

AS-IS - To be	Proyecto de formación en modelo de gestión para el total de personal vinculado a los proyectos.	80% de Personal líder y gerentes de proyectos con conocimientos técnicos de los servicios y/o productos finales.	Indicadores de evaluación de personal parametrizados y de fácil consulta.	Definición de indicadores variables y ajustables a cada proyecto según se área de desarrollo. Plan de gestión de indicadores.	Planificación Estratégica 2024 - 2025, estructura con base en personal de provincia.	Procedimiento estructurado con manual de funciones, según recordatorios de cada proyecto para vinculación del personal.	Contar con plan de gestión de proyectos ajustable según cada iniciativa o proyecto a ejecutar por la organización.	Diseño de herramienta de gestión de indicadores de cumplimiento de contrato.
Formatos y obligaciones predefinidas por el área Administrativa para vinculación del personal de proyectos.			Potencial Match			Potencial Match		
El 53% del personal del área de Gestión de proyectos, está formado en metodologías de gestión de proyectos establecidas en la organización.	Potencial Match				Potencial Match			
Formulario de evaluación y autoevaluación realizada por TI			Potencial Match					
Plan de contratación de personal con base a solicitud de servicios a ejecutar y definido por pliegos de licitación.	Potencial Match	Potencial Match				Potencial Match		
Informe de planeación estratégica 2023-2025, no incluye gestión de procesos vinculados a proyectos.					Potencial Match			
Herramienta TI - Office 365 para manejo de los contratos.			Potencial Match	Potencial Match				Potencial Match
Existencia de Oficina PMO				Potencial Match				
Plan de gestión de proyectos establecido por la PMO y aplicable en toda medida a todas las iniciativas desarrolladas por la organización.		Potencial Match					Potencial Match	
Procedimientos de ejecución de proyectos basados en Gestión de proyectos (PMI)							Potencial Match	
Métricas de gestión basadas en utilidad y cumplimiento contractual únicamente.				Incluido				Potencial Match
Funcionamiento individual e independiente de las áreas transversales de la organización, generando roles en los procedimientos.								Potencial Match
Organización entrega recursos basados para ejecución de actividades, sin embargo, como las mismas características para todo el personal independiente de funciones a realizar.							Potencial Match	
Nuevos	<p>GAP 1: Existen planes de inducción basados sobre conceptos de la organización, no se incluye formato en un modelo de gestión de proyectos de la organización.</p> <p>GAP 2: Actualizar plan de contratación que incluye aspectos orientados a modelos de gestión de proyectos.</p>	<p>GAP 3: Se asignan gerentes y líderes de proyectos por ocupación, no se mide conocimiento en el producto o servicio a desarrollar.</p> <p>GAP 4: No existe planes para actualización de conocimientos en nuevas tendencias y en nuevos proyectos ejecutados.</p>	<p>GAP 5: Sistema actual de evaluación de desempeño basado en 3 preguntas de contexto general, que no tiene en cuenta particularidades de cada proyecto ni se encuentran de manera sencilla para consulta.</p> <p>GAP 6: Sistema de evaluación ligado a métricas de TI, definido de manera conjunta al inicio de cada proyecto.</p> <p>GAP 7: Actualización de métricas contractuales, con definición de métricas e indicadores de cumplimiento, así como la métrica de seguimiento para determinar cumplimiento de objetivos.</p>	<p>GAP 8: Si bien la PMO cuenta con indicadores de cumplimiento determinados en los procedimientos, estos son rígidos y no tienen en cuenta particularidades de cada proyecto.</p> <p>GAP 9: Dentro de la herramienta de seguimiento, no se cuenta con un módulo de seguimiento a indicadores o métricas que generen alertas sobre el contrato.</p>	<p>GAP 10: Se encuentra en proceso de estructuración de la planeación estratégica para los próximos 3 años, se tienen en cuenta informe de resultados de la planeación anterior para enfoque en gestión de personal.</p> <p>GAP 11: Definir como objetivo estratégico la formación de personal orientado a metodologías de gestión de proyectos.</p>	<p>GAP 12: Se cuenta con formatos y obligaciones generales, que deben adaptarse a particularidades de cada programa junto con el Manual de Funciones.</p> <p>GAP 13: Se debe orientar el plan de contratación de cada proyecto con base en las obligaciones determinadas en los pliegos de condiciones de cada contrato.</p> <p>GAP 14: Actualización de se cuenta con procedimientos de ejecución de personal para vinculación y evaluación de personal.</p>	<p>GAP 15: Se utiliza una sola metodología para todos los proyectos, se requiere actualizar y ajustar plan de gestión según la tipología del proyecto a ejecutar.</p> <p>GAP 16: Actualizar procedimientos actuales basados en PMI, y con flexibilidad de ajuste por Programa y tipo de contrato.</p> <p>GAP 17: Establecer dentro de un plan de Gestión de proyectos, aspectos relacionados con asignación de recursos de acuerdo a particularidades de cada proyecto, basados en plan, cantidad de personal, lugar de ejecución.</p>	<p>GAP 18: Completar herramienta tecnológica actual para la gestión de proyectos, para seguimiento y visualización de indicadores de proyecto.</p> <p>GAP 19: No hay reposicionamiento de los resultados de proyectos para la toma de decisiones en la organización.</p> <p>GAP 20: Diseñar estrategia en el diseño, que permita consulta de información de las áreas ligadas a la ejecución de los proyectos.</p>

Gobierno PMO	100% Personal con formación en habilidades blandas	Disminuir en un 80% la desviación laboral	Plan de sostenibilidad para las diferentes áreas de la organización	Plan para asignación y gestión de recursos según proyecto a ejecutar	Establecer canales de comunicación de doble vía entre alta dirección y personal asignado al proyecto, con el fin de mejorar la toma de decisiones	Plan de trabajo claro, actividades remotas y actividades en sitio u oficina	Eliminar
	Potencial Match						
		Potencial Match					
	Potencial Match						
Potencial Match							
	Potencial Match						GAP 37: Eliminar arena organizacional y generar una estructura de colaboración con interacción permanente entre áreas.
				Potencial Match		Potencial Match	
GAP 21: Existe una PMO de soporte, se requiere llevar a PMO de Directiva	GAP 24: Plan de Evaluación de desempeño incluir puntualmente medición de habilidades blandas	GAP 27: No existe plan de retención de personal	GAP 25: Plan de sostenibilidad que permita a las áreas transverales desarrollar capacidades que entreguen mayores beneficios a la organización y alineen el plan estratégico	GAP 30: Se asignan los mismos recursos a todo el personal, se debe gestionar la entrega de recursos según las necesidades y funciones a ejecutar.	GAP 32: La alta dirección no influye directamente en la gestión de proyectos, solamente hasta que se entregan resultados finales.	GAP 34: Ante la nueva realidad organizacional se han definido diferentes modalidades de trabajo, que se han aplicado pero no ha sido eficazmente dentro de los procedimientos internos de la empresa.	
GAP 22: La toma de decisiones relacionadas a gestión de personal son tomadas por cada gerente de proyecto, no se apoyan en la PMO.	GAP 25: Fortalecer vinculaciones contractuales con obligaciones de formación en habilidades blandas a partir de diagnósticos iniciales.	GAP 28: Establecer mecanismos para potenciar motivaciones de desarrollo personal de proyecto, basado en indicadores y planes de respuesta.		GAP 31: Herramientas con funciones desactualizadas, lo cual puede limitar la ejecución de funciones asignadas al recurso humano.	GAP 33: No hay reuniones de seguimiento de proyectos con todas las áreas involucradas, limita la toma oportuna de decisiones.	GAP 35: No se tiene definidas las necesidades actuales en infraestructura y elementos para ajustarse a nuevas modalidades de trabajo.	
GAP 23: No hay apoyo de la PMO en oficinas en la administración de recursos asignados al proyecto	GAP 26: Establecer políticas de coaching interna, con líderes de cada área, centradas en desarrollo de habilidades blandas para el personal de proyectos.					GAP 36: No se cuentan con equipos suficientes para cubrir demanda de trabajo en terreno por parte de los equipos de trabajo, así como, modelos de seguimiento y cumplimiento contractual.	

GAP	CAPACIDAD	DESCRIPCIÓN	SOLUCIONES	TIEMPO APROXIMADO (EN MESES)	COSTO ESTIMADO
GAP 1	Humana - TI	Existen planes de inducción básicos sobre conceptos de la organización, no se incluye formación formal en un modelo de gestión de proyectos de la organización.	Complementar plan de inducción inicial incluyendo un modulo de capacitación y evaluación en gestión de proyectos; plataforma Moodle.	3	\$ 2.500.000,00
GAP 2	Humana	Actualizar plan de contratación que incluya aptitudes orientadas a modelos de gestión de proyectos.	Complementar plan de contratación para el personal de proyectos, que guíe la consecución de personal con aptitudes orientas a gestión de proyectos; incluir parámetros de cumplimiento de estas aptitudes.	3	\$ 3.000.000,00
GAP 3	Humana	se asignan gerentes y líderes de proyectos por ocupación, no se mide conocimiento en el producto o servicio a desarrollar.	Establecer proyecto interno para establecer parámetros de selección de Gerentes o Líderes de proyecto, basados en conocimiento y aptitudes para el contrato a desarrollar.	6	\$ 4.500.000,00
GAP 4	Humana	No existe planes para actualización de conocimientos en nuevas tendencias y en nuevos proyectos ejecutados.	Estructurar estudio de mercado en conjunto con el área comercial y Gestión de proyectos, orientado a validar tendencias de mercado y uso de nuevas tecnologías en ejecución de proyectos.	12	\$ 15.000.000,00
GAP 5	Humana	Sistema actual de evaluación de desempeño basado en 3 preguntas de contexto general, que no tiene en cuenta particularidades de cada proyecto ni se encuentran de manera sencilla para consulta.	Actualizar formularios de evaluación de desempeño por parte del personal vinculado a los proyectos. Estructurarlo en conjunto con Gerente de Programa asignado y Director de Proyectos,	3	\$ 3.000.000,00
GAP 6	Humana	Definir un sistema de evaluación ligado a métricas de TH y definirlos de manera conjunta al inicio de cada proyecto.	Actualizar formularios de evaluación de desempeño por parte del personal vinculado a los proyectos. Estructurarlo en conjunto con Gerente de Programa asignado y Director de Proyectos.	3	\$ 3.000.000,00
GAP 7	Humana - TI	Actualización de minutas contractuales, con definición de metas - Indicadores de cumplimiento, así como la métrica de seguimiento para determinar cumplimiento de objetivos.	Establecer un lineamiento para estructurar obligaciones de personal, asociados a métricas de cumplimiento; esta estructura debe permitir la generación de la minuta de manera posterior junto con los lineamientos generales que determine el área de TH.	9	\$ 18.000.000,00
GAP 8	Humana	Si bien la PMO cuenta con indicadores de cumplimiento determinados en los procedimientos, estos son rígidos y no tienen en cuenta particularidades de cada proyecto.	Establecer proyecto interno para establecer indicadores por programa, tipo de contrato y área de conocimiento, con el fin que sean incluidos en los procedimientos actuales.	6	\$ 4.500.000,00
GAP 9	Humana - TI	Dentro de la herramientas de seguimiento, no se cuenta con un modulo de seguimiento a indicadores o métricas que generen alertas sobre el contrato.	Definir requerimientos de información para el desarrollo del modulo de seguimiento a indicadores, desarrollar, prueba piloto y entrega al área de proyectos.	12	\$ 35.000.000,00
GAP 10	Humana	Se encuentra en proceso estructuración de la planeación estratégica para los próximos 5 años, se tienen en cuenta informe de resultados de la planeación anterior para enfoque en gestión de personal	Definir un grupo multidisciplinario para evaluación de cumplimiento de objetivos de la planeación estratégica Ejecutada, de lo anterior generar un consenso frente a dificultades y aciertos para estructura de la nueva planeación.	1	\$ 1.500.000,00
GAP 11	Humana	Definir como objetivo estratégico la formación de personal orientado a metodologías de gestión de proyectos.	Definir un grupo multidisciplinario para evaluación de cumplimiento de objetivos de la planeación estratégica Ejecutada y estructurar el objetivo de formación de personal orientado a gestión de proyectos.	1	\$ 1.500.000,00
GAP 12	Humana - TI	Se cuenta con formatos y obligaciones generales, que deben adaptarse a particularidades de cada programa junto con el Manual de Funciones	Establecer un repositorio de minutas y obligaciones contractuales en SP que permita consolidación de acuerdo a necesidades	3	\$ 4.000.000,00

GAP 13	Humana	Se debe orientar el plan de contratación de cada proyecto con base en las obligaciones determinadas en los pliegos de condiciones de cada contrato.	Modificar procedimiento actual de contratación, orientado a la elaboración de contratos a particularidades de cada proyecto.	1	\$ 1.000.000,00
GAP 14	Humana	Actualmente no se cuenta con procesos y estándares definidos para vinculación y evaluación de personal	Establecer proyecto interno para establecer procesos y estándares de vinculación y evaluación de personal.	9	\$ 21.000.000,00
GAP 15	Humana	Se utiliza una sola metodología para todos los proyectos, se requiere actualizar y ajustar plan de gestión según la tipología del proyecto a ejecutar	Actualizar metodología de Gestión de proyectos, basado en recolección de información de proyectos ejecutados por Programa y sector de ejecución.	3	\$ 3.500.000,00
GAP 16	Humana	Actualizar procedimientos actuales basados en PMI, y con flexibilidad de ajuste por Programa y tipo de contrato.	Establecer proyecto interno para actualización de procedimientos actuales del área de Gestión de Proyectos.	9	\$ 8.500.000,00
GAP 17	Humana	Establecer dentro de un plan de Gestión de proyectos, aspectos relacionados con asignación de recursos de acuerdo a particularidades de cada proyecto, basado en plazo, cantidad de personal, lugar de ejecución.	Actualizar plan de gestión de proyectos, centrandose aspectos de asignación de recursos y evaluaciones previas de proyectos ejecutados frente a dificultades en ejecución por este aspecto.	3	\$ 3.500.000,00
GAP 18	Humana - TI	Complementar herramienta tecnológica actual para la gestión de proyectos, para seguimiento y visualización de indicadores de proyecto.	Establecer requerimientos de desarrollo para complementación del sistema actual (BIO) que permita visualización de indicadores de gestión de cada proyecto	9	\$ 16.500.000,00
GAP 19	Humana	No hay retroalimentación de los resultados de proyectos para la toma de decisiones en la organización.	Definir un cronograma de evaluación de cada proyecto, definiendo temática y asistentes, centrandose el espacio en socialización de resultados y respectiva retroalimentación	1	\$ 1.500.000,00
GAP 20	Humana	Diseñar estrategias en el diseño, que permitan consulta de información de las áreas ligadas a la ejecución de los proyectos.	Establecer desde el área de comunicaciones una pieza grafica, que permita la identificación y manejo de los canales de información a la que se puede acceder desde cada área	1	\$ 2.350.000,00
GAP 21	Humana	Existe una PMO de soporte, se requiere llevar a PMO de Directiva.	Definir un grupo multidisciplinario con soporte externo, que desarrolle la transición de la PMO actual a una directiva.	12	\$ 56.000.000,00
GAP 22	Humana	La toma de decisiones relacionadas a gestión de personal son tomadas por cada gerente de proyecto, no se apoyan en la PMO	Actualizar el procedimiento de gestión de proyectos actual, fortaleciendo las acciones relacionadas con gestión de personal y el flujo por PMO requerido.	3	\$ 2.500.000,00
GAP 23	Humana	No hay apoyo de la PMO en dedición en la administración de recursos asignados al proyecto	Actualizar el procedimiento de gestión de proyectos actual, fortaleciendo las acciones relacionadas con gestión de recursos asignados a cada proyecto	3	\$ 2.500.000,00
GAP 24	Humana	Plan de Evaluación de desempeño incluye parcialmente medición de habilidades blandas	Actualizar el plan de evaluación, aumentando rubricas de desempeño frente a las habilidades blandas del personal contratado.	3	\$ 2.500.000,00

GAP 25	Humana	Fortalecer vinculaciones contractuales con obligaciones de formación en habilidades blandas a partir de diagnósticos iniciales.	Establecer como mínimo dos obligaciones de formación en habilidades blandas para el personal que se vincula a los proyectos (Mayor a 6 meses), durante la ejecución del contrato.	1	\$	1.500.000,00
GAP 26	Humana	Establecer políticas de coaching internas, con líderes de cada área, centradas en desarrollo de habilidades blandas para el personal de proyectos.	Establecer proyecto interno para establecer procesos de Coaching y selección de personal potencial para desarrollo de esta actividad	9	\$	16.500.000,00
GAP 27	Humana	No existe plan de retención de personal	Definir un grupo multidisciplinario con líderes de área, que formalice un plan de retención de personal de proyectos teniendo en cuenta factores identificados	3	\$	6.500.000,00
GAP 28	Humana - TI	Establecer mecanismos para determinar motivaciones de deserción del personal de proyectos, basado en indicadores y planes de respuesta.	Definir un grupo multidisciplinario con líderes de área, que evalúe criterios de deserción y establezca una herramienta para recolección de información en futuros procesos	3	\$	12.500.000,00
GAP 29	Humana	Plan de sostenibilidad que permita a las áreas transversales desarrollar capacidades que entreguen mayores beneficios a la organización y alimenten el plan estratégico	Definir un grupo multidisciplinario con líderes de área, que estructure un plan de Sostenibilidad a mediano plazo y se vincule a la planeación estratégica.	3	\$	6.500.000,00
GAP 30	Humana	Se asignan los mismos recursos a todo el personal, se debe gestionar la entrega de recursos según las necesidades y funciones a ejecutar.	Actualizar el procedimiento de gestión de proyectos actual, fortaleciendo las acciones relacionadas con gestión de recursos asignados a cada proyecto	3	\$	2.500.000,00
GAP 31	Humana - TI	Herramientas con funciones desactualizadas, lo cual puede limitar la ejecución de funciones asignadas al recurso humano.	Establecer requerimientos de actualización del sistema de proyectos, en específico, gestión del recurso humano	9	\$	16.500.000,00
GAP 32	Humana	La alta dirección no influye directamente en la gestión de proyectos, solamente hasta que se le entregan resultados finales.	Actualizar procedimientos de gestión de proyectos, que defina acompañamientos permanentes de la alta dirección y establezca comités periódicos para toma de decisiones.	3	\$	2.500.000,00
GAP 33	Humana	No hay reuniones de seguimiento de proyectos con todas las áreas involucradas, limita la toma oportuna de decisiones.	Actualizar procedimientos de gestión de proyectos, que defina acompañamientos permanentes de las áreas transversales de manera periódica para toma de decisiones.	3	\$	2.500.000,00
GAP 34	Humana	Ante la nueva realidad después del COVID se han definido diferentes modalidades de trabajo, que se han aplicado pero no ha sido oficializado dentro de los procedimientos internos de la organización	Actualizar procedimientos de gestión de proyectos, que regule modalidades de trabajo, mediando alternancia en lugar de trabajo.	1	\$	1.500.000,00
GAP 35	Humana	No se tiene definidas las necesidades actuales en infraestructura y elementos para ajustarse a nuevas modalidades de trabajo.	Actualizar procedimientos de gestión de proyectos, que defina estándares de infraestructura y elementos requeridos para modalidades de trabajo de los equipos de trabajo.	1	\$	1.500.000,00
GAP 36	Humana - TI	No se cuentan con equipos suficientes para cubrir demanda de trabajo en alternancia por parte de los equipos de trabajo, así como, modelos de seguimiento a cumplimiento contractual.	Establecer un plan de compras para la adquisición o alquiler de equipos de PC, teniendo en cuenta requerimientos de los equipos de trabajo; así mismo, desarrollar un modelo de reporte de objetivos diarios cumplidos por los equipos de trabajo.	9	\$	7.500.000,00
GAP 37	Humana	Eliminar arenas organizacionales y generar una estructura de colaboración con interacción permanente entre áreas	Definir un grupo multidisciplinario con líderes de área, que identifique arenas organizacionales y defina planteamientos prácticos de interacción y colaboración entre áreas de la compañía	3	\$	6.500.000,00

PROYECTO	GAP	DESCRIPCIÓN	URGENCIA	PROYECTO PREDECESOR	RIESGO	VALOR ORGANIZACIÓN
PROYECTO 1	1 2	Complementar plan de contratación e inducción inicial, orientando a obtener o fortalecer aptitudes en gestión de proyectos del personal vinculado a los proyectos, complementar con modulo en plataforma Moodle	Media	Inicial	Bajo	Alto
PROYECTO 2	3	Establecer proyecto interno para establecer parámetros de selección de Gerentes o Líderes de proyecto, basados en conocimiento y aptitudes para el contrato a desarrollar.	Alta	1	Bajo	Alto
PROYECTO 3	4	Estructurar estudio de mercado en conjunto con el área comercial y Gestión de proyectos, orientado a validar tendencias de mercado y uso de nuevas tecnologías en ejecución de proyectos.	Media	Inicial	Bajo	Alto
PROYECTO 4	5 6 7 24 25	Actualizar formularios de evaluación de desempeño por parte del personal vinculado a los proyectos, basado en la estructura de las vinculaciones contractuales (reforzar habilidades blandas) donde se establezcan métricas de cumplimiento y obligaciones de capacitación según la duración de cada contrato.	Media	1	Alto	Medio
PROYECTO 5	8 9 18	Establecer proyecto interno para definir requerimientos de información relacionados con indicadores por programa, tipo de contrato y área de conocimiento, incluirlos en el procedimiento actual, desarrollar modulo en BIO y efectuar las pruebas piloto correspondientes.	Baja	4	Medio	Medio
PROYECTO 6	10 11	Definir un grupo multidisciplinario para evaluación de cumplimiento de objetivos de la planeación estratégica Ejecutada, con base en resultados, estructurar objetivos de formación de personal orientado a gestión de proyectos.	Alta	Inicial	Medio	Alto
PROYECTO 7	12 13 14	Establecer proyecto interno para establecer procesos y estándares de vinculación y evaluación de personal, que estructure un repositorio de minutos y obligaciones por cada cargo y lo ajuste en el procedimiento actual de gestión de proyectos.	Alta	1	Bajo	Alto
PROYECTO 8	15 16 17 23 30	Establecer proyecto interno para actualización de procedimientos actuales del área de Gestión de Proyectos, que incluya actualización de Metodologías y asignación de recursos, ambas variables, dependientes de las particularidades de cada proyecto.	Media	Inicial	Medio	Alto
PROYECTO 9	19 20	Definir un cronograma de evaluación de cada proyecto, definiendo canales de comunicación, temática y asistentes, centrando el espacio en socialización de resultados y respectiva retroalimentación, reforzar actividad por pieza comunicativa desde el área de comunicaciones	Baja	Inicial	Bajo	Medio
PROYECTO 10	21 22	Definir un grupo multidisciplinario con soporte externo, que desarrolle la transición de la PMO actual a una directiva, lo cual, debe culminar con la actualización de los procedimientos actuales de gestión de proyectos actual, efectuando cierre con actividades de socialización y capacitación	Baja	Inicial	Alto	Alto
PROYECTO 11	26	Establecer proyecto interno para establecer procesos de Coaching y selección de personal potencial para desarrollo de esta actividad	Baja	Inicial	Bajo	Medio
PROYECTO 12	27 28 29	Definir un grupo multidisciplinario con líderes de área, que estructure un plan de Sostenibilidad a mediano plazo, que formalice un plan de retención de personal de proyectos teniendo en cuenta factores identificados en deserción y se vincule a la planeación estratégica	Media	9	Bajo	Alto
PROYECTO 13	31	Establecer requerimientos de actualización del sistema de proyectos, en específico, gestión del recurso humano	Baja	4	Bajo	Alto
PROYECTO 14	32 33	Actualizar procedimientos de gestión de proyectos, que defina acompañamientos permanentes de la alta dirección y establezca comités periódicos para toma de decisiones.	Media	9	Bajo	Alto
PROYECTO 15	34 35	Actualizar procedimientos de gestión de proyectos, que defina estándares de infraestructura y elementos requeridos para modalidades de trabajo en los equipos de trabajo que puedan trabajar bajo alternancia	Alta	Inicial	Medio	Alto
PROYECTO 16	36	Establecer un plan de compras para la adquisición o alquiler de equipos de PC, teniendo en cuenta requerimientos de los equipos de trabajo; así mismo, desarrollar un modelo de reporte de objetivos diarios cumplidos por los equipos de trabajo.	Alta	15	Alto	Alto
PROYECTO 17	37	Definir un grupo multidisciplinario con líderes de área, que identifique arenas organizacionales y defina planteamientos prácticos de interacción y colaboración entre áreas de la compañía	Alta	Inicial	Medio	Alto

PROYECTO	PRIMER	SEGUNDO	TERCER	CUARTO	ENTREGABLES	COSTO
PROYECTO 1	\$ 5.500.000,00				Plan de inducción Curso plataforma Moodle	\$ 5.500.000,00
PROYECTO 2		\$ 2.500.000,00	\$ 2.000.000,00		Procedimiento definición de parámetros	\$ 4.500.000,00
PROYECTO 3	\$ 4.000.000,00	\$ 4.000.000,00	\$ 4.000.000,00	\$ 3.000.000,00	Informe de resultado estudio de mercado, estructura con hallazgos, conclusiones y recomendaciones	\$ 15.000.000,00
PROYECTO 4	\$ 10.000.000,00	\$ 10.000.000,00	\$ 4.000.000,00		Formularios de desempeño Métricas de evaluación de desempeño Resultado pruebas piloto	\$ 24.000.000,00
PROYECTO 5	\$ 16.000.000,00	\$ 20.000.000,00	\$ 10.000.000,00	\$ 10.000.000,00	Modulo operativo en BIO Resultado de pruebas piloto	\$ 56.000.000,00
PROYECTO 6	\$ 3.000.000,00				Informe de evaluación de resultados, con capitulo de nuevas propuestas	\$ 3.000.000,00
PROYECTO 7		\$ 12.000.000,00	\$ 10.000.000,00	\$ 4.000.000,00	Procedimiento de proyectos y Estándares para vinculación de personal Repositorio de minutas y obligaciones Jornada de socialización y capacitación	\$ 26.000.000,00
PROYECTO 8		\$ 8.500.000,00	\$ 3.500.000,00	\$ 3.500.000,00	Procedimiento de Gerencia de proyectos en nueva versión Jornada de socialización y capacitación	\$ 15.500.000,00
PROYECTO 9			\$ 3.850.000,00		Cronograma de evaluación por proyecto Pieza comunicativa alusiva a los espacios programados	\$ 3.850.000,00
PROYECTO 10	\$ 14.625.000,00	\$ 14.625.000,00	\$ 14.625.000,00	\$ 14.625.000,00	Lineamientos PMO nuevos Resultado pruebas piloto Jornada de lanzamiento	\$ 58.500.000,00
PROYECTO 11	\$ 6.000.000,00	\$ 6.000.000,00	\$ 4.500.000,00		Procedimiento Coaching Listado de personal seleccionado Cronograma inicial propuesto	\$ 16.500.000,00
PROYECTO 12				\$ 25.500.000,00	Plan de Sostenibilidad Plan de retención Evaluación de deserción	\$ 25.500.000,00
PROYECTO 13		\$ 5.000.000,00	\$ 9.000.000,00	\$ 2.500.000,00	Modulo funcional gestión de recurso humano	\$ 16.500.000,00
PROYECTO 14				\$ 5.000.000,00	Procedimiento de acompañamiento directivo a proyectos Cronograma inicial de acompañamiento	\$ 5.000.000,00
PROYECTO 15	\$ 3.000.000,00				Procedimiento actualizado con capitulo de requerimientos de equipos e infraestructura para modalidades de trabajo	\$ 3.000.000,00
PROYECTO 16		\$ 2.500.000,00	\$ 2.500.000,00	\$ 2.500.000,00	Establecer un plan de compras para la adquisición o alquiler de equipos de PC. Cotizaciones de compra y alquiler. Procedimiento de entrega	\$ 7.500.000,00
PROYECTO 17			\$ 6.500.000,00		Informe de identificación de arenas organizacionales Planteamientos de disminución de arenas y asignación de responsables	\$ 6.500.000,00

INVERSIÓN \$ 62.125.000,00 \$ 85.125.000,00 \$ 74.475.000,00 \$ 70.625.000,00 \$ 292.350.000,00