

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



MISION

Somos un Hospital de primer nivel de atención, que presta sus servicios de baja complejidad en el marco de la prevención y el mejoramiento continuo de los estándares del buen servicio y la sostenibilidad, con el fin de satisfacer las necesidades de nuestros usuarios y sus familias.

VISION

Establecernos en el 2020 como una IPS que demuestra avances hacia los beneficios de la Atención Primaria en Salud, mediante un Modelo de Prestación de Servicios dinámico, que articula los componentes técnico, humano y científico para proteger la salud y la vida de la población del Municipio de Pácora, en los componentes de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación.

INTRODUCCIÓN

El plan institucional de Capacitación 2024, se basa en las disposiciones establecidas en el Decreto 1083 de 2015, que establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, tiene como objetivo contribuir al mejoramiento institucional, fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de las necesidades, como resultado de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación la entidad busca contar con personas competentes, íntegras, humanizadas, calificados, motivados y comprometidos con el servicio.

Con el fin de priorizar las necesidades en los temas de capacitación para el año 2024, se identificó que se debe analizar los siguientes insumos:

- Encuesta de detección de necesidades donde se obtuvo la información sobre las capacitaciones requeridas por los funcionarios.
- Las capacitaciones y formaciones exigidas según norma de habilitación Resolución 544 de 2023 "Por la cual se modifica la Resolución 3100 de 2019 en el sentido de

adecuar algunos aspectos relacionados con la inscripción de prestadores y la habilitación de servicios de salud”,

- Las surgidas a través de los diferentes comités

A su vez el Plan que se establece es transversal a la dinámica del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en su dimensión de talento humano y opera como un agente dinamizador del autodiagnóstico en su respectiva área funcional.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las habilidades, competencias, aptitudes y destrezas del personal administrativo y asistencial de la E.S.E. Hospital Santa Teresita de Pácora, Caldas contribuyendo así al mejoramiento institucional

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Capacitar a los servidores y colaboradores, en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo.
- Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud positiva en los funcionarios hacia la prestación del servicio.
- Desarrollar habilidades y herramientas de comunicación asertiva a los empleados y colaboradores de la E.S.E. Hospital Santa Teresita de Pácora, Caldas.
- Implementar el Plan Institucional de Capacitación articulado con las necesidades detectadas
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- Contribuir al mejoramiento institucional por medio de las competencias individuales en cada uno de los servidores.

- Integrar a los servidores que se vinculen a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, instruirlo acerca de la misión, visión, y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción Institucional.

LINEAMIENTOS NORMATIVOS

La Ley 909 del 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo 36 que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

La Secretaría General y Gobierno formulará los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño, detección de necesidades, lineamientos de la función pública.

Por lo anterior, la E.S.E Hospital Santa Teresita de Pácora adopta para la vigencia 2024, el Plan Institucional de Capacitación, bajo el siguiente marco normativo:

<i>REFERENTE NORMATIVO</i>	<i>TEMÁTICA</i>
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.

Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
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.

<p>Decreto 4110 de 2004; NTCGP 1000: última versión, numeral 6.2 Talento Humano</p>	<p>Competencia de los servidores públicos basada en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas para asegurar la conformidad de los requisitos del producto y/o servicio.</p>
<p>Decreto 1227 de 2005, Título V - Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación</p>	<p>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.</p>
<p>Decreto 1011 de 2006</p>	<p>Por medio del cual se definen los componentes del Sistema Obligatorio de Garantía para la calidad en Salud.</p>
<p>Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios</p>	<p>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</p>
<p>Decreto 1083 de 2015</p>	<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública</p>
<p>Resolución 390 del 30 de mayo de 2017</p>	<p>Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027</p>

<p>Decreto 894 de 2017, Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público</p>	<p>Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.</p>
<p>Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley 894/17</p>	<p>Se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.</p>
<p>Decreto 648 de 2017</p>	<p>Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.</p>
<p>Circular 012 de 2017 del DAFP</p>	<p>Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer.</p>
<p>Decreto 051 de 2018</p>	<p>Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009</p>
<p>Decreto 612 de 2018</p>	<p>Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.</p>

ALCANCE

Este plan abarca todo el personal administrativo y asistencial de la E.S.E. Hospital Santa Teresita de Pácora, Caldas.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS - CAPACITACIÓN

La capacitación 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, 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 misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo.

El fin último de la capacitación, es lograr aprendizajes en los funcionarios que redunden en mejoras a su capacidad laboral y en aportes a los objetivos institucionales, promoviendo el desarrollo integral de la persona.

El propósito de la capacitación debe ser desarrollar al máximo las habilidades del talento humano de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente, logrando potencializar el desarrollo integral de la persona.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS - FORMACIÓN

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia).

ENTRENAMIENTO

Es la modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

PROFESIONALIZACIÓN

Proceso de transito de una persona que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

COMPETENCIAS LABORALES

La Ley 909 de 2004, artículo 19, establece que el empleo público es “El conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. De igual manera establece en el numeral 2, como uno de los contenidos del diseño de cada empleo, “el perfil de competencias que se requiera para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencias”.

El Decreto 2539 de 2005 define las competencias 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”.

En el artículo 5 del mismo Decreto 2539 señala “las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel conforme a los siguientes parámetros:

- Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones;
- Los conocimientos básicos que se correspondan con cada criterio de desempeño de un empleo;
- Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia;
- Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados”.

De igual forma, en el artículo 6 del mencionado Decreto se establecen las competencias comportamentales y se definen en un listado en el que se incluyen competencias comunes a los servidores públicos y competencias comportamentales por nivel jerárquico. Cada competencia establecida se define en términos de los comportamientos esperados y se describen mediante unas conductas asociadas.

Según la Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto busca aportar al fortalecimiento de los servidores públicos que estén preparados para dar respuesta a desafíos sociales, culturales, políticos y económicos del país las entidades deben incorporar estrategias que favorezcan el

desarrollo de las competencias de los empleados públicos, sus expectativas de desarrollo personal y profesional, en armonía con las necesidades organizacionales.

Debe procurarse una capacitación adecuada para complementar la formación inicial, adaptarse a la evolución de las tareas, hacer frente a déficits de rendimiento, apoyar su crecimiento profesional y afrontar los cambios organizativos. La formación de los empleados públicos deberá desarrollarse mediante planes diseñados para apoyar prioridades claras de la organización, en el marco de las políticas globales, y basarse en diagnósticos fiables de necesidades.

LINEAMIENTOS PEDAGOGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Los lineamientos pedagógicos para el desarrollo de la formación y capacitación de los empleados se determinan en el Aprendizaje Basado en Problemas y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.

La Educación Basada en Problemas. Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

El aprendizaje colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

En concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores para la administración de la capacitación contemplada en el Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E Hospital Santa Teresita de Pácora son:

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.

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.

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.

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 de los empleados.

PLAN ANUAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El Plan Anual de Formación y Capacitación para la E.S.E Hospital Santa Teresita de Pácora, se formuló con base en la normatividad vigente. Para su formulación y aprobación se desarrollan las siguientes fases:

- a) Diagnóstico de Necesidades: Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de detección de necesidades de capacitación difundida a los servidores de los diferentes niveles jerárquicos. Necesidades según normatividad actual. Necesidades especiales. Necesidades de la población
- b) Plan de Capacitación
- c) Presentación de la información consolidada a gerencia
- d) Aprobación del Plan Institucional de Capacitación – PIC

DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de necesidades de capacitación es una herramienta que permite orientar la estructuración y desarrollo del plan para el fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes de los funcionarios, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la entidad.

La recolección de información se realizará en el mes de febrero mediante la aplicación directa de encuestas a través de los Coordinadores de Área en donde se identificaron las necesidades reales de capacitación.

En las cuales los temas con mayor cantidad de solicitud son las siguientes:

- GPC Dolor Articular
- GPC de HTA.
- GPC de Diabetes Mellitus.
- Seguridad del Paciente
- Ría Materno Perinatal

Certificaciones y formaciones exigidas por la norma de habilitación:

- Formación en cuidados paliativos
- Formación en gestión del duelo
- Formación atención a víctimas de ataques químicos
- Formación atención víctimas violencia sexual
- Formación en uso de equipos biomédicos
- Formación en POCT

IDENTIFICACIÓN DE OTRAS NECESIDADES

En este tercer componente de identificación, se tienen en cuenta los temas sugeridos por las EPS en sus autorías, los relacionados con los eventos adversos, los relacionados con la PQR por parte de los usuarios, los solicitados desde SSTG.

EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Esta fase se efectuará con el desarrollo de las capacitaciones detectadas en las encuestas que se realizarán en febrero, las invitaciones de capacitación realizadas, la red institucional y los programas de inducción; obteniendo las evidencias de su desarrollo.

Se informa mediante la difusión interna la aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2024 a los servidores, las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida.

Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable deberá formular la solicitud de contratación de conformidad con el

procedimiento establecido en el Sistema de Gestión de Calidad. Es importante anotar que el área responsable de la contratación considerará los términos de contratación correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad.

METAS E INDICADORES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.

Las metas e indicadores hacen parte integral del presente Plan Institucional de Capacitación, con sus correspondientes sistemas de evaluación y seguimiento.

Para la vigencia 2024, se tienen los siguientes indicadores y metas, según los lineamientos definidos en el presente Plan Institucional de Capacitación:

Personal de la E.S.E Hospital Santa Teresita de Pácora capacitados Meta: 100 contratistas

Talleres o actividades de capacitación realizadas Meta: 50 Talleres o actividades de capacitación realizadas

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El desarrollo y la permanencia de las organizaciones depende cada vez más de la coordinación e integración de muchos factores; pero dentro de los requerimientos básicos para lograr y mantener resultados exitosos sostenidos, resulta imprescindible contar con un factor humano dotado de las competencias necesarias para ejecutar de manera efectiva su trabajo y contribuir así al mejor desempeño organizacional. La efectividad de la capacitación que se proporcione va a depender del enfoque del proceso y algo muy importante es la medición de su impacto sobre el desempeño organizacional.

En este sentido, la evaluación del aprendizaje para el desarrollo de competencias exige que el participante en el proceso de aprendizaje demuestre que aprendió, mediante evidencias de

ese aprendizaje lo más cercanas posible a las situaciones laborales reales. En el cual el jefe inmediato es quien puede determinar si realmente sirvió en el mejoramiento de su desempeño.

La formación del capital humano permite el desarrollo de las personas y facilita a las entidades alcanzar sus objetivos, por lo tanto, es un factor estratégico para las organizaciones, donde entra en juego la capacidad de formar, gestionar y optimizar las competencias de las personas que realizan una actividad profesional.

En este sentido la formación y la capacitación de los servidores públicos es un eje central e imprescindible para el logro de la transformación del Estado y de esta manera, sus objetivos inciden en la prestación de los servicios públicos a los ciudadanos en condiciones de eficacia y eficiencia.

La fase de evaluación y seguimiento permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del Plan Institucional de Capacitación.

IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación en las entidades públicas y las organizaciones en general debe estar orientada al cumplimiento de la misión y visión de la organización. La meta final de toda capacitación es desarrollar al máximo las habilidades del personal de modo que ejecuten las

funciones de la organización en forma experta y eficiente. El propósito de la evaluación es determinar si los objetivos y contenidos de los cursos de capacitación responden o no a la misión y necesidades diarias de cada área y si se están alcanzando los objetivos de la manera más efectiva y económica, y no, qué cambios se deberían efectuar.

EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL PLAN

La evaluación del plan se debe hacer en todas las fases de su formulación y desarrollo, utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. La evaluación cubre:

- La Gestión del Plan. - Cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.
- El Impacto del Plan. - Generación de solución al problema que dio origen al Plan; buenas prácticas que se evidenciaron y documentaron en el desarrollo del plan; nuevas oportunidades de aprendizaje identificadas y documentadas. Busca verificar si las estrategias de capacitación desarrolladas a través de los planes de aprendizaje han generado cambios positivos en el trabajo frente a los indicadores planteados en cada objetivo.

La única manera de evaluar el impacto de la capacitación es sobre los resultados en la gestión, sin embargo, no significa que si los resultados no se dan por causa exclusiva de la capacitación o viceversa. Por tanto, es conveniente no conformarse con las cifras únicamente sino mirar los resultados del proyecto de forma integral y sistémica, apoyándose en la retroalimentación que el jefe inmediato realiza a cada capacitado.

INDICADORES

Eficiencia: Un indicador de Eficiencia es un parámetro para medir el uso racional de los recursos disponibles en la consecución de un producto o resultado: tiempo de ejecución; presupuesto ejecutado; costos, insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan.

Con base en los indicadores de eficiencia puede realizarse el seguimiento a las fases de formulación y ejecución del plan.

Eficacia: Un indicador de Eficacia es un parámetro para medir el cumplimiento de los objetivos planteados y si los atributos del producto satisfacen las necesidades, expectativas y demandas preestablecidas por los usuarios.

Efectividad: Un indicador de Efectividad es un parámetro para medir el impacto de los productos o los servicios, respecto al objetivo general del Plan de Capacitación. En consecuencia, mide los cambios que se producen en la situación inicial existente luego de la entrega del producto o servicio. El indicador de efectividad 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.

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2024

“1

CON ENFOQUE HUMANO Y SOCIAL

ESE Hospital Santa Teresita de Pacora

PBX 8670193 FAX 8670-149 NIT 890.801.517-2

INDUCCIÓN

El programa de inducción de la E.S.E Hospital Santa Teresita de Pácora tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y crear sentido de pertenencia hacia la E.S.E.

Por lo anterior, se trabajará en la iniciativa de tener un programa de inducción que se impartirá cada vez que un funcionario sea vinculado a la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al servidor, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, sistemas implementados en la E.S.E.

Así mismo, en la entrega de un folleto que incluya la información relevante.

Por otra parte, se remite un comunicado al jefe inmediato del servidor vinculado, con el fin de asignar un acompañamiento por un periodo de dos (2) meses.

REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción de la E.S.E Hospital Santa Teresita de Pácora está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la E.S.E.

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, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad.

Por lo anterior, el programa de Reinducción en la entidad se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad.