: Supervisor
	Hacer lectura y entrega de las funciones establecidas en el manual de funciones y competencias laborales vigente para la Fundación Gilberto Alzate Avendaño.	Talento Humano
Fase 3: Inducción al servicio público	Hacer uso del programa de inducción al servicio público en la modalidad virtual a través de la Plataforma de Aprendizaje Organizacional (PAO), implementada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la cual está orientada a desarrollar el programa de inducción al servicio público.	Externo: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital Interno: Talento Humano
Fase 4. Entrenamiento en puesto de trabajo	Facilitar la integración y adaptación del funcionario a la entidad, al cargo y al grupo de trabajo al cual va a pertenecer brindándole la instrucción suficiente que le de a conocer, aprender y manejar los procesos y procedimientos de su área y de su cargo; de tal forma que contribuya al alcance de la misión, visión, objetivos institucionales y al mejoramiento de sus competencias laborales.	Superior inmediato
Fase 5. Evaluación Inducción	Evaluar el impacto del proceso de inducción, identificando fortalezas y oportunidades de mejora.	Talento humano

10.1 Reinducción

El objetivo principal del proceso de reinducción informar a todos los miembros de la comunidad institucional sobre los cambios en la cultura organizacional y fortalecer su sentido de pertenencia con la Fundación; también enterarlos de cambios en la misión, visión, funciones y objetivos institucionales, así como de los planes y programas que se estén implementando fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad. El programa de reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio y tiene como objetivos específicos lo siguiente:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	31 de 23

3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.²

10.1.2 Programa de Reinducción

El programa de reinducción de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño se adoptará basado en la siguiente temática.

1. Presentación de la Plataforma estratégica.
2. Presentación de la estructura organizacional: Cambio en la estructura organizacional (Acuerdo 0004 de 2017)
3. Presentación de las funciones por áreas.
4. Presentación de los proyectos institucionales.
5. Presentación de las políticas.

Fases del Proceso de Reinducción

- a. Determinar plan de trabajo y los responsables de brindar dicho tema de reinducción.
- b. Establecer y disponer de los recursos y herramientas necesarias para el desarrollo del proceso.
- c. Elaborar la agenda del evento e invitar a los funcionarios.
- d. Desarrollar la programación establecida.
- e. Evaluar el Programa de reinducción

11 Presupuesto

El presupuesto destinado por la Entidad para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2018 es de \$25.000.000.

12 Evaluación y Seguimiento del PIC

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación, y el cumplimiento de los objetivos propuestos, el grupo de talento humano aplicará al finalizar cada actividad una encuesta de satisfacción la cual será analizada para verificar la eficacia de las mismas y decidir sobre su modificación o continuidad. Igualmente, se

² Decreto 1567/08 de 05 de agosto de 2008

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	32 de 23

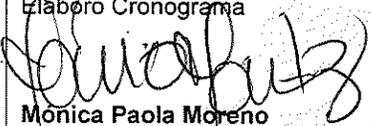
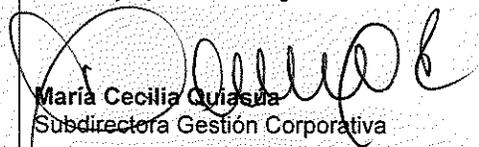
verificará la asistencia de los empleados de la Fundación a todas las capacitaciones programadas adicionalmente se elaborarán informes de ejecución de actividades que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma.

13. Divulgación

- El presente plan será socializado a toda la comunidad Institucional de la Fundación a través de la Intranet Institucional.
- De otra parte, se socializará a través del correo institucional a todos los funcionarios de la Entidad.
- Se tomará registro de la socialización del PIC 2018

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	34 de 23

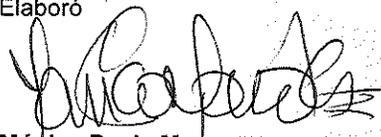
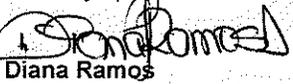
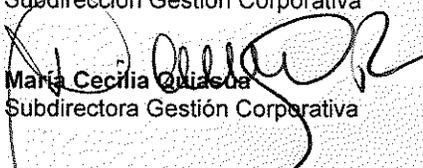
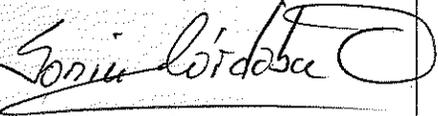
Actividad de Capacitación	Fuente	MAR	AB	MAY	JUN	JUL	AG	SEP	OCT	NOV	DIC
Planeación estratégica	Proveedor Externo										
Gestión Pública	Proveedor Externo										
Sistema de Gestión Documental Orfeo -GPL	Gestión Interna- Documental										
Decreto 648 de 2017- Sistema de Control Interno	Gestión Interna- Oficina Asesora de Control Interno										
Seguridad - Trabajos en la oficina	Gestión Interna- Talento Humano- Seguridad y Salud en el Trabajo										
Canales y Protocolos de atención a la ciudadanía	Gestión Interna- Documental										
Nuevo Marco Normativo Contable	Gestión Interna- Financiera										
Capacitación Pista de entrenamiento	Proveedor Externo										
Trabajo en alturas	Proveedor Externo										
Negociación Colectiva	Proveedor Externo										
Administración de almacenes para entidades públicas, con énfasis en normas internacionales de información financiera.	Proveedor Externo										
Almacenamiento de los bienes	Proveedor Externo										
Gestión del conocimiento	Proveedor Externo										
Café Tributario	Financiera										

Elaboró Cronograma  Mónica Paola Moreno Contratista Subdirección Gestión Corporativa	Revisó y aprobó Cronograma  María Cecilia Quiasua Subdirectora Gestión Corporativa
--	--

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	35 de 23

Referencias Bibliográficas

- *Departamento Administrativo de la Función Pública - Plan nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo para el desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público (Mayo 2017).*
- *Departamento Administrativo de la Función Pública- Escuela Superior de Administración - Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC Pública (2008)*

<p>Elaboró</p>  <p>Mónica Paola Moreno- Contratista Subdirección Gestión Corporativa</p>	<p>Revisó y aprobó</p>  <p>Diana Ramos Profesional Universitario Subdirección Gestión Corporativa</p>  <p>María Cecilia Quiasoa Subdirectora Gestión Corporativa</p>	<p>Verificación SIG</p>  <p>Sonia Córdoba Alvarado Jefe oficina Asesora de Planeación</p>
--	--	---