	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>  <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023




# fodeseq

Fondo de desarrollo de la educación superior  
Vinculado al Ministerio de Educación Nacional

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

## Vigencia 2023


<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 18/01/2023	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 1 de 8
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos		<b>Aprobado por:</b> COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> ANDREA SANABRIA PARRA – Secretaria General		<b>Código:</b> GC-FM-018	

	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>  <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. CONTEXTO.....	3
3. OBJETIVO .....	4
3.1 Objetivo General.....	4
3.2 Objetivos Específicos .....	4
4. ALCANCE.....	4
5. RESPONSABLE .....	5
6. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN .....	5
7. MARCO NORMATIVO .....	5
8. METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES .....	7
9. MEDICIÓN E INDICADORES .....	7
10. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	7
11. ANEXO 1 CRONOGRAMA.....	8
12. ANEXO 2 PRESUPUESTO.....	8
13. ANEXOS .....	¡Error! Marcador no definido.

<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 18/01/2023	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 2 de 8
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos		<b>Aprobado por:</b> COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> ANDREA SANABRIA PARRA – Secretaria General		<b>Código:</b> GC-FM-018	

	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>  <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Capacitación en el FODESEP se destaca como una acción planificada cuyo propósito general y estratégico, es desarrollar y formar de manera integral a las personas que la constituyen, es un proceso que va desde la detección de necesidades de capacitación y formación hasta la evaluación de los resultados. En tal sentido, constituye un factor importante para que el empleado participe y contribuya con su labor dentro de la entidad, mediante un proceso constante de adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas, para una mayor eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus actividades, mejorar su rendimiento y desempeño laboral, su moral y creatividad.

Como componente del Plan Estratégico de Talento Humano, la capacitación implica en el FODESEP un conjunto de métodos técnicos y prácticos orientados a lograr un progreso laboral y curva de aprendizaje de los integrantes de la entidad para promover la mejora continua y el desarrollo integral de cada trabajador, a nivel personal y profesional, dentro de la entidad.

El Fondo de Desarrollo de la Educación Superior –FODESEP-, cuenta con unos objetivos institucionales que debe alcanzar por medio de planes y cronogramas establecidos para tal fin.

Frente al presupuesto de ejecución de los citados planes; debe decirse que, se utilizarán los rubros establecidos en el Presupuesto del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior -FODESEP- para el periodo en vigencia, contemplado en el Acuerdo proferido por el Consejo de Administración, el que se ajusta a lo establecido en el Acuerdo No.194 del 24 de noviembre de 2009 Manual para la formulación del presupuesto.


## 2. CONTEXTO

De acuerdo con la estructura organizacional, el número de cargos, la Misión y visión de la Entidad, el Plan Institucional de Capacitación, está orientado a cubrir las necesidades de las personas que laboran en las áreas misionales y de apoyo de la Entidad relacionadas con el crecimiento como persona y como profesional en el desarrollo de las funciones propias del cargo desempeñado.

En el FODESEP se realiza anualmente la aplicación de una encuesta para adelantar la recolección de información que sirve como base en la elaboración del cronograma de capacitaciones para cada vigencia. Estas pueden tener cobertura total o parcial según las temáticas a tratar, y las necesidades que la administración considere pertinente dentro del proceso de formación en el camino de la consecución de los objetivos propuestos por cada una de las áreas.

En el mismo sentido las directrices emanadas para la contratación y ejecución de las capacitaciones aprobadas en el cronograma del plan de capacitaciones se encuentran establecidos en los acuerdos 194 y 195 de 2009 que corresponden a los manuales de presupuesto y contratación del FODESEP.

<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 18/01/2023	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 3 de 8
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos		<b>Aprobado por:</b> COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> ANDREA SANABRIA PARRA – Secretaria General		<b>Código:</b> GC-FM-018	

	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>  <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

### 3. OBJETIVO

#### 3.1 Objetivo General

Formación y desarrollo integral a todos los empleados del FODESEP, mediante procesos continuos de inducción, capacitación y entrenamiento, bajo la modalidad de educación para el trabajo, el desarrollo de competencias y educación informal, con el fin de desarrollar destrezas, habilidades y conocimientos de todos sus colaboradores para el desempeño eficaz y eficiente de sus funciones.


#### 3.2 Objetivos Específicos

El Plan de Capacitación del FODESEP, se caracteriza por centrarse en el desarrollo de habilidades, destrezas, conocimientos y competencias laborales en el manejo de personal por medio de la inducción, capacitación y entrenamiento y teniendo en cuenta los siguientes objetivos:

- Promover el mejoramiento continuo de cada uno de los trabajadores del FODESEP, mediante el entrenamiento y capacitación en procesos técnicos y de gestión, aplicando evaluación después de cada sesión y/o encuesta de satisfacción según sea el caso.
- Desarrollar las competencias individuales y colectivas de los trabajadores de la entidad con el fin de mejorar el desempeño laboral, el trabajo en equipo y la consecución de los objetivos institucionales.
- Crear una cultura de gestión del conocimiento y de integridad dentro de la entidad mediante el cumplimiento del plan estratégico del talento humano, a través de las capacitaciones programadas desde cada área del FODESEP.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

### 4. ALCANCE

<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 18/01/2023	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 4 de 8
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos		<b>Aprobado por:</b> COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> ANDREA SANABRIA PARRA – Secretaria General		<b>Código:</b> GC-FM-018	

	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>  <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

De acuerdo con la estructura organizacional, el Plan de Capacitación está proyectado con el objeto de cubrir las necesidades de las áreas misionales y de apoyo de la Entidad. Aplica para todas las áreas y dependencias del FODESEP.

## 5. RESPONSABLE

El Representante Legal del FODESEP, como ordenador y ejecutor del gasto de funcionamiento, el Secretario General y la Profesional Talento Humano y Recursos Físicos, como encargados del manejo del Recurso Humano de la Entidad.

## 6. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN


El plan institucional de capacitación deberá ser actualizado cuando se presente alguna novedad y la entidad lo considere pertinente.

## 7. MARCO NORMATIVO

### NORMATIVIDAD EXTERNA E INTERNA


MARCO NORMATIVO	DESCRIPCION
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Dispone los Principios mínimos fundamentales para los trabajadores.
Decreto 1567 de 1998	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente	Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004, Art. 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Decreto 1083 de 2025.	Precisa que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 18/01/2023	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 5 de 8
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos		<b>Aprobado por:</b> COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> ANDREA SANABRIA PARRA – Secretaria General		<b>Código:</b> GC-FM-018	

	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	Código: GC-FM-018
	<b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

MARCO NORMATIVO	DESCRIPCION
Decreto 1083 de 2025	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios	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 2025	Adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
Circular conjunta DAFP – ESAP No. 01 del 28 de noviembre de 2012	Actualización de los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación con base en el Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014 “Prosperidad para Todos”.
Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos
Capítulo V de la Resolución No.008 del 19 de noviembre de 2010	“Por medio de la cual se adoptan las Políticas de Gestión del Talento Humano para los procesos de: Selección, Inducción y Reinducción, Evaluación del Desempeño Laboral, Incentivos, Bienestar y Capacitación del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior -FODESEP-
Acuerdo No.194 del 24 de noviembre de 2009, FODESEP	Por medio del cual se expide el Manual de Presupuesto del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior - FODESEP-.
Acuerdo No.195 del 24 de noviembre de 2009, FODESEP	Por medio del cual se regula la contratación del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior -FODESEP-.
Acuerdo de 2023, FODESEP	Presupuesto del FODESEP para la vigencia 2023.
Resolución N°12 de 2015, FODESEP	Manual de Especifico Funciones y Competencias Laborales del FODESEP
Resolución N°9 de del 12 de agosto de 2020	Adición Resolución N°12 del 2015, en cuanto a las funciones del Oficial de Cumplimiento en cabeza del Subgerente Financiero
Resolución N°9 de del 01 de julio de 2022	Adición Resolución N°12 del 2015, en cuanto a las funciones del responsable de Riesgo de la entidad.
Acuerdo No.288 del 6 de diciembre de 2022, FODESEP	Por medio del cual se actualiza la Estructura Organizacional y la Planta de Cargos del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior -FODESEP-.

<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 18/01/2023	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 6 de 8
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos		<b>Aprobado por:</b> COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> ANDREA SANABRIA PARRA – Secretaria General		<b>Código:</b> GC-FM-018	

	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>  <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

## 8. METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

El plan institucional de capacitación del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior -FODESEP-, se formula con base en los resultados de la encuesta de detección de necesidades de capacitación, e igualmente según los requerimientos que en el desarrollo de las funciones en todas y cada una de las áreas se llegase a evidenciar y que sean necesarios para el normal funcionamiento de la entidad.

En el mismo sentido atendiendo que en la vigencia 2022, se realizó la aplicación de pruebas PDA (Análisis de Desarrollo Personal) a todo el personal vinculado al FODESEP, en el 2023, una vez se realice la retroalimentación con la empresa contratada y contemos con los resultados, se verificará frente a las capacitaciones ya establecidas en el plan si estamos cubriendo todos los aspectos a mejorar o desarrollar acordes a cada competencia trabajada en este proceso.

El plan de capacitación busca brindar herramientas a quienes conforman el equipo de trabajo, en procura de fortalecer cada área, así como afianzar la manera de ver y comprender la realidad actual del FODESEP para el 2023, impulsándolos a lograr las metas establecidas.

Para atender los requerimientos establecidos en cuanto a capacitación al personal, estos están contemplados en el presupuesto, el cual se presenta al Consejo de Administración para que ellos una vez revisado, den su aprobación en cada vigencia mediante acto administrativo, expidiendo el respectivo Acuerdo.


## 9. MEDICIÓN E INDICADORES

El plan institucional de capacitación está sujeto al número de actividades programadas mensualmente versus el número de actividades ejecutadas, en el mismo sentido de acuerdo con la metodología aplicada y el tema tratado las capacitaciones se evaluarán en los casos requeridos.

## 10. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

### DEFINICIONES:

<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 18/01/2023	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 7 de 8
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos		<b>Aprobado por:</b> COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> ANDREA SANABRIA PARRA – Secretaria General		<b>Código:</b> GC-FM-018	

	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>  <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

- **INDUCCIÓN:** Proceso mediante el cual el individuo alcanza a apreciar los valores, las competencias, los comportamientos esperables, los conocimientos sociales que son esenciales para asumir un determinado rol laboral, y las actitudes precisas para participar como miembro en las actividades de una organización.
- **ENTRENAMIENTO - FORMACIÓN:** Proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento se centra en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo.
- **CAPACITACIÓN:** Define acciones dirigidas a poner a una persona en condiciones de ejecutar satisfactoriamente una tarea particular o específica. Se centra en el componente de conocimientos.
- **EDUCACIÓN NO FORMAL E INFORMAL:** Aprendizaje que no es ofrecido por un centro de educación o formación. Se puede obtener en las actividades de la vida cotidiana relacionadas con el trabajo, la familia o el ocio. Puede ser o no estructurado, con objetivos didácticos, duración y soporte.
- **EDUCACIÓN FORMAL:** Aprendizaje ofrecido por un centro de educación o formación, con carácter estructurado y que concluye con una certificación.
- **COMPETENCIAS LABORALES:** Son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea. Son adquiridas mediante el aprendizaje y la formación de las personas; son una herramienta fundamental que combinan las destrezas y la capacidad en desempeñar una función de forma efectiva y transversal en el tiempo, generalmente definidas en el ámbito profesional.
- **EFICACIA:** es un parámetro para medir el cumplimiento de los objetivos planteados.
- **EFFECTIVIDAD:** mide los cambios que se generan en la entidad como consecuencia de la aplicación de las competencias que los participantes han adquirido a través de la Capacitación.

## 11. ANEXO 1 CRONOGRAMA

Anexo al documento

## 12. ANEXO 2 PRESUPUESTO

Anexo al documento

<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 18/01/2023	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 8 de 8
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos		<b>Aprobado por:</b> COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> ANDREA SANABRIA PARRA – Secretaria General		<b>Código:</b> GC-FM-018	





Re/inducción SST -Todos los colaboradores					1							
Inducción SST -Según ingreso de colaboradores	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Intervención de riesgo psicosocial: Prevención del riesgo cardiovascular					1							
Intervención de riesgo psicosocial: Bornout							1					
Intervención de riesgo psicosocial: Autocuidado en salud mental - Todos los colaboradores			1									
Programa de vigilancia epidemiológica Osteomuscular: Ergonomía y vida cotidiana-Todos los colaboradores				1								
Programa de vigilancia epidemiológica Osteomuscular: Prevención en traumas acumulativos de miembros superiores - Todos los colaboradores						1						
Programa de vigilancia epidemiológica Osteomuscular: Espalda saludable -Todos los colaboradores											1	
Taller de Fomentos de Estilo de Vida y Trabajo Saludable: Yo Me Quiero Yo Me Cuido - Todos los colaboradores									1			
Estilos de vida saludable: Taller Manejo del sueño - Todos los colaboradores								1				
Socialización de plan de prevención preparación y respuesta ante emergencias -Todos los colaboradores										1		
Fichas de seguridad sustancias químicas -Servicios Generales			1									
Funciones y responsabilidades de la brigada de emergencias				1								
Primeros Auxilios Básicos - Brigada de emergencia					1							
Primeros Auxilios psicológicos - Brigada de emergencia y CCL						1						
Control de incendios teoría- Brigada de emergencia							1					
Manejo de extintores - Brigada de emergencia								1				
Evacuación y rescate - Brigada de emergencia											1	
Pista Brigada de emergencia									1			
Funciones y responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral					1							
Acoso laboral, Ley 1010 del 2006 - Comité de convivencia laboral								1				
Resolución de conflictos - Comité de Convivencia Laboral											1	
Funciones y responsabilidades COPASST					1							
Investigación de accidentes de trabajo - COPASST							1					
Inspecciones de seguridad y salud en el trabajo – COPASST							1					
<b>Plan de Seguridad y Privacidad de la Información</b>												
Políticas de Seguridad de la Información							1					
<b>Jurídica</b>												
Lineamientos de Prevención del Daño Antijurídico en Materia de Configuración del Contrato Realidad					1							
<b>Plan Institucional PINAR</b>												
Programa de Gestión Documental y Políticas Institucionales de Archivo					1							
Aplicativo SAC V2					1							
Transferencias Documentales							1					
Capacitación Conservación Documental							1					
	5	6	7	7	10	9	9	6	5	3	5	1



Investigación de accidentes de trabajo - COPASST	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Inspecciones de seguridad y salud en el trabajo – COPASST	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
<b>Plan de Seguridad y Privacidad de la Información</b>														
Políticas de Seguridad de la Información	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
<b>Jurídica</b>														
Lineamientos de Prevención del Daño Antijurídico en Materia de Configuración del Contrato Realidad	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
<b>Plan Institucional PINAR</b>														
Programa de Gestión Documental y Políticas Institucionales de Archivo	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Aplicativo SAC V2	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Transferencias Documentales	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Capacitación Conservación Documental	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
<b>Total</b>	\$ -	\$ 800.000,00	\$ 1.300.000,00	\$ 1.000.000,00	\$ 1.800.000,00	\$ 1.650.000,00	\$ 900.000,00	\$ 1.000.000,00	\$ 1.500.000,00	\$ 250.000,00	\$ 1.350.000,00	\$ -	\$ 40.050.000,00	