

| | | |
|---|---|--|
|  | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN SGC–MECI RESOLUCIÓN No. 4000.37.014-2020 (16 de Enero de 2020) | Código: FO-JUR.2.1 |
| | | Versión: 2 Fecha de Vigencia: 22/04/2014 |
| | | Página: 1 de 3 |

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PARA EL PERSONAL DE PLANTA DE VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.”

El Representante Legal de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. en uso de sus atribuciones Constitucionales y Legales y,

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 54 consagra “Es obligación del estado y los empleados ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

Que el literal c del artículo 3 del decreto 1567 de 1998, señala que: *“Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación. Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional. Para ello las entidades podrán solicitar asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad ésta que podrá revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y ordenar los ajustes que juzgue necesarios, los cuales serán de forzosa aplicación. La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución”.*

Que el numeral 1 del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, señala que la capacitación y formación de los empleados públicos está 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 de la prestación de los servicios.

Que el artículo 66 del decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998, establece en su articulado que: *“Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.*

Que mediante el decreto Ley 1567 de 1998 se constituyó el Sistema Nacional de Capacitación, con el propósito común de generar en las entidades y en los servidores públicos del estado una mayor capacidad de aprendizaje y acción.

Que el artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998 define el Régimen de obligaciones y enlista como obligaciones de las entidades públicas las señaladas: la identificación de las necesidades de capacitación de manera colectiva con apoyo de instrumentos técnicos desarrollados para tal

| | | |
|---|---|--|
|  | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN SGC–MECI RESOLUCIÓN No. 4000.37.014-2020 (16 de Enero de 2020) | Código: FO-JUR.2.1 |
| | | Versión: 2 Fecha de Vigencia: 22/04/2014 |
| | | Página: 2 de 3 |

fin, fijar criterios y condiciones de acceso a las capacitaciones, definir el presupuesto que se designara para la ejecución del plan, definir un plan de acción el cual incluya las actividades, los costos, los contenidos, las metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación, contar con una base de datos oferta de capacitación y ejecutar sus planes con apoyo de sus recursos humanos o de otras entidades.

Que el artículo 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece las Obligaciones de los Empleados con respecto a la Capacitación. El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

- a. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
- b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;
- c. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;
- d. Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera;
- e. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;
- f. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

Que Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. en su interés de mantener una administración integrada por servidores públicos motivados y comprometidos con la misión de la entidad; debe adoptar y ejecutar un Plan Institucional de Capacitación para la vigencia dos mil diecinueve (2019).

Que el Plan Institucional de Capacitación 2019 de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., contiene tanto los Proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE-, como las necesidades individuales de capacitación identificadas por cada uno de los funcionarios de planta.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTICULO 1º. Adoptar EL Plan Institucional de Capacitación para los funcionarios de planta de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. – PIC EVA 2020, a que hace referencia la parte motiva de esta resolución, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN SGC–MECI RESOLUCIÓN No. 4000.37.014-2020 (16 de Enero de 2020) | Código: FO-JUR.2.1 |
| | | Versión: 2 |
| | | Fecha de Vigencia: 22/04/2014 |
| | | Página: 3 de 3 |

ARTICULO 2º. La ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2020, estará a cargo de la Dirección Administrativa de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P.

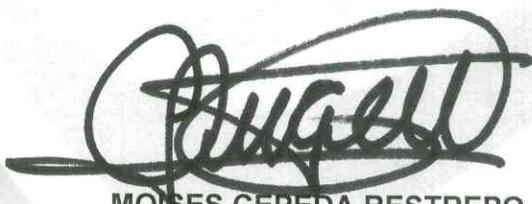
ARTICULO 3º. La comprobación de la inasistencia sin causa justificada, a los eventos programados para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2020, acarreará al servidor público, además de las sanciones disciplinarias a que haya lugar, la pérdida del Derecho a participar en otras actividades de capacitación dispuestas para la presente vigencia.

ARTICULO 4º. Los gastos para atender las actividades incluidas en el Plan Institucional de Capacitación 2019 adoptado mediante la presente resolución, se imputará a la disponibilidad presupuestal respectiva a cargo de la Dirección Financiera.

ARTICULO 5º. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Santiago de Cali, a los dieciséis (16) días del mes de Enero de dos mil veinte (2020).



MOISES CEPEDA RESTREPO
Gerente Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P.
 Gestor PAP-PDA Valle del Cauca

Elaboró: Dra. Marisol Piedrahita Correa – CPESP Talento Humano.
 Revisó: Dr. Dr. Andres Felipe Solórzano Gómez – Director Jurídico.
 Aprobó: Dr. Luis Eduardo Pineda Álzate – Director Administrativo.
 Folios: (02)
 Copia. Archivo.

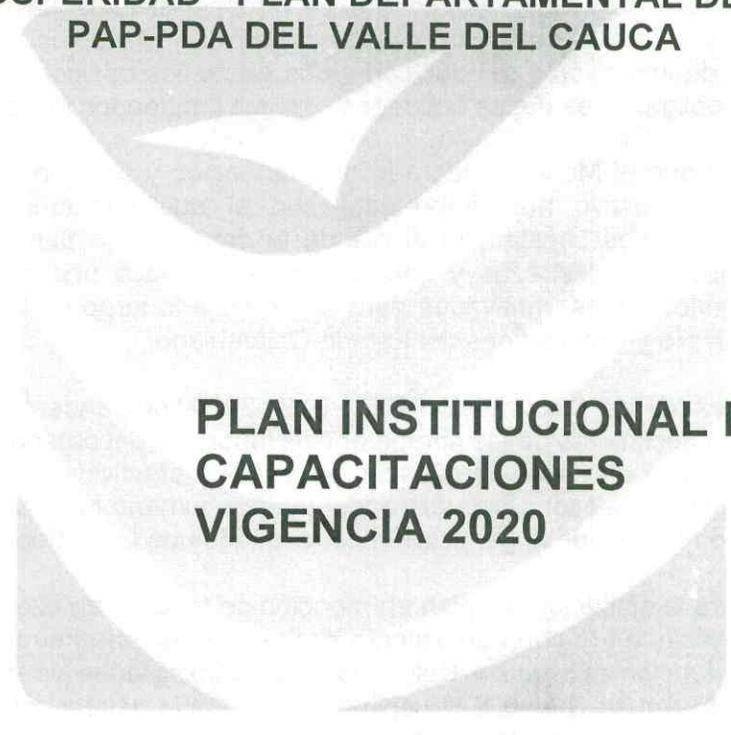


11
THE OFFICE OF THE
ATTORNEY GENERAL
STATE OF TEXAS
AUGUST 15, 1901

[Handwritten signature]

ATTEST:
C. W. WALKER
CLERK

VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
ENTIDAD GESTORA DEL PROGRAMA AGUA Y SANEAMIENTO PARA
LA PROSPERIDAD - PLAN DEPARTAMENTAL DE AGUA
PAP-PDA DEL VALLE DEL CAUCA



PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIONES
VIGENCIA 2020

INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual Vallecaucana de Aguas, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC 2020; priorizando las necesidades más indispensables para la Función Pública.

El Decreto Ley 1567 de 1998 reglamenta, entre otros, el Sistema Nacional de Capacitación para los empleados del Estado: sus componentes, objetivos y principios rectores de la capacitación, los programas de inducción y reinducción y sus currículos básicos, áreas y modalidades de la capacitación y obligaciones de las entidades y de los empleados en relación con esta.

En el entendido que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, se hace necesario contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida, comprometidos con su propio desarrollo y con los fines del Estado Colombiano.

El Plan Institucional de Capacitación PIC EVA 2020, propenderá por dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales del personal de la Entidad en función de lograr estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público. Así, como fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de La Entidad.

Finalmente, para la ejecución del plan en mención se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en el Código de Integridad de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., en particular. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

MARCO CONCEPTUAL

La normatividad vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes.

Vallecaucana de Aguas dando cumplimiento a lo anteriormente establecido, toma como una de sus referencias la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP –, la cual tiene como propósito establecer pautas para la formulación de planes institucionales de capacitación, fortaleciendo las dimensiones del saber, hacer y ser, incorporando el aprendizaje organizacional entendido como un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias.

A la vez, toma como una de sus referencias el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público del DAFP, el cual tiene como propósitos presentar los lineamientos temáticos prioritarios a desarrollar en formación, capacitación y entrenamiento, establece estrategias que facilita a las entidades públicas la optimización de recursos y la maximización del impacto de la capacitación y desarrollar en las entidades y en los servidores mayores capacidades para el aprendizaje institucional, a través del desarrollo de ejes temáticos priorizados relacionado con Gobernanza para la paz, Gestión del Conocimiento y Valor Público.

Así mismo, a través de Proyectos de aprendizaje en equipo se propenderá por orientar en temas transversales para los servidores de la entidad que permitan alinear las capacidades de los servidores públicos en el cumplimiento de los planes y objetivos estratégicos de la Entidad.

Por último se toma como insumo de la formulación del PIC, el diagnóstico de necesidades, tomando como base el PIC de la Vigencia anterior, y las necesidades individuales que se plasman en los formatos TH.1.1.FO-1 y TH.1.1.FO-2 por proceso.

A continuación se presentan algunos conceptos que nos permiten comprender el Plan Institucional de Capacitación – PIC, los cuales corresponden a:

Capacitación: “Se entiende por capacitación 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

Aprendizaje Organizacional: el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Rezá, 2006).

Competencias: Es 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 (Decreto 2539 de 2005).

Dimensión Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema (DAFP).

Dimensión Saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información (DAFP).

Dimensión Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones (DAFP).

Plan de aprendizaje del equipo: Es una guía que muestra cómo se alcanzarán los objetivos que fueron definidos. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales. En el plan de aprendizaje el equipo debe definir acciones puntuales para lograr los aprendizajes esperados, identificando los métodos o estrategias de aprendizaje a utilizar y los recursos necesarios para ello (humanos, materiales, económicos), así como los tiempos (plazos y horas estimadas) necesarios para su desarrollo.

Proyecto de aprendizaje en equipo: Es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

②

MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de Agosto de 1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 – Definición de capacitación: “se entiende por capacitación 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 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

El Decreto Ley 1567 de 1998 reglamenta, entre otros, el Sistema Nacional de Capacitación para los empleados del Estado: sus componentes, objetivos y principios rectores de la capacitación, los programas de inducción y reinducción y sus currículos básicos, áreas y modalidades de la capacitación y obligaciones de las entidades y de los empleados en relación con esta.

La Circular Externa 100-010 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública, indica los términos en que se deben dar los programas de capacitación de la siguiente forma:

Educación para el trabajo y desarrollo humano: “(...) Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidas para la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la educación formación laboral y de 160 para la formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa, y de libre nombramiento y remoción”.

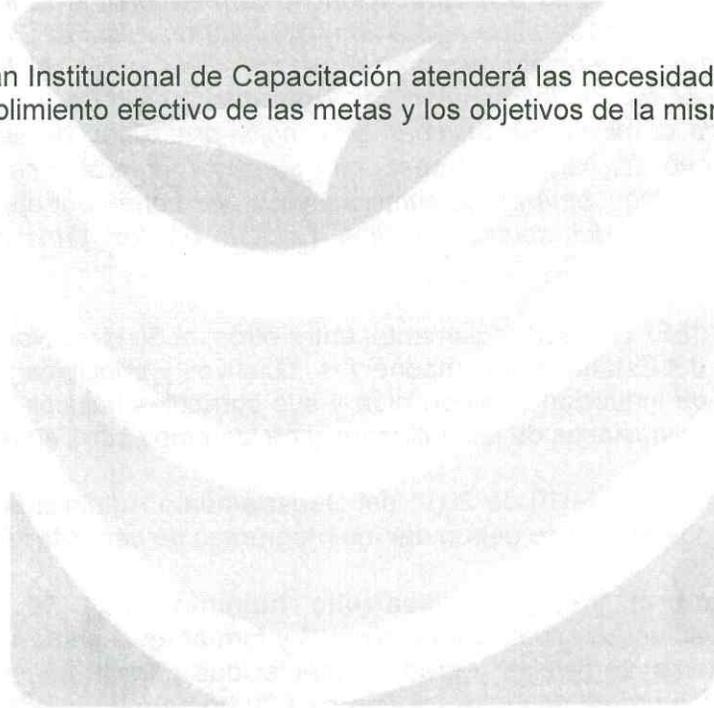
Programas de Inducción: “Orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados de carrera administrativa, y de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales”.

Programas de Reinducción: “Están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos años, o en el momento en que se produzcan esos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados de carrera administrativa, y de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales”.



El decreto 1083 del 2015, expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público". En el Título 4, establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. 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".

Así las cosas, el Plan Institucional de Capacitación atenderá las necesidades de aprendizaje en la Entidad, y al cumplimiento efectivo de las metas y los objetivos de la misma.



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y contribuir con el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, mejorando la productividad a través del proceso de capacitación para perfeccionar su desempeño y desarrollo integral del personal en el cumplimiento de la misión de Vallecaucana de Aguas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Fortalecer el desarrollo de competencias en los servidores Públicos de Vallecaucana de Aguas, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, Título 4, con el fin de mejorar su desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales.
- ✓ Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al estado por medio de los procesos de Inducción y Reinducción, en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales.
- ✓ Propender por el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes en los servidores de la Entidad que les impacten en el ejercicio de sus funciones en el empleo público y su desempeño en el cargo.

ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020 de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., contempla la participación de servidores públicos, que requieran fortalecer y desarrollar las competencias asociadas a la actividad que desempeñan, generando competencias a nivel del saber (conocimiento), hacer (habilidades) y el ser (responsabilidades y actitudes). Y de acuerdo a la Circular Externa 100-010 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública, las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios podrán asistir a las actividades que imparta la entidad en difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.

DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS

- ✓ Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- ✓ Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- ✓ Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- ✓ Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- ✓ Asistir a los programas de inducción o Reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

DESARROLLO

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Con el objetivo de dar cumplimiento a la normatividad vigente con relación al Plan Institucional de Capacitación, se realizó la etapa de diagnóstico, para identificar las necesidades de capacitación tanto individual como grupal de acuerdo al proceso que lideran con el fin de dar cumplimiento de nuestra misión, objetivos y metas institucionales.

Luego de tener en cuenta los resultados de la Bateria del riesgo psicosocial y el informe de diagnóstico, se realizó el análisis y priorización de los temas de capacitación de acuerdo al objeto Misional de la Entidad, y a las necesidades manifestadas de los diferentes procesos, del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público del DAFP.

Posteriormente, se realizó la consolidación de las necesidades de capacitación internas identificadas, como también las capacitaciones externas a las cuales se podrán acceder una vez termine la Ley de Garantías en el País y todas ellas se registran en el cronograma para la presente vigencia.

MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

La capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan el Decreto – Ley 1567 de 1998. Para tal efecto podrán realizarse actividades dentro o fuera de la entidad de manera presencial o virtual, de acuerdo a la disponibilidad de recursos.

IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

EJECUCIÓN

El desarrollo de cada jornada será responsabilidad de las entidades que presentan la oferta.

En los casos que el espacio sea organizado por Vallecaucana de Aguas, será responsabilidad del Director de Área que organiza la Capacitación con el apoyo de la Dirección Administrativa / proceso de Talento, quien se encargará de llevar el registro de asistencia por medio del formato establecido en la Entidad para tal fin Registro de Asistentes.

EVALUACIÓN

| N° | ACTIVIDAD | RESPONSABLE | REGISTRO |
|----|---|--|---|
| 1 | <p>Evaluar la eficacia de la capacitación: La eficacia de la capacitación se puede evaluar mediante aplicación de Instrumentos, evaluaciones prácticas, Inspecciones, entre otros métodos de evaluación.</p> <p>Dicha actividad se realizará para los casos en los que la organización y desarrollo del espacio dependa de Vallecaucana de Aguas.</p> | Director Administrativo, Talento Humano y Profesional de Capacitación. | Instrumento adoptado por el SIG. |
| 2 | Realizar consolidación y análisis de la información. | Director Administrativo, Talento Humano y Profesional de Capacitación. | Consolidación de resultados de evaluación. |
| 3 | Elaborar el informe de ejecución del Plan Institucional de Capacitación al final de la vigencia. | Director Administrativo, Talento Humano y Profesional de Capacitación. | Informe de Ejecución. |

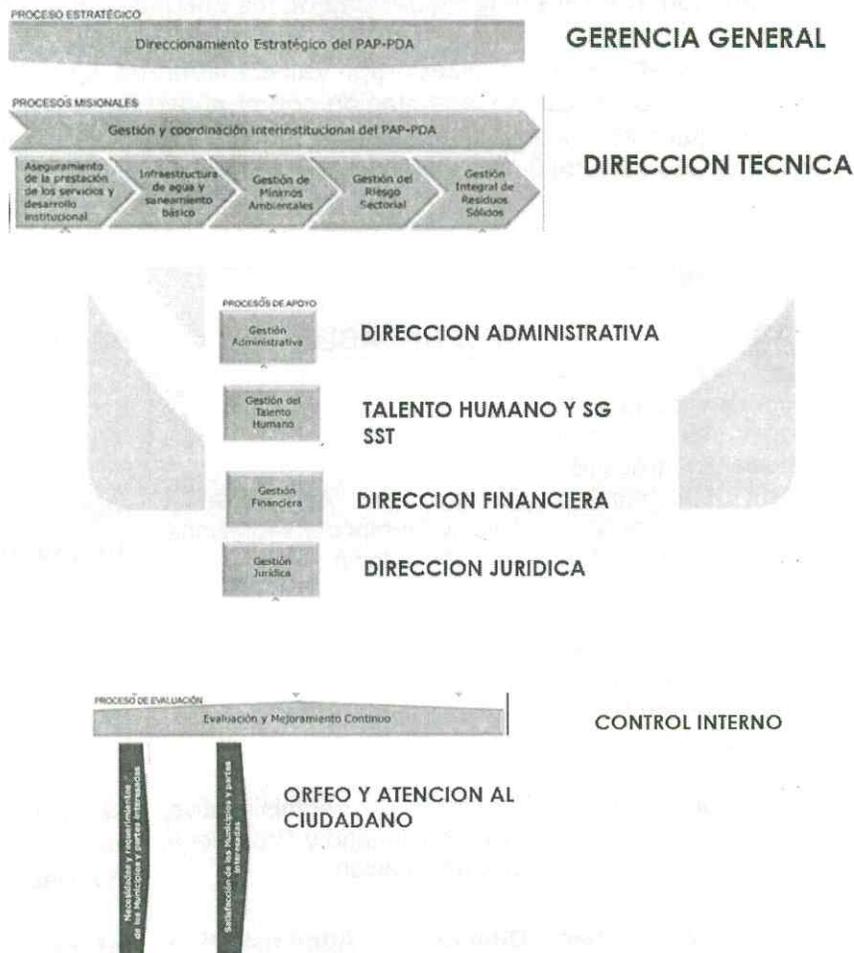


INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

La Inducción y Reinducción se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en este habilidades de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Así mismo, la inducción y Reinducción, se toma como una herramienta para lograr el fortalecimiento y la toma de conciencia de funcionarios y contratistas en los temas transversales y de impacto para la Entidad.

A continuación se relaciona las áreas responsables por cada proceso:



(1)

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los seguimientos y evaluaciones del Plan Institucional de Capacitación – PIC- se realizarán a través de los siguientes mecanismos:

- ✓ Reunión semestral por parte de la Dirección Administrativa y el Proceso de Talento Humano, con el fin de realizar seguimiento a las actividades ejecutadas, pendientes y posibles dificultades que se pudiesen presentar.
- ✓ Presentación al Comité de los avances del PIC, de acuerdo a solicitud.

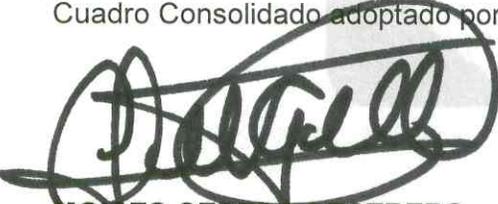
RESPONSABILIDADES Y RECURSOS

Estará bajo la responsabilidad de la Dirección Administrativa/Proceso de Talento Humano, de realizar el Diagnóstico, la formulación, la implementación y la evaluación del Plan Institucional de Capacitación, con el acompañamiento del Comité de Convivencia de la Entidad.

Los recursos para tal efecto se encuentran apropiados en el Presupuesto para la vigencia 2020 de la Entidad cuyo Rubro es PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES CDP No. 2020000034 del 14 de Enero de 2020.

CRONOGRAMA PIC EVA 2020

Cuadro Consolidado adoptado por el SIG Código: TH.1.1.FO-3.



MOISES CEPEDA RESTREPO
Gerente General
VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.

Elaboró: Dra. Marisol Piedrahita Correa – CPESP Talento Humano
Revisó: Dr. Andres Felipe Solórzano Gómez – Director Jurídico
Aprobó: Dr. Luis Eduardo Pineda Álzate – Director Administrativo
Copia. Archivo.



REPUBLIC OF YEMEN

Ministry of Health

Directorate of Health Services

Health Services Directorate

Health Services Directorate

Health Services Directorate

Health Services Directorate

[Handwritten signature]