

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA:1 de 19

Versión: 1
Vigencia: 2014

INTRODUCCION

La Universidad de Cundinamarca ha implementado una cultura corporativa de calidad, la cual se enfoca en el desarrollo humano y la excelencia académica; lo que fundamenta la propuesta de desarrollar el Plan Institucional de Capacitación y Formación PICF, que busca dentro de la organización el fortalecimiento de las habilidades y conocimientos del desempeño individual y grupal del talento humano, para ofrecer un servicio de calidad a la comunidad.

El proceso de Gestión del Talento Humano presenta el plan de conformidad con lo establecido en el Sistema de Gestión de la Calidad Institucional acorde a las necesidades de capacitación y formación planteadas.

Lo anterior permitirá medir el impacto de los programas en la oferta de servicios de la Educación Superior para generar planes de mejoramiento y potencializar el talento humano académico – administrativo.

JUSTIFICACIÓN

Para atender a las necesidades presentadas en el Plan Institucional de Capacitación y Formación académico - administrativo el cual se encuentra alineado con el Plan Rectoral en los ejes 2, Formación y desarrollo integral, que tiene como objetivo estratégico el desarrollo integral del docente y el eje 3, Organización gestión administrativa, 3.1 Gestión administrativa y procesos de comunicación, este busca generar conocimiento de forma tal que conduzca al desarrollo y fortalecimiento de competencias requeridas para el cumplimiento de la misión institucional.

De igual forma nos permite aportar a los lineamientos de acreditación de programas dados por el Consejo Nacional de Acreditación-CNA en el Factor 7, Asociada a los Profesores en su característica 11 Desarrollo Profesorado y al factor 9 Visibilidad Nacional e Internacional, característica 27 Inserción de Programa en Contextos Académicos Nacionales e Internacionales.

Durante la construcción del documento se tuvieron en cuenta aspectos tales como:

a) Políticas institucionales orientadas al desarrollo integral del profesorado, b) Políticas institucionales con respecto al mantenimiento de la calidad docente, estabilidad de la planta y renovación generacional, c) programas y presupuesto para el desarrollo integral del profesorado, d) participación del profesorado durante los últimos cinco años en programas de desarrollo integral y actividades de actualización profesional, formación de postgrado, y capacitación docente y de este

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA:2 de 19

mismo modo se tendrán los indicadores donde se analizaran los porcentajes de los profesores del programa que han participado en los últimos cinco años en programas de desarrollo profesoral o que han recibido apoyo a la capacitación y actualización permanente, como resultado de las políticas institucionales orientadas para tal fin, e) Apreciación de directivos y profesores del programa sobre el impacto que han tenido las acciones orientadas al desarrollo integral de los profesores, en el enriquecimiento de la calidad del programa.¹

Es por esto que encontramos los objetivos, los resultados del diagnóstico: evaluación de necesidades, la población a la cual se dirige, la metodología, duración, los recursos e inversión aproximada y la evaluación y seguimiento que se deben desarrollar.

El Manual del Buen Gobierno en cuyo campo de la capacitación la política apunta al desarrollo y mantenimiento de las competencias laborales a partir de la identificación de necesidades que evidencian en los procesos de evaluación del desempeño, promoviendo el desarrollo Individual e institucional y el incentivar la formación facilitando el desarrollo integral del talento humano, potenciando sus actitudes, habilidades y conductas en las dimensiones éticas, creativas, comunicativas, críticas, sensoriales, emocionales e intelectuales.

OBJETIVOS

Objetivo General

Fortalecer el Talento Humano Académico – administrativo de la Universidad de Cundinamarca UDEC para permitir el desarrollo personal y potenciar la oferta de servicios en la Educación Superior de nuestra institución.

Objetivos Específicos

- ✓ Crear un instrumento para consolidar el tipo de necesidades en capacitación y formación del talento humano de la UDEC.
- ✓ Generar el programa de capacitación y el plan de formación académico – administrativa.
- ✓ Incentivar el desempeño de las funciones misionales del talento humano académico-administrativo de la institución.

¹Consejo Nacional de Acreditación CNA, Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA:3 de 18

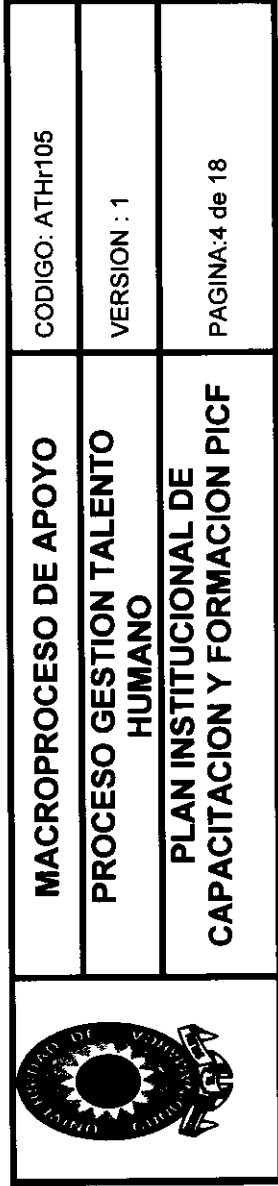
DESARROLLO DEL PICF

Diagnóstico de necesidades de capacitación y formación del Talento Humano académico-administrativo.

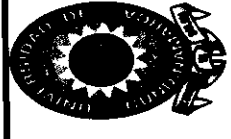
De acuerdo a los objetivos institucionales y las metas de cada proceso, se recopilan y agrupan las necesidades de capacitación en la matriz que a continuación se presenta:

ADMINISTRATIVOS

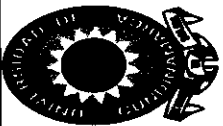
				
1	Apoyo económico a funcionarios administrativos para capacitación y formación	Financiar a los funcionarios hasta con el 50 % del valor de la matrícula a los funcionarios de la UDEC para fortalecer su competencias.	Todos los procesos 40'000.000	50 PLAN RECTORAL: EJE 3. ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN. SUE: IC4 NTCGP.1000: 6.2 TALENTO HUMANO 6.2.2 Competencia, formación y toma de conciencia. CISNA: FACTOR: 6) Organización, administración y gestión MANUAL DEL BUEN GOBIERNO: En el campo de la capacitación la política apunta al desarrollo y mantenimiento de las competencias laborales a partir de la identificación de necesidades que evidencian en los procesos de evaluación del desempeño, promoviendo el desarrollo Individual e institucional.



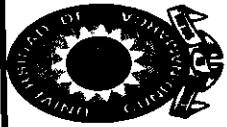
2	Relaciones Interpersonales, Técnicas de Comunicación del Personal, Liderazgo, Bienestar Social Laboral,	Propiciar y favorecer el desarrollo personal y grupal, logrando una mejora en todos los procesos que involucren contacto directo con el usuario.	Todos los procesos de la institución	\$25.000.000	390	PLAN RECTORAL: EJE 3. ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN. SUE: IC4 NTCGP.1000: 6.2 TALENTO HUMANO 6.2.2 Competencia, formación y toma de conciencia. CISNA: FACTOR: 6) Organización, administración y gestión MANUAL DEL BUEN GOBIERNO: En el campo de la capacitación la política apunta al desarrollo y mantenimiento de las competencias laborales a partir de la identificación de necesidades que evidencian en los procesos de evaluación del desempeño, promoviendo el desarrollo Individual e institucional.
3	Programación, Manejo y Mantenimiento de servidores, Redes e Informática	Fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos en el manejo de las TIC'S y Multimedia de los funcionarios	Gestión Sistemas Todos Los Procesos	\$12'000.000	360	PLAN RECTORAL: EJE 3. ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN. SUE: IC4 NTCGP.1000: 6.2 TALENTO HUMANO 6.2.2 Competencia, formación y toma de conciencia. CISNA: FACTOR: 6) Organización, administración y gestión MANUAL DEL BUEN GOBIERNO: En el campo de la capacitación la política apunta al desarrollo y mantenimiento de las competencias laborales a partir de la identificación de necesidades que evidencian en los procesos de evaluación del desempeño, promoviendo el desarrollo Individual e institucional.

	MACROPROCESO DE APOYO		CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO		VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF		PAGINA:5 de 18

						NTCGP.1000: 6.2 TALENTO HUMANO 6.2.2 Competencia, formación y toma de conciencia. CISNA: FACTOR: 6) Organización, administración y gestión MANUAL DEL BUEN GOBIERNO: En el campo de la capacitación la política apunta al desarrollo y mantenimiento de las competencias laborales a partir de la identificación de necesidades que evidencian en los procesos de evaluación del desempeño, promoviendo el desarrollo Individual e institucional.
						PLAN RECTORAL: EJE 3. ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN. SUE: IC4 NTCGP.1000: 6.2 TALENTO HUMANO 6.2.2 Competencia, formación y toma de conciencia. CISNA: FACTOR: 6) Organización, administración y gestión MANUAL DEL BUEN GOBIERNO: En el campo de la capacitación la política apunta al desarrollo y mantenimiento de las competencias laborales a partir de la identificación de necesidades que evidencian en los procesos de evaluación del desempeño, promoviendo el desarrollo Individual e institucional.
4	Atención al cliente	Generar mejor atención a los usuarios	Todos los procesos	\$12.000.000	390	
5	Actualización en las norma NTCGP1000 y MECI en Auditorias, Gestión del Riesgo	Mejorar el sistema de calidad en la Udec.	Todos los procesos	\$10.000.000	390	PLAN RECTORAL: EJE 3. ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN. SUE: IC4 NTCGP.1000: 6.2 TALENTO HUMANO 6.2.2 Competencia, formación y toma de conciencia. CISNA: FACTOR: 6) Organización, administración y gestión MANUAL DEL BUEN GOBIERNO: En el campo de la capacitación la política apunta al desarrollo y mantenimiento de las competencias

	MACROPROCESO DE APOYO		CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO		VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF		PAGINA:6 de 18

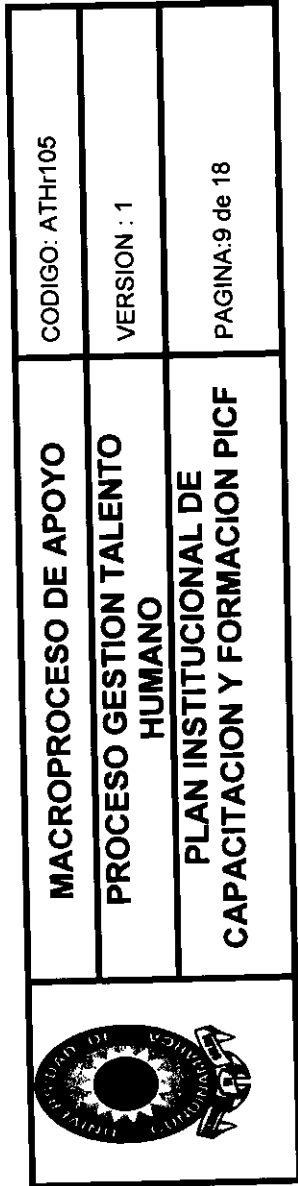
						laborales a partir de la identificación de necesidades que evidencian en los procesos de evaluación del desempeño, promoviendo el desarrollo Individual e institucional.
6	Organización y conservación documental	Conocer la conservación, clasificación, inventario, organización en archivos central e histórico.	Gestión Documental y todos los Procesos	\$21'000.000	210	PLAN RECTORAL: EJE 3. ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN. SUE: IC4 NTCGP.1000: 6.2 TALENTO HUMANO 6.2.2 Competencia, formación y toma de conciencia. CISNA: FACTOR: 6) Organización, administración y gestión MANUAL DEL BUEN GOBIERNO: En el campo de la capacitación la política apunta al desarrollo y mantenimiento de las competencias laborales a partir de la identificación de necesidades que evidencian en los procesos de evaluación del desempeño, promoviendo el desarrollo Individual e institucional.
7	PRESUPUESTO Y Contratación Estatal	Actualización normas (contratación y prestaciones sociales)	Gestión de talento humano	\$13.000.000	25	PLAN RECTORAL: EJE 3. ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN. SUE: IC4 NTCGP.1000: 6.2 TALENTO HUMANO 6.2.2 Competencia, formación y toma de conciencia. CISNA: FACTOR: 6) Organización, administración y gestión MANUAL DEL BUEN GOBIERNO: En el campo de la capacitación la política apunta al desarrollo y mantenimiento de las competencias laborales a partir de la identificación de necesidades que evidencian en los procesos de evaluación del desempeño, promoviendo el desarrollo Individual e institucional.

	MACROPROCESO DE APOYO		CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO		VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF		PAGINA:7 de 18

			Gestión de bienes y servicios	\$11.000.000	15	PLAN RECTORAL: EJE 3. ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN. SUE: IC4 NTCGP.1000: 6.2 TALENTO HUMANO 6.2.2 Competencia, formación y toma de conciencia. CISNA: FACTOR: 6) Organización, administración y gestión MANUAL DEL BUEN GOBIERNO: En el campo de la capacitación la política apunta al desarrollo y mantenimiento de las competencias laborales a partir de la identificación de necesidades que evidencian en los procesos de evaluación del desempeño, promoviendo el desarrollo Individual e institucional.
8	Control sanitario y normas de bioseguridad, Manejo especializados laboratorios, Seguridad industrial	Manejo de reactivos y residuos y orgánicos. Manejo preventivo básico para el uso de prácticas de laboratorio (microscopios, estereoscopio, balanza eléctrica, autoclave, fuentes eléctricas, generador de señales, osciloscopios y milímetros).	Apoyo Académico	\$12.000.000	45	PLAN RECTORAL: EJE 3. ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN. SUE: IC4 NTCGP.1000: 6.2 TALENTO HUMANO 6.2.2 Competencia, formación y toma de conciencia. CISNA: FACTOR: 6) Organización, administración y gestión MANUAL DEL BUEN GOBIERNO: En el campo de la capacitación la política apunta al desarrollo y mantenimiento de las competencias laborales a partir de la identificación de necesidades que evidencian en los procesos de evaluación del desempeño, promoviendo el desarrollo Individual e institucional.
9	Régimen pensional, seguridad social, Prestaciones sociales.	Actualización normatividad régimen prestacional	Gestión de talento humano			PLAN RECTORAL: EJE 3. ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN. SUE: IC4 NTCGP.1000: 6.2 TALENTO HUMANO 6.2.2 Competencia, formación y toma de conciencia. CISNA: FACTOR: 6) Organización, administración y gestión

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1	
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 8 de 18	

				\$10.000.000	20	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO: En el campo de la capacitación la política apunta al desarrollo y mantenimiento de las competencias laborales a partir de la identificación de necesidades que evidencian en los procesos de evaluación del desempeño, promoviendo el desarrollo Individual e institucional.
10	Planeación Estratégica	Desarrollar amplias formulas de cómo la entidad va a competir, cuáles deben ser sus objetivos y qué políticas serán necesarias para alcanzar tales objetivos	Gestión de planeación institucional	\$20.000.000	30	PLAN RECTORAL: EJE 3. ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN. SUE: IC4 NTCGP.1000: 6.2 TALENTO HUMANO 6.2.2 Competencia, formación y toma de conciencia. CISNA: FACTOR: 6) Organización, administración y gestión MANUAL DEL BUEN GOBIERNO: En el campo de la capacitación la política apunta al desarrollo y mantenimiento de las competencias laborales a partir de la identificación de necesidades que evidencian en los procesos de evaluación del desempeño, promoviendo el desarrollo Individual e institucional.
11	Ética y Corrupción	Fortalecer los valores, es decir virtudes, como honestidad, justicia, igualdad, respeto a la dignidad humana, sinceridad, fortaleza moral, solidaridad, responsabilidad, iniciativa y espíritu de trabajo como perfección del individuo, y de esta manera evitar prácticas de anti valores como deshonestidad, injusticia, discriminación, irrespeto a la dignidad humana, hipocresía, cobardía moral, indecencia, egoísmo individualista, irresponsabilidad, defectos todos ellos que degradan al ser humano y obstaculizan el desarrollo de la entidad.	Todos los procesos	\$25.000.000	400	PLAN RECTORAL: EJE 3. ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN. SUE: IC4 NTCGP.1000: 6.2 TALENTO HUMANO 6.2.2 Competencia, formación y toma de conciencia. CISNA: FACTOR: 6) Organización, administración y gestión MANUAL DEL BUEN GOBIERNO: En el campo de la capacitación la política apunta al desarrollo y mantenimiento de las competencias laborales a partir de la identificación de necesidades que evidencian en los procesos de evaluación del desempeño, promoviendo el desarrollo Individual e institucional.



12	Otros: Cursos, Talleres, Seminarios, Congresos, Foros.)	Capacitar a los funcionarios en cursos, talleres, seminarios, que requieran en el momento que lo soliciten.	Todos los procesos	\$35.000.000	360	PLAN RECTORAL: EJE 3. ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN. SUE: IC4 NTCGP.1000: 6.2 TALENTO HUMANO 6.2.2 Competencia, formación y toma de conciencia. CISNA: FACTOR: 6) Organización, administración y gestión MANUAL DEL BUEN GOBIERNO: En el campo de la capacitación la política apunta al desarrollo y mantenimiento de las competencias laborales a partir de la identificación de necesidades que evidencian en los procesos de evaluación del desempeño, promoviendo el desarrollo Individual e institucional.
----	---	---	--------------------	--------------	-----	--

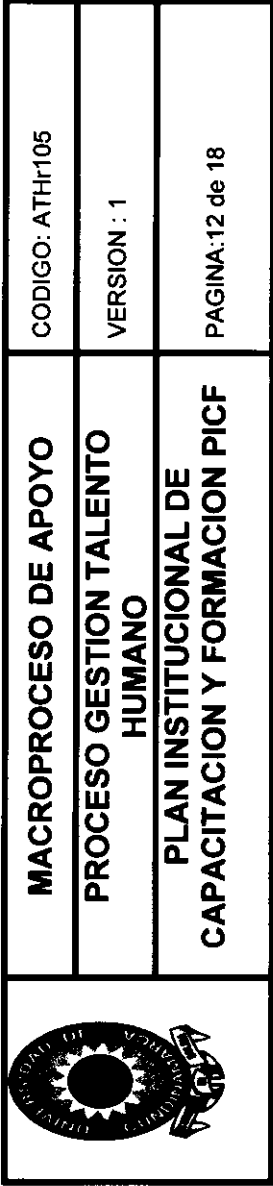
	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 10 de 18

DOCENTES

INGENIERIA	INGENIERIA DE SISTEMAS	CHIA	INVESTIGACIÓN	FORTALECIMIENTO A LOS INTEGRANTES DE LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN Y SEMILLEROS	METODOLOGIAS, PROCESOS DE INVESTIGACION, TIPOS DE INVESTIGACION	X	X	X	X
INGENIERIA	INGENIERIA DE SISTEMAS	CHIA	AUTOEVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN	QUE EL EQUIPO DE AUTOEVALUACIÓN CONOZCA TODA LA NORMATIVIDAD Y APROPIACIÓN DEL CONOCIMIENTO	NORMATIVIDAD Y PROCESOS	X	X	X	X

	MACROPROCESO DE APOYO		CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO		VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF		PAGINA:11 de 18

INGENIERIA	INGENIERIA AMBIENTAL	FACATATIVA	QUIMICA AMBIENTAL	FORTALECER LAS COMPETENCIAS PARA GENERAR MAYOR CONOCIMIENTO EN ESTA AREA DE LA QUIMICA	TECNOLOGIAS LIMPIAS								X					X	
INGENIERIA	INGENIERIA AMBIENTAL	FACATATIVA	PEDAGOGIA	VALORAR CRITICAMENTE EL PROCESO DOCENTE EDUCATIVO ASI COMO EL QUEHACER PEDAGOGICO EN CONCORDANCIA CON LA INFLUENCIA QUE EJERCEN LAS NUEVAS TENDENCIAS Y TICS SOBRE LA PEDAGOGIA Y DIDACTICA UNIVERSITARIA	ENFOQUES PEDAGOGICOS CONTEMPORANEOS								X					X	
CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y CIENCIAS POLITICAS			INGLÉS	PROFUNDIZAR CONOCIMIENTOS SOBRE EXAMENES INTERNACIONALES Y PRUEBAS DE ELT: TOEFL, IELTS, ANGLIA, TRYINITY, PET, KET, ENTRE OTROS PARA RE-DIRIGIR LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA Y	TESTING AND EVALUATION DESIGN								X					X	

[illegible]



	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 13 de 18

[illegible]

	MACROPROCESO DE APOYO		CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO		VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF		PAGINA: 14 de 18

POSTGRADOS	ESPECIALIZACION PROCESOS PEDAGÓGICOS DEL ENTRENAMIENTO DEPORTIVO	FUSAGASUGA	INVESTIGACIÓN EN LA UDEC	DEFINIR UN MODELO TEÓRICO PARA LOS PROCESOS DE INVESTIGACIÓN EN LA UDEC COMO PROCESOS ORGANIZACIONALES	LOS PROCESOS DE INVESTIGACIÓN COMO PROCESOS ORGANIZACIONALES	X	X	X	X	X	X
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS Y CONTABLES	ADMINISTRACION DE EMPRESAS, CONTADURIA, Y GESTION TURISTICA Y HOTELERA	FUSAGASUGA FACATATIVA CHIA UBATE GIRARDOT	PEDAGOGIA Y DIDACTICA	CAPACITAR LOS DOCENTES TCO Y MTO DE LA FACULTAD EN EL DESARROLLO Y APLICACIÓN DE PRUEBAS POR COMPETENCIAS	FORMACION POR COMPETENCIAS		X	X	X		
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS Y CONTABLES	ADMINISTRACION DE EMPRESAS, CONTADURIA, Y GESTION TURISTICA Y HOTELERA	FUSAGASUGA FACATATIVA CHIA UBATE GIRARDOT	INVESTIGACIÓN	CAPACITAR LOS DOCENTES TCO Y MTO DE LA FACULTAD EN METODOLOGIAS APROPIADAS EN LOS PROCESOS DE INVESTIGACIÓN EN LAS DISCIPLINAS ORIENTADAS EN LA FACULTAD Y FORTALECER LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	INVESTIGACIÓN EN LAS CIENCIAS SOCIALES		X	X	X	X	
CIENCIAS DE LA SALUD	ENFERMERIA	GIRARDOT	Epistemología del cuidado	Fortalecer la labor docente de los enfermeros identificando los principios que han orientado a la	Teoría y Modelos conceptuales en enfermería		X		X	X	X



MACROPROCESO DE APOYO

CODIGO: ATHr105

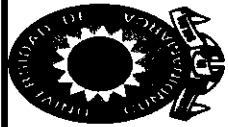
PROCESO GESTION TALENTO HUMANO

VERSION: 1

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF

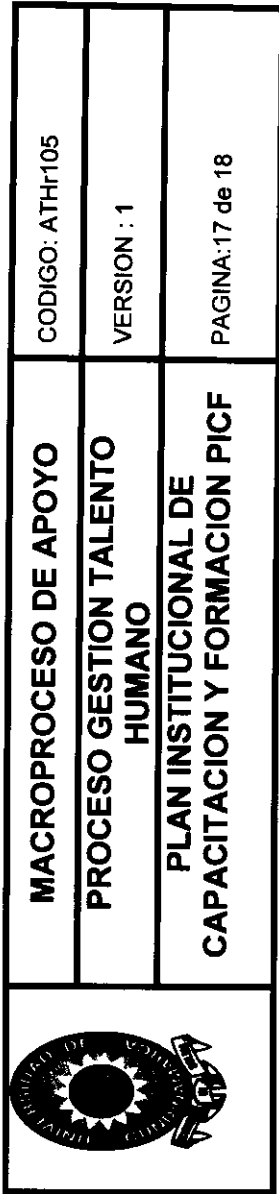
PAGINA:15 de 18

[illegible]



MACROPROCESO DE APOYO		CODIGO: ATHr105
PROCESO GESTION TALENTO HUMANO		VERSION : 1
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF		PAGINA:16 de 18

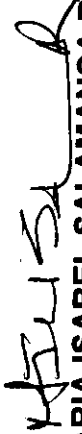
CIENCIAS DE LA SALUD	ENFERMERIA	GIRARDOT		Capacitar a los docentes del área de formación específica en aspectos relacionados con el PDSP específicamente en sus ejes temáticos o dimensiones.	Actualización en salud pública. Plan decenal 2012-2021		X			X			X			X	
CIENCIAS DE LA SALUD	ENFERMERIA	GIRARDOT	Simulación clínica	Capacitar a los enfermeros encargados de la práctica formativa en la utilización de herramientas como lo es la simulación fomentando habilidades específicas que le permitan un mejor desarrollo docente.	Aplicación de la simulación como estrategia de aprendizaje.		X		X	X			X			X	
CIENCIAS DE LA SALUD	ENFERMERIA	GIRARDOT	Pedagogía	Aplicar en el quehacer docente las nuevas e innovadoras técnicas y métodos de aprendizaje en su práctica pedagógica.	Pedagogía y didáctica, metodología y evaluación del aprendizaje		X		X	X			X				
CIENCIAS DE LA SALUD	ENFERMERIA	GIRARDOT			Evaluación del aprendizaje		X		X	X			X				
CIENCIAS DE LA SALUD	ENFERMERIA	GIRARDOT	Evaluación de programas	Capacitar a los docentes en la valoración de los efectos de las acciones aplicadas en la comunidad a través de la práctica formativa o proyectos de extensión a la comunidad.	Evaluación del impacto.		X		X	X			X				

[illegible]



MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATH105
PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 18 de 18


CECILIA NELLY CARVAJAL ROA
Oficina Desarrollo Académico


MARIA ISABEL SALAMANCA ROJAS
Directora Talento Humano