	DOCUMENTO	VERSION: 2
		CODIGO: DE-PL-D-01
PLAN INSTITUCIONAL		página 1 de 18
		FECHA: 05/01/2024


# PLAN ANUAL DE VACANTES 2024



Centro de Rehabilitación  
Integral de Boyacá E.S.E.

**Zulma Cristina Montaña Martínez**

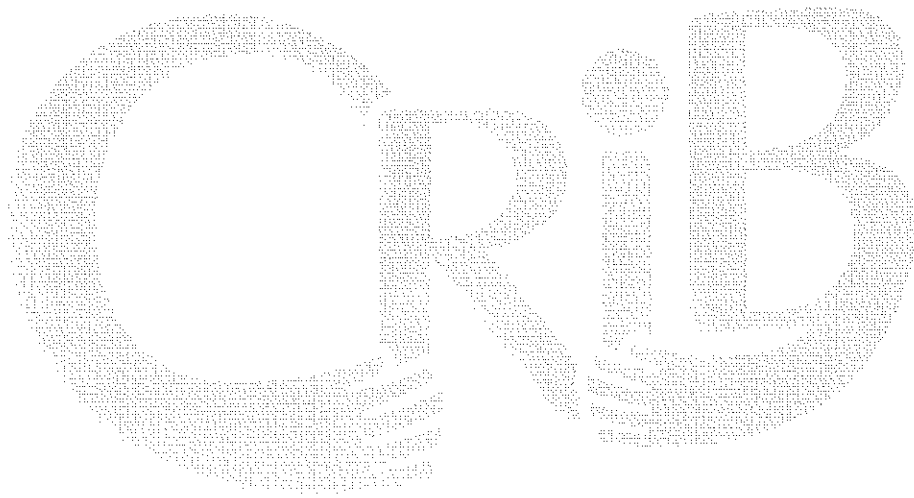
Gerente

	DOCUMENTO	VERSION: 2
		CODIGO: DE-PL-D-01
PLAN INSTITUCIONAL		página 2 de 18
		FECHA: 05/01/2024


**PARTICIPANTES:**

**Zulma Cristina Montaña Martínez**  
Gerente

**Andrea del Pilar Chona Bolívar**  
Subgerente Administrativo y financiero



Centro de Rehabilitación  
Integral de Boyacá E.S.E.

	DOCUMENTO	VERSION: 2
		CODIGO: DE-PL-D-01
PLAN INSTITUCIONAL		página 3 de 18
		FECHA: 05/01/2024

## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	NOMBRE DEL PLAN SEGÚN DECRETO 612 DE 2018.....	5
3.	DIAGNÓSTICO.....	5
	A. INFORME OPEC VACANTES .....	5
	B. POSIBLES VACANTES PRÓXIMAS POR EDAD DE JUBILACIÓN .....	7
	C. CARACTERIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS ACTUALMENTE VINCULADOS EN LA PLANTA DE PERSONAL POR GRUPOS ETARIOS .....	7
	D. PLANTA DE PERSONAL DE LA E.S.E. 2024 .....	8
4.	MARCO NORMATIVO .....	9
5.	DEFINICIONES .....	11
6.	OBJETIVO GENERAL .....	14
7.	OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	14
8.	PLAN DE ACCIÓN .....	14
9.	CRONOGRAMA .....	15
10.	APROBACION.....	17

Centro de Rehabilitación  
Integral de Boyacá E.S.E

	DOCUMENTO	VERSION: 2
		CODIGO: DE-PL-D-01
PLAN INSTITUCIONAL		página 4 de 18
		FECHA: 05/01/2024

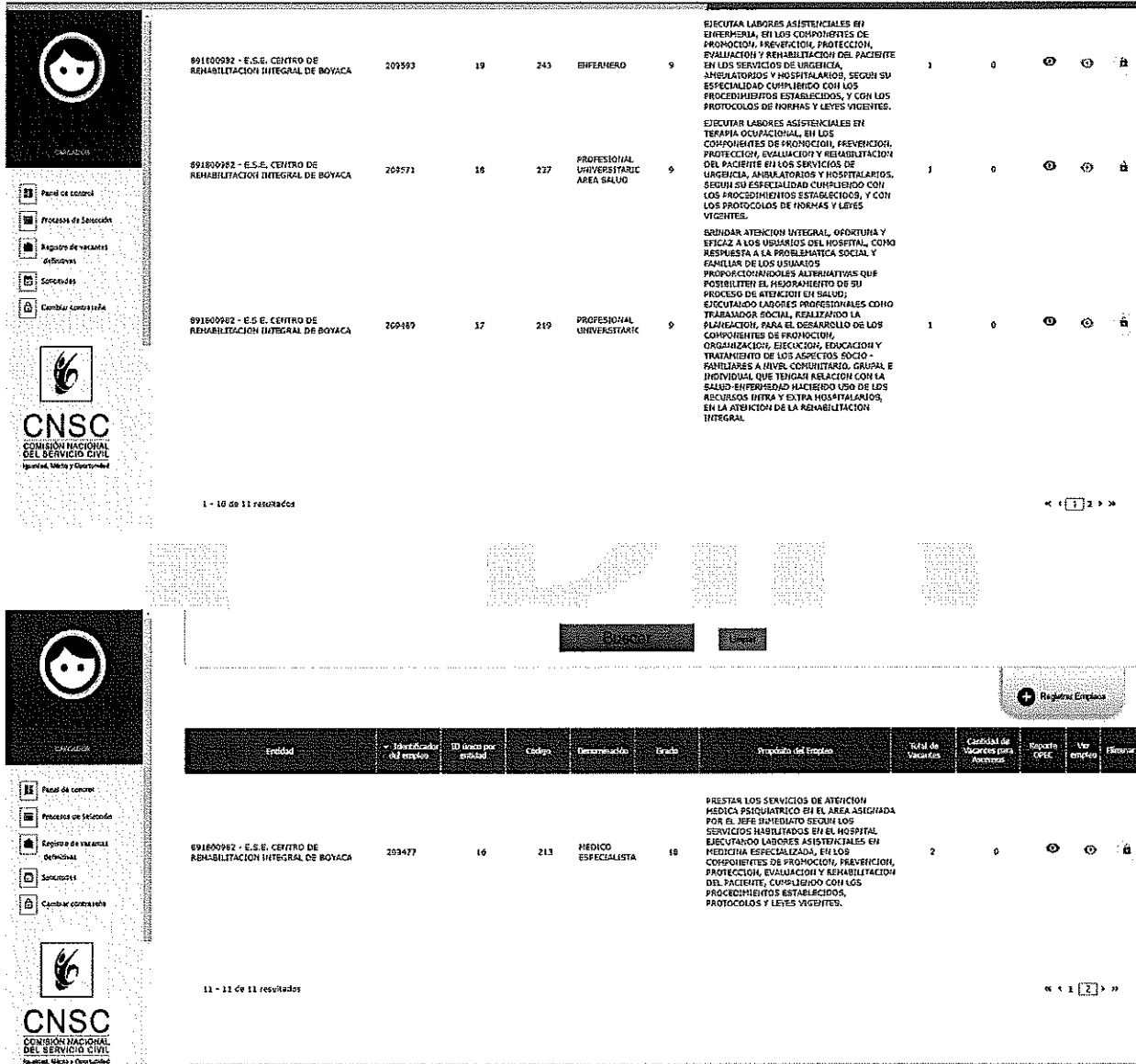
## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal. Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan. La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.

También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad. El plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos. De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Centro de Rehabilitación  
Integral de Boyacá E.S.E.





The screenshot displays a list of job vacancies in the OPEC system. The interface includes a sidebar with navigation options like 'Panel de control', 'Proceso de Selección', 'Registro de vacantes', 'Solicitudes', and 'Cambiar contraseña'. The main content area shows a table of vacancies with columns for 'Entidad', 'Identificador del empleo', 'ID único por entidad', 'Codigo', 'Denominación', 'Grado', 'Propósito del Empleo', 'Total de vacantes', 'Cantidad de vacantes para Accesos', 'Reporte OPEC', 'Ver empleo', and 'Eliminar'. Three vacancies are listed, all for the 'E.S.E. CENTRO DE REHABILITACION INTEGRAL DE BOYACA'.


Entidad	Identificador del empleo	ID único por entidad	Codigo	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de vacantes	Cantidad de vacantes para Accesos	Reporte OPEC	Ver empleo	Eliminar
E.S.E. CENTRO DE REHABILITACION INTEGRAL DE BOYACA	209593	19	243	ENFERMERO	9	EJECUTAR LABORES ASISTENCIALES EN ENFERMERIA, EN LOS COMPONENTES DE PROMOCION, PREVENCION, PROTECCION, EVALUACION Y REHABILITACION DEL PACIENTE EN LOS SERVICIOS DE URGENCIA, AMBULATORIOS Y HOSPITALARIOS, SEGUN SU ESPECIALIDAD CUMPLIENDO CON LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS, Y CON LOS PROTOCOLOS DE NORMAS Y LEYES VIGENTES.	1	0			
E.S.E. CENTRO DE REHABILITACION INTEGRAL DE BOYACA	209571	16	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	9	EJECUTAR LABORES ASISTENCIALES EN TERAPIA OCUPACIONAL, EN LOS COMPONENTES DE PROMOCION, PREVENCION, PROTECCION, EVALUACION Y REHABILITACION DEL PACIENTE EN LOS SERVICIOS DE URGENCIA, AMBULATORIOS Y HOSPITALARIOS, SEGUN SU ESPECIALIDAD CUMPLIENDO CON LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS, Y CON LOS PROTOCOLOS DE NORMAS Y LEYES VIGENTES.	1	0			
E.S.E. CENTRO DE REHABILITACION INTEGRAL DE BOYACA	202489	17	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9	BRINDAR ATENCION INTEGRAL, OFERTIVA Y EFICAZ A LOS USUARIOS DEL HOSPITAL, COMO RESPUESTA A LA PROBLEMÁTICA SOCIAL Y FAMILIAR DE LOS USUARIOS PROPORCIONANDOLES ALTERNATIVAS QUE FORTALEZCAN EL MANEJO DE SU PROCESO DE ATENCION EN SALUD; EJECUTAR LABORES PROFESIONALES COMO TRABAJADOR SOCIAL, REALIZANDO LA PLANEACION, PARA EL DESARROLLO DE LOS COMPONENTES DE PROMOCION, ORGANIZACION, EJECUCION, EDUCACION Y TRATAMIENTO DE LOS ASPECTOS SOCIO-FAMILIARES A NIVEL COMUNITARIO, GRUPAL E INDIVIDUAL QUE TENGAN RELACION CON LA SALUD; BRINDANDO HACIENDO USO DE LOS RECURSOS INTRA Y EXTRA HOSPITALARIOS, EN LA ATENCION DE LA REHABILITACION INTEGRAL.	1	0			

1 - 10 de 11 resultados

■ Figura 2. Segunda Hoja de pantallazo de OPEC de las vacantes de la empresa

En las figuras 1 y 2 Se puede apreciar que en la Empresa existen 16 empleos en vacancia que de los cuales y de acuerdo al nivel tenemos:

NIVEL	N° de vacantes
-------	----------------

	DOCUMENTO	VERSION: 2
		CODIGO: DE-PL-D-01
PLAN INSTITUCIONAL		página 7 de 18
		FECHA: 05/01/2024

Asistencial	9
Técnico	3
Profesional	4

Tabla N°1 Caracterización de las vacantes por nivel de empleo

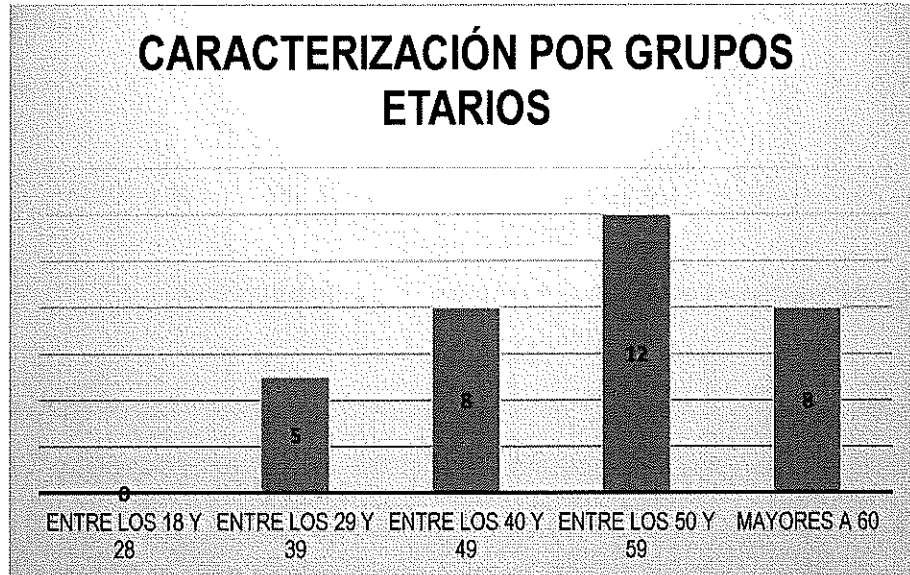
## B. POSIBLES VACANTES PRÓXIMAS POR EDAD DE JUBILACIÓN

La caracterización de los pre pensionados en la ESE CRIB se ha realizado teniendo en cuenta lo establecido en la normatividad vigente, esto es, de tres años, no obstante, mediante Resolución No. GER.100.03.02169 del 30 de mayo de 2023 se estableció que el programa lo tienen aquellos funcionarios que les faltan 5 años para cumplir la edad de requisito para la pensión en Colombia, esto es, mujeres 57 años y hombres 62 años.

DEPENDENCIA	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
INTERNACION	0	0	1	0	0	1
AMBULATORIO	0	0	3	0	1	4
APOYO DIAGNOSTICO	0	0	1	0	1	2
APOYO TERAPEUTICO	0	0	1	0	0	1
FARMACIA	0	0	0	1	0	1
ADMINISTRATIVO	0	1	0	1	4	6
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>15</b>

Tabla N° 2. Caracterización de pre pensionados por dependencia y nivel ocupacional

## C. CARACTERIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS ACTUALMENTE VINCULADOS EN LA PLANTA DE PERSONAL POR GRUPOS ETARIOS



**Figura 3. Caracterización de los Funcionarios de la Empresa por grupos etarios**

Como se puede observar en la tabla N° 2 se encuentran quince (15) funcionarios en condición de pre pensionados, los cuales serán beneficiarios de las actividades planteadas en el plan destinado para tal fin. De la figura 3 se puede concluir que el 60.6% de los funcionarios vinculados actualmente en la Empresa son mayores de 50 años, por lo que la mayoría de la planta de personal de la E.S.E está conformada por servidores en condición de pre pensionados o cercanos a esta condición.

#### D. PLANTA DE PERSONAL DE LA E.S.E. 2024

Los requisitos de los perfiles de los cargos al igual que las funciones, los conocimientos y habilidades necesarios para su ejercicio se encuentran establecidos en el manual específico de funciones de la planta permanente adoptado por **Acuerdo No.100.03.01.0011 del 14 de noviembre del 2023** por la cual se establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Empresa social del Estado Centro de Rehabilitación Integral del Boyacá.

**Planta de personal de la E.S.E. CRIB en la vigencia 2024 Por Tipo de Vinculación y Nivel Ocupacional:**



VINCULACIONES	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
CARRERA	0	0	7	1	4	12
PROVISIONAL	0	0	4	3	4	11
LIBRE NOMBRAMIENTO	2	2	1	0	0	5
SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	0	0	2	0	0	2
PERIODO	1	1	0	0	0	2
TRABAJADOR OFICIAL	0	0	0	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>33</b>


**Cuadro Retiros del año 2023:**

RETIROS	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Durante la vigencia 2023 se retiró un (1) funcionario de la planta de personal de la Empresa por motivo de renuncia.


**4. MARCO NORMATIVO**

- Ley 909 de 2004 Literal b) artículo 15, el cual prescribe "Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas"
- Decreto 1227 de 2005 ARTÍCULO 110. Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes

	DOCUMENTO	VERSION: 2
		CODIGO: DE-PL-D-01
PLAN INSTITUCIONAL		página 10 de 18
		FECHA: 05/01/2024

definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”

- Decreto 2482 de 2012 Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”
- Decreto 1785 de 2014 ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo”.
- Decreto 1785 de 2014 Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo”.
- Decreto 1785 de 2014 Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

	DOCUMENTO	VERSION: 2
		CODIGO: DE-PL-D-01
PLAN INSTITUCIONAL		página 11 de 18
		FECHA: 05/01/2024

- Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos
- Decreto 1083 de 2015 ARTÍCULO 2.2.4.9. Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto. El Departamento Administrativo de la Función Pública hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional”.
- Decreto 1083 de 2015 ARTICULO 2.2.19.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.


## 5. DEFINICIONES

### Concurso

Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

### Convocatoria

Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo

	DOCUMENTO	VERSION: 2
		CODIGO: DE-PL-D-01
PLAN INSTITUCIONAL		página 12 de 18
		FECHA: 05/01/2024

con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015).

### **Encargo**

Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017).

### **Evaluación del Desempeño**

Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

### **Lista de Elegibles**


Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

### **Nombramiento en Período de Prueba**

Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

### **Nombramiento Ordinario**

Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se

	DOCUMENTO	VERSION: 2
		CODIGO: DE-PL-D-01
PLAN INSTITUCIONAL		página 13 de 18
		FECHA: 05/01/2024

cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicione la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

### **Nombramiento Provisional**

Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004).

### **OPEC**

Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa.

### **Período de Prueba**

Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

### **Pruebas**


Son los instrumentos de selección que se aplican para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. (Artículo 31 Ley 909 de 2004).

### **Reclutamiento**

Esta es la fase o etapa que tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño del empleo objeto del concurso (Artículo 31 Ley 909 de 2004).

### **Registro Público de Carrera Administrativa Específica**

Es el conjunto de datos de los funcionarios que han superado el período de prueba y han accedido a los derechos de carrera administrativa, y se encuentra conformado por todos los empleados inscritos (Artículo 34 Ley 909 de 2004).

	DOCUMENTO	VERSION: 2
		CODIGO: DE-PL-D-01
PLAN INSTITUCIONAL		página 14 de 18
		FECHA: 05/01/2024

### **Traslado**

Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente Decreto. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 648 de 2017).


## **6. OBJETIVO GENERAL**

Gestionar y mantener actualizadas las vacantes de empleos de planta de personal de la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá para contemplar una planeación estratégica en su respectiva provisión dando cumplimiento a los lineamientos de Ley.

## **7. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Evaluar el desempeño laboral de los funcionarios de la E.S.E. de tal manera que se puedan establecer acciones concretas de mejora para optimizar los procesos institucionales.
- Actualizar el Plan de Pre pensionables que responda a los criterios estratégicos de talento humano.
- Apoyar y Coordinar con la Comisión Nacional del Servicio Civil el proceso de selección para la provisión de las vacantes definitivas existentes.

## **8. PLAN DE ACCIÓN**

	DOCUMENTO	VERSION: 2
		CODIGO: DE-PL-D-01
PLAN INSTITUCIONAL		página 15 de 18
		FECHA: 05/01/2024

El plan de vacantes comprende las siguientes acciones:


- a. Actualización del plan de pre pensionables en lineamiento con el plan estratégico de Talento Humano (A cargo de la subgerencia administrativa y financiera).
- b. Realizar las evaluaciones de desempeño laboral a servidores públicos de Carrera Administrativa, en los términos de ley. (A cargo de las subgerencias).
- c. Elaborar Acuerdos de gestión para los gerentes públicos (A cargo de la Gerencia).

### 9. CRONOGRAMA

OBJETIVO ESRATEGICO	META	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Evaluar el desempeño	Realizar las evaluaciones de desempeño laboral y concertación de compromisos de gestión a los servidores públicos de Carrera Administrativa en los términos de		X						X				

<p>laboral de los funcionarios de la E.S.E. de tal manera que se puedan establecer acciones concretas de mejora para optimizar los procesos institucionales.</p>	<p>ley. (A cargo de las subgerencias)</p> <p>Elaborar Acuerdos de gestión para los gerentes públicos</p>		X										
<p>Actualizar el plan de pre pensionables que responda a los criterios estratégicos de talento humano.</p>	<p>Actualizar el plan de pre pensionables en lineamiento con el plan estratégico de Talento Humano</p>		X										



	DOCUMENTO	VERSION: 2
		CODIGO: DE-PL-D-01
PLAN INSTITUCIONAL		página 17 de 18
		FECHA: 05/01/2024

### 10. APROBACION

La gerencia de la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá aprueba el Plan de vacantes a los treinta y uno (31) días del mes de enero de dos mil veinticuatro (2024).

#### ORIGINAL FIRMADO


**ZULMA CRISTINA MONTAÑA MARTINEZ**  
Gerente E.S.E. Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá

Elaboro: Andrea del Pilar Chona Bolívar / Subgerente Administrativo y Financiero  
Jenny Soledad Vasco Benítez / Apoyo a la Gestión Estratégica de Talento Humano  
Revisó: Cesar David Parra Guerrero / Asesor de Planeación  
Aprobó: Zulma Cristina Montaña Martínez / Gerente

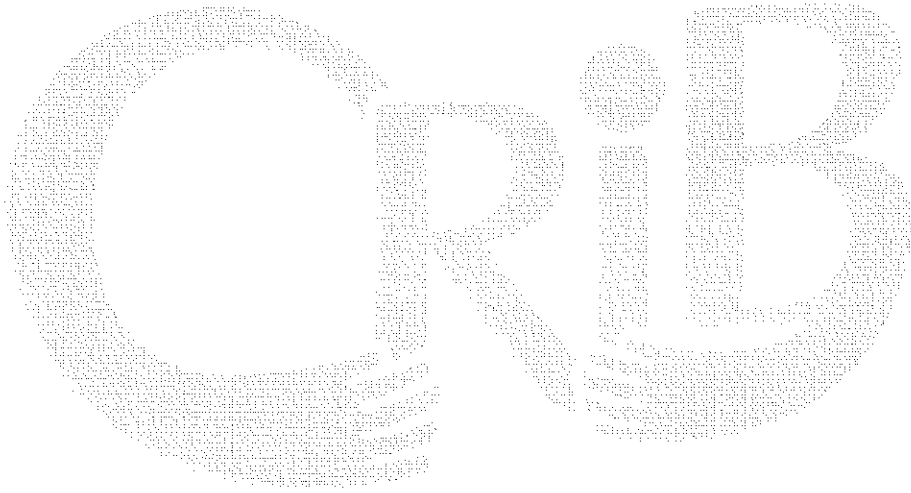
#### CONTROL DEL DOCUMENTO

MODIFICACIONES						
VERSION ANTERIOR	NUEVA VERSION	FECHA CAMBIO	DESCRIPCION DEL CAMBIO	ELABORO	REVISO	APROBÓ
	1	22/01/2021	Creación del documento	Blanca Nubia Vásquez Moreno.	Diego Fernando Rivera Castro.	Zulma Cristina Montaña Martínez.
	2	05/01/2024	Actualización del documento	Cesar David Parra Asesor de planeación	Dana Mendoza Díaz Asesor de desarrollo de servicios	Andrea del Pilar Chona Subgerente administrativo

LOCALIZACION DEL DOCUMENTO			
CODIGO	NOMBRE	COPIAS	UBICACIÓN

	DOCUMENTO	VERSION: 2
		CODIGO: DE-PL-D-01
PLAN INSTITUCIONAL		página 18 de 18
		FECHA: 05/01/2024

CMC-GC-103	INSTRUCTIVO ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL	ORIGINAL	Oficina de Calidad SOGC
CMC-GC-103	INSTRUCTIVO ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL	COPIA CONTROLADA	Sistema de Consulta MIPG



Centro de Rehabilitación  
Integral de Boyacá E.S.P.