



SuperSubsidio
Vigilamos tu caja de compensación

Plan Institucional de Capacitación de la Superintendencia del Subsidio Familiar 2023

ENERO 2023

Superintendencia del Subsidio Familiar
Edificio World Business Port
Carrera 69 # 25 B - 44 Pisos 3, 4 y 7

Teléfonos: 3487777 - PBX: 3487800
www.ssf.gov.co - e-mail: **ssf@ssf.gov.co**
Bogotá D.C, Colombia

Elaborado por: Grupo del Talento Humano



**El empleo
es de todos**

Mintrabajo

Luis Guillermo Pérez Casas
Superintendente del Subsidio Familiar

Oswaldo Enrique Álvarez Martínez
Superintendente Delegado para la
Gestión

Carlos Alberto Cárdenas Sierra
Superintendente Delegado para la
Responsabilidad Administrativa y
Medidas Especiales

Claudia Marisol Moreno Ojeda
Superintendente Delegada para
Estudios Especiales y Evaluación de
Proyectos

Gloria Maribel Reyes Puerto
Dirección para la Gestión de las Cajas
de Compensación Familiar

Pedro Acosta Lemus
Dirección para la Gestión Financiera y
Contable

Freddy A. Castro Victoria
Secretario General

Yobana Camila Betancourt M.
Coordinadora de Grupo Gestión
del Talento Humano

Tania Violeta Vargas Luna
Jefe Oficina Asesora Planeación

Carol Lizeth Cárdenas
Jefe Oficina Asesora Jurídica

José William Casallas Fandiño
Jefe Oficina de Control Interno

Nelly Esperanza Garnica R.
Jefe Oficina de Protección al
Usuario

Luisa Fernanda Pardo Sánchez
Jefe Oficina de Tecnologías de la
Información y Comunicaciones

Tabla de contenido

1	Introducción.....	4
2	Justificación	4
3	Definiciones	6
4	Objetivos.....	8
4.1	Objetivo General.....	8
4.2	Objetivos Específicos	8
5	Plan Institucional de Capacitación 2023.....	8
6	Planeación y Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	9
6.1	Planeación.....	9
6.2	Diagnóstico	9
7	Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2023	10
7.1	Instrumento para la Recolección de la Información.....	10
7.1.1	Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación.....	11
7.1.2	Eje 2. Creación de Valor Público	12
7.1.3	Eje 3. Transformación Digital	13
7.1.4	Eje 4 Probidad y Ética de lo Público	14
7.2	Necesidades de Capacitación Grupal e Individual.....	15
8	Recolección de la Información	15
9.	Temáticas del PIC 2023.....	16
9	Divulgación y Sensibilización	16
10	Seguimiento y Evaluación	17
11	Presupuesto	17

1 Introducción

La Superintendencia del Subsidio Familiar (SSF), llevó a cabo durante el mes de diciembre de 2022, un diagnóstico con el fin de estructurar un plan de capacitación basado en las necesidades reales y ajustadas a los direccionamientos impartidos desde el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), permitiendo la identificación de brechas de competencias y/o dificultades de desempeño de los servidores públicos que pueden ser resueltos convenientemente a través de la capacitación.

El presente informe, está basado en el diagnóstico de necesidades de capacitación y tiene como propósito la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la entidad para el año 2023.

Para llevar a cabo el diseño del Plan, se aplicó una encuesta de identificación de necesidades de capacitación, la cual fue diligenciada por los líderes de las diferentes dependencias. Dicha encuesta se dividió en tres partes: La primera, contiene información básica de los datos de la dependencia que diligencia la encuesta. La segunda, está compuesta por cuatro ejes temáticos que conforman el perfil del servidor público como lo son: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público.

Por último, la tercera parte de dicho instrumento, está conformada por dos dimensiones: dimensión individual y dimensión grupal, sobre estas últimas se busca identificar temáticas acerca de las cuales los funcionarios requieren capacitaciones que no se encuentran contemplados en los 4 ejes iniciales.

Una vez realizado el diligenciamiento de la encuesta, el Grupo de Gestión del Talento procedió con la implementaron acciones para la formulación del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023.

2 Justificación

La Superintendencia del Subsidio Familiar en reconocimiento de su talento humano como el activo más importante con el que cuenta, lo identifica como factor estratégico que aporta en el cumplimiento de los objetivos institucionales, por tal razón para el año 2023 se hace necesario continuar con el fortalecimiento de los

saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores a través del Plan Institucional de Capacitación, componente del Plan Estratégico de Talento Humano, que busca desarrollar a los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad.

De acuerdo con lo anterior, la Superintendencia del Subsidio Familiar a través del Grupo de Gestión del Talento Humano, ha estructurado el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023, de acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, todo alineado con las acciones estratégicas diseñadas para la ejecución de la misión de la Entidad.

De este modo, la Superintendencia del Subsidio Familiar, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios y programas que contiene el PIC 2023; priorizando las necesidades para el fortalecimiento y mejora continua de la gestión pública de acuerdo con la normatividad vigente.

Es así como para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación PIC 2023, se llevó a cabo un proceso de diagnóstico durante el mes de diciembre del 2022 por medio de una encuesta de identificación de necesidades de capacitación, diseñada y ajustada a los requerimientos de la entidad, en donde se priorizaron los temas de capacitación en concordancia con los ejes temáticos propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030.

En cumplimiento con el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 4 (MIPG V-4), la Entidad incorpora entre sus prioridades de capacitación la Inducción, la reinducción y otros temas transversales para el talento humano de la SSF.

Cabe destacar, que teniendo en cuenta la situación de emergencia sanitaria y ante la incertidumbre de la misma, para el año 2022 la SSF continuará facilitando el cumplimiento a toda la normatividad vigente y futura con respecto a dicha emergencia, todo a fin de proteger la salud sus servidores y sus familiares, para ello, se dará continuidad a medidas como el trabajo en casa y alternancia en la presencialidad en la entidad, por lo cual se propone desarrollar el Plan Institucional de capacitación de manera virtual.

3 Definiciones

A continuación, se presentan algunos conceptos que permiten la comprensión de los términos utilizados en la formulación de la propuesta del PIC 2023

Plan Institucional de Capacitación (PIC): Es el conjunto organizado de acciones de capacitación y formación desarrolladas durante un periodo de tiempo determinado, y a partir de unos objetivos específicos, facilitando el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos de la entidad.

Capacitación: Es un proceso que facilita la obtención y apropiación de ciertos conocimientos, con el fin de adquirir o modificar los conocimientos, habilidades y comportamientos de las personas y de las organizaciones a las que pertenecen.

Proceso de Formación: Es el proceso sistemático, con el que se busca modificar comportamientos, apropiar conocimientos e incrementar la motivación de los servidores públicos de la entidad, a fin de fortalecer y desarrollar la ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: Son programas ofrecidos con el objetivo de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y, formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción a sistemas de niveles y grados propios de la educación formal.

Aprendizaje: Proceso a través del cual el ser humano adquiere y modifica sus conocimientos, habilidades, destrezas y conductas como producto de la experiencia su entorno y de la interacción con las personas

Competencias: Son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene de forma innata o adquiere para desempeñar eficaz y eficientemente una tarea determinada en diferentes contextos.

Marco Normativo

- Constitución Política de Colombia de 1991
- Ley 115 de 1994 Ley General de Educación
- Ley 190 de 1995. Estatuto Anticorrupción, Art. 7º. Las capacitaciones deberán favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.
- Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002. Código Disciplinario Único, Art. 33 señala, entre otros derechos de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- Ley 190 de 2005. Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
- Decreto 775 de 2005. Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.
- Ley 1064 de 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.
- Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 648 de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública. Marzo de 2020.
- Ley 1960 de 2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Circular Externa 018 de 10 de marzo de 2020. Por el cual, se presentan lineamientos mínimos a implementar en materia de promoción, prevención y contención para la respuesta y atención de casos de patologías asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias y COVID-19

-
- Decreto 491 de 28 de marzo de 2020. Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas.

4 Objetivos

4.1 Objetivo General

Promover el desarrollo de las capacidades, destrezas y habilidades de sus servidores públicos, con el objetivo de facilitar el crecimiento personal, grupal y organizacional, de cara al mejoramiento en la calidad de la prestación del servicio.

4.2 Objetivos Específicos

- Diseñar un Plan Institucional de Capacitación acorde con las necesidades previamente identificadas en los servidores públicos de la Superintendencia del Subsidio Familiar.
- Capacitar a los Servidores Públicos de la Superintendencia del Subsidio Familiar en los cuatro ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de mejorar y fortalecer su desempeño funcional y comportamental.
- Contribuir con el fortalecimiento de las competencias y habilidades laborales de todos los Servidores Públicos de la Superintendencia del Subsidio Familiar, con el fin de facilitar un mejor desempeño en el cumplimiento de sus funciones.
- Velar por el cumplimiento del Plan Estratégico de la Superintendencia del Subsidio Familiar a partir del fortalecimiento de las competencias individuales en cada uno de los servidores.

5 Plan Institucional de Capacitación 2023

La capacitación como herramienta de la Administración de Recursos Humanos, brinda la posibilidad de mejorar la eficiencia en el cumplimiento de las funciones,

permitiendo a la vez que la misma se adapte a las nuevas circunstancias que se presentan tanto a nivel interno como externo de la entidad, proporcionando a los servidores públicos la oportunidad de adquirir mayores aptitudes, conocimientos y habilidades que aumentan sus competencias, para cumplir sus funciones desempeñándose con éxito en el puesto designado.

6 Planeación y Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

6.1 Planeación

Para el diseño y formulación del PIC 2023 de la Entidad se tuvieron en cuenta los siguientes elementos:

- Planeación estratégica SSF.
- MIPG Versión 4.
- Resultados medición FURAG 2021
- Plan Estratégico Talento Humano año 2022
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 DAFP
- PIC año 2022
- Encuesta de identificación de necesidades de capacitación 2023

6.2 Diagnóstico

La Superintendencia del Subsidio Familiar para la formulación del plan de la vigencia 2023, tuvo en cuenta los distintos lineamientos emitidos el Departamento Administrativo de la Función Pública, entre otros, para el diseño de las actividades de capacitación y consecución de las metas institucionales.

Para el diagnóstico realizado en noviembre de 2022, se diseñó una Encuesta de Identificación de Necesidades de Capacitación, la cual incluyó los 4 ejes que componen el perfil del servidor público como lo son: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público.

El diagnóstico se desarrolló a partir de los siguientes pasos:

- Diseño del instrumento: Encuesta de Identificación de Necesidades de Capacitación

-
- Aprobación y envío del instructivo para el diligenciamiento del formato por medio de correo electrónico desde la Coordinación de Gestión del Talento Humano
 - Acompañamiento presencial
 - virtual para el diligenciamiento de la encuesta a las dependencias.
 - Recepción de la encuesta diligenciada
 - Revisión, análisis y consolidación de las prioridades, en el diagnóstico de capacitación.
 - Presentación de Informe de resultados, diagnóstico y formulación de propuesta del PIC 2023 de la Entidad.

7 Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2023

El diagnóstico de necesidades de capacitación para el PIC 2023, se llevó a cabo en el mes de enero del año 2023, por medio de una encuesta enviada a todas las dependencias de la entidad en diciembre de 2022.

Ficha Técnica

Nombre del Instrumento:	Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.
Población de Referencia:	Funcionarios de la Superintendencia del Subsidio Familiar
Tipo de Muestra:	Por Dependencias y Grupos de Trabajo.
Tipo de Encuesta:	Encuesta Semiestructurada.

7.1 Instrumento para la Recolección de la Información

Para la recolección de la información de las necesidades de capacitación, se diseñó una encuesta semiestructurada ajustada a las directrices dadas por el DAFP dentro del Plan Nacional de Formación y Capacitación y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 4 (MIPG V-4).

La Encuesta de Identificación de necesidades de capacitación se dividió en dos partes: La primera consta de 4 ejes, los cuales agrupan varias temáticas que conforman el perfil del servidor público de acuerdo con el Plan Nacional de

Formación y Capacitación. La segunda parte, comprende dos sesiones: una donde se busca identificar las necesidades de capacitación individual de los funcionarios, y la segunda, las necesidades de capacitación grupal. En ambos casos dichas necesidades deben estar enmarcadas de acuerdo con los temas de interés de la dependencia y/o grupo de trabajo.

Encuesta Identificación de Necesidades de Capacitación

Ejes Temáticos

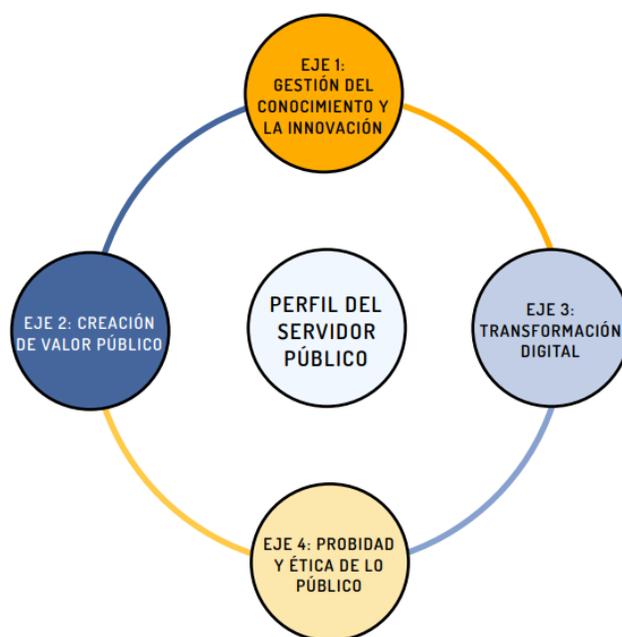


Figura 1. Perfil del Servidor Público Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

De los contenidos propuestos en cada uno de los ejes, de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, para la construcción de este instrumento se seleccionaron los temas que se consideraron de mayor interés y pertinencia de acuerdo con las necesidades de la entidad.

7.1.1 Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

La gestión del conocimiento puede entenderse como los lineamientos para la implementación de acciones, mecanismos e instrumentos para la generación, preservación y difusión del conocimiento de la Entidad, en pro de agilizar los

procesos de innovación y mejoramiento para responder a los retos y las necesidades que presente el entorno.

Contenido Sugerido

En la Tabla No. 1 se muestran los contenidos temáticos seleccionados en el eje de Gestión del Conocimiento e Innovación para el diseño de la Encuesta de Identificación de Necesidades de Capacitación.

<i>Flexibilidad y adaptación al cambio</i>
Administración de datos
Gestión por resultados
Estructura de redacción de textos jurídicos

Tabla 1: Eje1 Gestión del Conocimiento y la Innovación Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

7.1.2 Eje 2. Creación de Valor Público

El concepto de valor público se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores, en especial el rol de los directivos públicos, para generar la satisfacción de los ciudadanos, a través de la responsabilidad en la obtención de resultados creando valor público para las personas y la sociedad.

Contenido Sugerido

La tabla No. 2, contiene los temas seleccionados del eje de Creación de Valor de lo Público para ser incluidos en el diseño de la Encuesta de Identificación de Necesidades de Capacitación.

Creación de Valor Público
Gerencia de Proyectos Públicos
Formulación de Proyectos Bajo la Metodología General Ajustada MGA
Crecimiento Económico y Productividad
Construcción de Indicadores
Servicio al Ciudadano
Evaluación de Políticas Públicas
Marco de Políticas de Transparencia y Gobernanza Pública
Modelos de Planeación y Gestión Implementados en cada Entidad Pública y su Interacción con los Grupos de Interés
No es Necesidad de la Dependencia

Tabla 2: Eje2 Creación de Valor Público Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

7.1.3 Eje 3. Transformación Digital

A través de este eje se busca aportar en la implementación del CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019), el cual adoptó la política nacional para la transformación digital, en donde se busca, entre otros, disminuir las barreras de implementación de las Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC) en el sector público. Este eje que busca reorganizar los métodos de trabajo e implementar las TIC, para impactar el que hacer de la función pública, ofreciendo soluciones de bienes y servicio con mayor calidad.

Contenido Sugerido

De igual manera, la tabla No. 3, muestra los contenidos temáticos seleccionados en del eje de Transformación Digital, para el diseño de la Encuesta de Identificación de Necesidades de Capacitación.

Transformación Digital
Big Data
Apropiación y Uso de la Tecnología
Automatización de Procesos
Tecnología y Sociedad
Operación de Sistemas de Información y Plataformas Tecnológicas para la Gestión de Datos
Seguridad Digital
Interoperabilidad
Pensamiento Sistémico
Ética en el Contexto Digital y de Manejo de Datos
No es Necesidad de la Dependencia

Tabla 3: Eje 3 Transformación Digital Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

7.1.4 Eje 4 Probidad y Ética de lo Público

El cuarto eje responde a la necesidad de atender los retos presentes en el contexto nacional, a través del reconocimiento de la ética de lo público, en pro de fortalecer la labor que se presta a la ciudadanía, buscando reconocer al ser humano en todas sus dimensiones y encuadrando los comportamientos deseables en el desempeño de las funciones como servidores públicos en temas relacionados con gobernanza para la paz, resolución de conflictos, participación ciudadana, rendición de cuentas y control social.

Contenido Sugerido

Finalmente, en la tabla No. 4, se muestran los contenidos temáticos seleccionados en el eje de Probidad y Ética de lo Público para el diseño de la Encuesta de Identificación de Necesidades de Capacitación.

Probidad y Ética de lo Público
Código de Integridad
Comunicación Asertiva
Programación Neurolingüística Asociada al Sector Público
Desarrollar Fluidez en Varias Formas de Expresar Ideas Centrales a - diferentes Tipos de Audiencia
Justicia, Tendencia Global y Realidades
Facilitar las Situaciones para el Análisis y la Toma de Decisiones que lle
Crear Comunidades de Prácticas que Involucren Formas de Retroalimentación y Pensamiento Colectivo
Habilidad de Relacionarse uno mismo (a) con la Colectividad, la Comunidad la Familia
No es Necesidad de la Dependencia

Tabla 4: Eje 4 Probidad y Ética de lo Público Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

7.2 Necesidades de Capacitación Grupal e Individual

Se realizó encuesta de necesidades la cual fue enviada a los líderes de cada dependencia con el objetivo de conocer los requerimientos individuales y grupales de la Entidad.

Necesidades Identificadas por el Jefe Inmediato			
Descripción de la Capacitación		Justificación de la Capacitación	
Aprendizaje Individual: Por favor diligenciar todos los campos			
Nombre del Funcionario	Cargo	Descripción de la Capacitación	Justificación de la Capacitación

Tabla 5: Necesidades Individuales y Grupales-Fuente Construcción Propia

8 Recolección de la Información

Para la recolección de la información, una vez diseñado el instrumento y verificado su contenido, se envió la encuesta con su respectivo instructivo, a todos los jefes de dependencia, estableciendo una fecha límite para el diligenciamiento.

Dado que en la primera fecha no se recibió la totalidad de las encuestas diligenciadas, se amplió el plazo para la recepción de las mismas.

9. Temáticas del PIC 2023

En la tabla siguiente se relacionan los ejes y temáticas que se ejecutaran durante la vigencia 2023.

EJES TEMÁTICOS	TEMÁTICAS
1 Gestión del conocimiento y la innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de indicadores y estadísticas territoriales • Analítica de datos • Gestión por resultados • Cultura organizacional orientada al conocimiento
2 Creación de valor público	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción de indicadores • Gerencia de proyectos públicos • Servicio al ciudadano • Inducción y reinducción
3. Transformación Digital	<ul style="list-style-type: none"> • Uso y apropiación de las herramientas tecnológicas de la SSF • Festival de transformación Digital
4. Probidad ética de lo público	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis y toma de decisiones en el mejoramiento de la gestión institucional. • Comunicación asertiva
Otros temas solicitados por las dependencias	<ul style="list-style-type: none"> • Taller de expresión y comunicación oral y corporal • Capacitar en Norma 1437- 2011 • Operador de Alcohosensor • Manejo del control Biométrico. • Inventarios -control y baja de bienes públicos • Manejo orden de compra -Colombia compra eficiente • Formulación indicadores • Diplomado en Gerencia del Sistema Integrado de Gestión – HSEQ

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

9 Divulgación y Sensibilización

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023 se procederá con publicación y socialización a los servidores públicos de la Superintendencia del Subsidio Familiar a través de la página de la entidad.

10 Seguimiento y Evaluación

El seguimiento al Plan institucional de Capacitación se realizará con base la programación y el avance y desarrollo de las mismas y a través de la aplicación de encuestas de satisfacción en cada capacitación una vez estas concluyan, esto con el objetivo con el objeto de evaluar los contenidos, metodología, capacitador y sugerencias al mismo tiempo que se evaluará la utilidad, el aporte y la aplicación de los contenidos en cada puesto de trabajo.

11 Presupuesto

Para el desarrollo del PIC 2023, las fechas serán acordadas de acuerdo con la disponibilidad de las dependencias y del proveedor con el cual se contrate la ejecución del mismo. De igual manera se tendrán en cuenta las disposiciones legales en lo relacionado con la emergencia sanitaria y la programación de las actividades institucionales, lo anterior con el fin de promover y garantizar la participación y asistencia de los servidores de la entidad a las capacitaciones programadas.

La inversión definida para el PIC del año 2023 es de \$500.000.000 (Quinientos millones de pesos), los cuales se gestionarán a través de la disponibilidad presupuestal para 21 actividades de capacitación, propuestas para dicha vigencia.

Así mismo, a través de los recursos que se aprueben en el Plan Anual de Adquisiciones, las gestiones exitosas que se logren con otras Entidades Estatales con las cuales se puedan establecer alianzas para el desarrollo del PIC 2022.

YOBANA CAMILA BETANCOURT MORENO
Coordinadora Grupo del Gestión del Talento Humano

Elaboró: Marcela Haydée Aguilar Rodríguez -Profesional Especializada
Revisó: Yobana Camila Betancourt Moreno - Coordinadora de Gestión del Talento Humano
Vo.Bo. Freddy A. Castro Victoria- Secretario General