



| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | Código: PL.TH.1.2-1 |
| | | Versión: 1 |
| | | Fecha de Vigencia: 31/01/2025 |
| | | Página: 1 de 30 |

VIGENCIA 2026

Código TRD 5000.27.22.001-2026

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES
VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
ENERO 2026


| | | |
|---|--|----------------------------------|
|  | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | Código: PL.TH.1.2-1 |
| | | Versión: 1 |
| | | Fecha de Vigencia: 31/01/2025 |
| | | Página: 2 de 30 |

INTRODUCCION

La capacitación tiene un actuar estratégico en el talento humano, toda vez porque se requiere que tenga la respectiva articulación en la dimensión del talento humano contempladas, específicamente en la primera dimensión en el Modelo Integrado de planeación y gestión, como una herramienta de autodiagnóstico importante como lo es la gestión estratégica y la gestión estratégica del talento humano, siendo este el activo más importante con el que cuentan las empresas, y por lo tanto, es uno de los factores críticos de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos profesionales, enfocando la capacitación hacia el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales. El aporte que todos los funcionarios públicos realizan en la administración pública, contribuye con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, garantizando los derechos de los ciudadanos.

Es así como 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 S.A. E.S.P, y así es como debe propender formar líderes estratégicos a través de una organización flexible que fomenta la cultura del aprendizaje continuo, enfocado en la cultura del conocimiento y la innovación, tomando como referente el Decreto Ley 1567 de 1998 con el cual, se reglamenta, entre otros, el Sistema Nacional de Capacitación para lo empleados del estado, incluidos los 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.

A través del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 se toman los lineamientos que deben tener las entidades públicas para orientar la formación y la capacitación, inicialmente desde el alcance normativo de la misma y la articulación con la misión de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano. El nuevo plan incluye los ejes temáticos: la gestión del conocimiento y la innovación, la creación de valor público, la transformación digital y la probidad y ética de lo público, entendiendo que es necesario destacar que la implementación de estas temáticas debe estar alineada con las competencias laborales y la inclusión de valores institucionales en todos los servidores públicos adicional a ello, orientar los esfuerzos

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | Código: PL.TH.1.2-1 |
| | | Versión: 1 |
| | | Fecha de Vigencia: 31/01/2025 |
| | | Página: 3 de 30 |

hacia el fortalecimiento de capacidades directivas que deben tener los líderes que cuentan con equipos de trabajo bajo su dirección, iniciando con el ejemplo y aportando en el desarrollo de las competencias de los servidores públicos a su cargo.


Siendo importante entender sistemáticamente las etapas de la capacitación, para ello se muestra en la Figura No. 1, que representa los insumos a tener en cuenta en la planeación de la capacitación que debe encontrarse articulada con el sentido de la estrategia del talento humano de las entidades públicas, así:

Figura No. 1: Estructura Plan Nacional de Capacitación



Fuente: Decreto Ley 1567 de 1998 – PNFC 2020-2030

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, 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 este 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.

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | Código: PL.TH.1.2-1 |
| | | Versión: 1 |
| | | Fecha de Vigencia: 31/01/2025 |
| | | Página: 4 de 30 |

MARCO CONCEPTUAL

Es necesario tener clara la disposición normativa y la estructuración del Plan de Formación y Capacitación, tomando como referentes las siguientes normas y conceptos, así:

Constitución Política de Colombia 1991

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.

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.

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 a función administrativa”.*

La capacitación según el artículo 4° del Decreto Ley 1567 de 1998 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 presentación 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 artículo 36° de la **Ley 909 de 2004** señala los objetivos de la capacitación, así:

“La capacitación y formación de los empleados públicos esta 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 servicios”, por lo que resalta en el párrafo del mismo artículo, que con el “propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.”

La **Ley 1960 de 2019** por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, consagra en su artículo 3°, el literal g) del artículo 6° del Decreto – ley 1567 de 1998, que dispone,

g) Profesionalización del Servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derecho de carrera administrativa.”

De igual manera, el **Decreto 1083 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de la Función Pública; en su artículo 2.2.9.2 define la finalidad de los programas de capacitación los cuales deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los servidores en niveles de excelencia.

Es de destacar que la dinámica constante del entorno exige cada vez mas servidores públicos polivalentes, que cuenten con las competencias laborales para el desarrollo de sus actividades y vayan más allá de hacer las cosas bien, que cuenten con habilidades que aporten en la construcción de ambientes laborales sanos, articulados con una cultura organizacional deseada y unos valores integrales, que como resultado, generan confianza del ciudadano y modernización del estado para el beneficio de toda la sociedad.

El Decreto 1083 de 2015, expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Publico, 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 bse en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector publico, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que esta determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado publico”.

Ley 2094 de 2021 – Artículo 37: Derechos. En su numeral 3° señala, entre otros derechos de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica, y se dictan otras disposiciones.

Ley 190 de 2005. Por la cual se dictan normar tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.

Ley 1064 de 2006. Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecido como educación no formal en la Ley General de Educación.

Decreto 648 de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Publica.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Departamento Administrativo de la Función Publica, Marzo de 2020.

Decreto 491 de 28 de marzo de 2020. Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de autoridades publicas y los particulares que cumplan funciones públicas.

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | Código: PL.TH.1.2-1 |
| | | Versión: 1 |
| | | Fecha de Vigencia: 31/01/2025 |
| | | Página: 7 de 30 |

El nuevo Código General Disciplinario en Colombia, principalmente la Ley 1952 de 2019 reformada por la Ley 2094 de 2021, modernizó el régimen disciplinario buscando más garantías para los investigados, separando etapas de instrucción y juzgamiento, consagrando la responsabilidad subjetiva (dolo o culpa) y otorgando funciones jurisdiccionales a la Procuraduría para investigar a funcionarios, incluyendo los de elección popular.

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

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

- **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 con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, 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. –
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL.

Fortalecer el desempeño individual e institucional, a partir de los procesos de aprendizaje, para la mejora continua en la prestación del servicio, el logro de los objetivos institucionales y la consolidación de la cultura organizacional apuntando al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias y fundamentada 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 S.A. E.S.P, soportada en la integridad, la productividad, la gestión del conocimiento, la innovación para enfrentar los desafíos sociales, culturales y políticos del entorno laboral y la generación de satisfacción y confianza de la ciudadanía.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Emprender la integración de los nuevos servidores que ingresan a la institución, mediante una 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.
- Mantener la socialización organizacional que involucre: Inducción, Reinducción General y Entrenamiento (Saber Hacer).
- 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.
- Trabajar en componente de formación (habilidades blandas; saber ser) y componente de capacitación (saberes).

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | Código: PL.TH.1.2-1 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | Versión: 1 |
| | | Fecha de Vigencia: 31/01/2025 |
| | | Página: 9 de 30 |

DESARROLLO

1. DIAGNOSTICO

Para el diseño y formulación del PIC 2026 de Vallecaucana de Aguas S.A. ESP, se tuvieron en cuenta los siguientes elementos:

- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC de la Función Pública enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
- MIPG
- Resultados medición FURAG 2024
- PIC año 2025.
- Diagnóstico de necesidades de capacitación 2026 con cada líder de proceso.

Diagnostico 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 a cada uno de los procesos que lideran en Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P, con el fin de dar cumplimiento de nuestra misión, objetivos y metas institucionales.

Se realizó entrevista con cada uno de los líderes de los procesos Jurídico, Técnico, Financiero y Administrativo, explicando el enfoque y referente que nos da la Función Pública para definir los temas a incluir en el nuevo plan de capacitación, basados en los ejes temáticos o en las competencias propias o comunes de cada proceso, según su necesidad.

Se expusieron los temas acordados con cada líder de proceso ante la Dirección Administrativa y se clasificaron según lo que indica la Guía referente para el presente plan, la cual coadyuvo al contenido del mismo según Función Pública.

Posteriormente, se realizó la consolidación de las necesidades de capacitación internas identificadas, como también las capacitaciones externas. Todas ellas quedaran registradas en el cronograma para la presente vigencia.

2. CONSTRUCCION PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION-PIC 2026

Como se mencionó en el diagnóstico del plan, se toma como referente el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de Colombia, el cual se encuentra estructurado en **cuatro ejes temáticos fundamentales**:

- 1) Gestión del Conocimiento e Innovación
- 2) Creación de Valor Público
- 3) Transformación Digital
- 4) Probidad y Ética de lo Público

Estos ejes buscan desarrollar capacidades en servidores públicos para mejorar la gestión y la prestación de servicios, articulando conocimiento con la ética y la innovación tecnológica.

Ejes Temáticos Detallados:

1. Gestión del Conocimiento e Innovación (competitividad, big data, economía naranja).
 - Incluye temas como análisis de indicadores, raciocinio matemático, ciudades sostenibles, big data y pensamiento complejo para la experimentación.
2. Creación de Valor Público (participación ciudadana, gestión de riesgos, MGA);
 - Se enfoca en la participación ciudadana, el análisis de impacto normativo, la gestión de riesgos (desastres y cambio climático), la formulación de proyectos (MGA) y la gobernanza pública.
3. Transformación Digital (plataformas tecnológicas, análisis de datos, ética digital);
 - Abarca el uso de georreferenciación, sistemas de información, análisis de datos, lenguaje tecnológico y ética en el entorno digital para la resolución de problemas.
4. Probidad y Ética de lo Público (lenguaje claro, empatía, diversidad, vocación de servicio).
 - Se centra en la ética, la comunicación asertiva, la empatía, la diversidad, la inclusión y la resolución pacífica de conflictos para fortalecer la vocación de servicio.

Estos ejes proporcionan las directrices para la formación de servidores públicos, adaptando los contenidos a las necesidades de cada entidad en línea con los objetivos nacionales.

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

| COMPETENCIA DIMENSION | POSIBLES TEMATICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACION |
|-----------------------|--|
| SABERES | <ul style="list-style-type: none"> ■ Herramientas para estructurar el conocimiento. ■ Cultura organizacional orientada al conocimiento. ■ Estrategias para la generación y promoción del conocimiento. ■ Diversidad de canales de comunicación. ■ Capital intelectual. ■ Procesamiento de datos e información. ■ Innovación. ■ Analítica de datos. ■ Construcción sostenible. ■ Ciencias de comportamiento. |
| SABER HACER | <ul style="list-style-type: none"> ■ Administración de datos. ■ Administración del conocimiento. ■ Gestión de aprendizaje institucional. ■ Planificación y organización del conocimiento. ■ Gestión de la información. ■ Mecanismos para la medición del desempeño institucional. ■ Técnicas y métodos de investigación. ■ Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales. ■ Instrumentos estadísticos. ■ Big Data. ■ Competitividad e innovación. ■ Economía naranja. ■ Análisis de indicadores y estadísticas territoriales. ■ Pensamiento de diseño. ■ Diseño de servicios. |
| SABER SER | <ul style="list-style-type: none"> ■ Orientación al servicio. ■ Cambio cultural para la experimentación e innovación. ■ Flexibilidad y adaptación al cambio. ■ Trabajo en equipo. ■ Gestión por resultados. ■ Formas de interacción. ■ Comunicación asertiva. ■ Diseño centrado en el usuario. ■ Gestión del cambio. ■ Ética en la explotación de datos. |

Fuente: Guía Función Pública Formulación Plan Institucional de Capacitación

Eje 2. Creación del valor público

| COMPETENCIA DIMENSIÓN | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN |
|-----------------------|--|
| SABERES | <ul style="list-style-type: none"> Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas). Gerencia de proyectos públicos. Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA). Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional. Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano. Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento. Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés. Competitividad territorial. crecimiento económico y productividad. Catastro multipropósito. |
| SABER HACER | <ul style="list-style-type: none"> Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI). Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones. Seguridad ciudadana. Biodiversidad y servicios eco-sistémicos. Gestión del riesgo de desastres y cambio climático. Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño. Construcción de indicadores. Evaluación de políticas públicas. Esquemas asociativos territoriales. Análisis de impacto normativo. |
| SABER SER | <ul style="list-style-type: none"> Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas. Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos. Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública. Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas. Focalización del gasto social. Lenguaje claro. Servicio al ciudadano. |

Fuente: Guía Función Pública Formulación Plan Institucional de Capacitación

Eje 3. Transformación digital

| COMPETENCIA DIMENSIÓN | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN |
|-----------------------|---|
| SABERES | <ul style="list-style-type: none"> Naturaleza y evolución de la tecnología. Apropiación y uso de la tecnología. Solución de problemas con tecnologías. Tecnología y sociedad. Big Data. Economía naranja. |
| SABER HACER | <ul style="list-style-type: none"> Minimización de costos. Mejoramiento de la comunicación. Ruptura de fronteras geográficas. Maximización de la eficiencia. Incrementos sustanciales en la productividad. Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real. Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial. Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos. Análisis de datos para territorios. Seguridad digital. Interoperabilidad. |
| SABER SER | <ul style="list-style-type: none"> Comunicación y lenguaje tecnológico. Creatividad. Ética en el contexto digital y de manejo de datos. Manejo del tiempo. Pensamiento sistémico. Trabajo en equipo. |

Fuente: Guía Función Pública Formulación Plan Institucional de Capacitación

Eje 4 . Probidad y ética de lo publico

| CAPACIDAD BLANDA CENTRAL | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN |
|--|--|
| PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS | <ul style="list-style-type: none"> Conocimiento crítico de los medios. Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación. Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía. |
| EMPATÍA Y SOLIDARIDAD | <ul style="list-style-type: none"> Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia. Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as). Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales. |
| AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN | <ul style="list-style-type: none"> Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas. Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva. Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor. |
| COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO | <ul style="list-style-type: none"> Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades. Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos. Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad. Código de integridad. |
| ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (formal, no formal y comunidad educativa). Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc. Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas. Comunicación asertiva. Lenguaje no verbal. Programación neurolingüística asociada al entorno público |
| HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO | <ul style="list-style-type: none"> Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales. Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz. Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto. |
| PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA | <ul style="list-style-type: none"> Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro. Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo. Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia. Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística. |

Fuente: Guía Función Pública Formulación Plan Institucional de Capacitación

Como se señaló en líneas anteriores, un plan es el conjunto de pasos y acciones que se plantean para lograr un objetivo determinado, en él se especifican tiempos, recursos y responsables. Por lo tanto, el PIC es el conjunto coherente de pasos y acciones que se definen para determinar las necesidades de formación y capacitación de sus empleados, así como las estrategias para solventarlas, mejorando el desempeño institucional.

Las actividades definidas para el diseño del PIC, son:

- 1, Proponer un objetivo general con su nivel de incidencia en el logro de objetivos institucionales.
2. Establecer los objetivos específicos.
3. Identificar ejes temáticos relacionados con el PNFC 2020-2030 priorizados y los demás temas resultantes durante el diagnóstico.
4. Incluir los temas que fueron definidos en el diagnóstico enfocados en las competencias: comportamentales, comunes en los servidores públicos, por nivel jerárquico, laborales del área o proceso transversal, comunes según área transversal.
5. Determinar las estrategias institucionales para realizar los procesos de formación y capacitación, es decir, si se realizará por convocatoria o invitaciones a instituciones de Educación Superior, o en alianza con otras instituciones del Estado, o si se contratará directamente a los expertos, así como, las estrategias para desarrollarlas.
6. Definir el tipo, nivel y modalidad educativa en que se realizaran los procesos de formación y capacitación.
7. Detallar el presupuesto asignado en el Plan de Adquisiciones 2026 para el rubro de Capacitación y Formaciones.
8. Realizar cronograma de Actividades.

De acuerdo con el diagnóstico de cada área, detallamos los temas recolectados, así:

- SEGÚN LOS EJES TEMATICOS DEFINIDOS EN EL PNFC 2020-2023.
- SEGÚN LAS COMPETENCIAS PROPIAS COMUNES, POR NIVEL O POR AREA o PROCESO TRANSVERSAL.

1) Dirección ADMINISTRATIVA

Para la Dirección Administrativa, encontró dentro de sus necesidades, temas tanto en los ejes temáticos referenciados en la Guía del PNFC 2020-2023, como en las competencias propias de su área, determinadas así:

a) Ejes Temáticos:

| No. | EJE | COMPETENCIA DIMENSION | TEMA/ACTIVIDAD DE CAPACITACION |
|-----|--|---|---|
| 1 | Gestión del Conocimiento y la innovación | SABERES | Procesamiento de datos |
| | | SABER HACER | Mecanismos para la medición del desempeño institucional Construcción de indicadores |
| | | SABER SER | Gestión por resultados |
| 2 | Creación del valor público | SABERES | Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés. |
| | | SABER HACER | Evaluación de políticas públicas |
| | | SABER SER | Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas. |
| 3 | Transformación digital | SABERES | Apropiación y uso de la tecnología |
| | | SABER HACER | Controles y Seguridad Digital |
| | | SABER SER | Comunicación y lenguaje tecnológico |
| 4 | Probidad y ética de lo público | CAPACIDAD BLANDA CENTRAL: compromiso participativo y democrático | OK: Ética de lo público - Código de Integridad |

b) Competencias por proceso transversal: enfocados en fortalecer dos procesos de vital importancia como son Talento Humano y Gestión documental, para lo que se requiere incluir en el plan, 2 temas, así:

- ✓ Aspectos generales y aplicabilidad de la ley de archivo
- ✓ Actualización normatividad gestión de TH

Para los procesos Jurídico, Técnico y Financiero, y la Jefatura de Control Interno, el resultante de sus necesidades de capacitación esta en fortalecer sus competencias propias, en temas detallados a continuación, así:

2. Dirección TECNICA:

a. Obras

- ✓ Calidad del Concreto
- ✓ Control de calidad de obra
- ✓ Manejo de excavaciones (Entibados, tablestacados)
- ✓ MS Project para seguimiento de obra
- ✓ Cálculo de Cantidades de obra y presupuestos
- ✓ Manejo de SECOP
- ✓ Métodos de instalación de tubería sin Zanja (Perforación horizontal dirigida, misiles, Raming)
- ✓ Planes de manejo de tráfico en vías de alto tráfico – PMT – Plan de manejo del transito (para verificar que contratista cumpla y evitar accidentes fatales)

b. Aseguramiento.

- ✓ Capacitación en el nuevo marco tarifario para pequeños usuarios
- ✓ Capacitación en el cargue de información a las plataformas del SUI - SINAS
- ✓ Capacitación en parámetros de calidad de agua
- ✓ Capacitación para el trámite de permisos ambientales de agua de fuentes superficiales y subterráneas.

c. Gestión Ambiental

- ✓ Caracterización del desempeño ambiental de la organización.
- ✓ Gestionar Recursos para la Operación de Sistemas de Agua y Saneamiento Básico.
- ✓ Verificación de Esquemas Diferenciales de Agua para Consumo Humano y Doméstico.

d. Social

- ✓ Plan de comunicación estratégica para equipos de trabajo de alto desempeño.
- ✓ Desarrollo de habilidades para el bienestar familiar y comunitario.
- ✓ Desarrollo de habilidades, principios y valores para la vida y el trabajo.
- ✓ Habilidades para la gestión social.
- ✓ Habilidades para la vida desde el desarrollo a escala humana.

3. Dirección FINANCIERA:

- a) Normatividad presupuestal.
- b) Clasificación código CPC.
- c) Clasificación rubros presupuestales.
- d) PAC: administración y manejo del PAC enfocado al tipo de entidad descentralizada – asimilada a una EICE
- e) Actualización tributaria.

4. Dirección JURIDICA

a) Actualización Contratación

Tema 1: Transparencia y Lucha Anticorrupción: Creación de mecanismos para uniformizar requisitos y eliminar direccionamientos, buscando mayor competencia y equidad.

Tema 2: Modernización de Procesos: Énfasis en la fase de estudio previo y la planeación detallada para identificar necesidades reales y características específicas, como se ve en las guías de Colombia Compra Eficiente

Tema 3: Actualización normativa (Normas y Decretos)

Tema 4: Control Preventivo: La Resolución 108 de 2025 de la Procuraduría - refuerza en la función preventiva, con derogación de normas anteriores como la Resolución 480 de 2020.

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | Código: PL.TH.1.2-1 |
| | | Versión: 1 |
| | | Fecha de Vigencia: 31/01/2025 |
| | | Página: 18 de 30 |

Tema 5: Diversificación de Modalidades: Más allá de la licitación y contratación directa, se promueven métodos como la selección abreviada y el concurso de méritos, con claridad en sus aplicaciones.

b) SECOP II - Actualizaciones

Tema 1: Actualizaciones en los mecanismos de interoperabilidad del SECOP II con, el Sistema Unificado de Inversiones y Finanzas Públicas – SUIFP para validación del Código BPIN y con el sistema SICOPI para la consulta del pago de Seguridad Social de personas naturales o extranjeras.

Tema 2: Actualización en procedimientos, normativa contractual, providencias del Consejo de Estado, Laudos arbitrales, conceptos de Colombia Compra Eficiente relacionadas con temas contractuales

5. OFICINA DE CONTROL INTERNO.

Tema 1: Rendición de cuenta a través de los sistemas SIRECI, CHIP, SIA Observa y SIA Contraloría.

Tema 2: Importancia y necesidad de la Gestión del conocimiento respecto a la Formulación y actualización de Procesos y Procedimientos.

Responsabilidades de los beneficiarios

El Plan Institucional de Capacitación de Vallecaucana de Aguas ESP SA enfocado en las metas de cada una de las Direcciones de la entidad, presentan como metas de formación y capacitación, afianzar conocimientos y aprendizajes en cada uno de sus colaboradores, tomando los recursos económicos para el desarrollo de los temas de capacitación, con el máximo aprovechamiento y compromiso en el desarrollo de cada una de las actividades programadas. Así las cosas, cada colaborador deberá:

- ✓ 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 las capacidades al servicio de la entidad
- ✓ Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | Código: PL.TH.1.2-1 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | Versión: 1 |
| | | Fecha de Vigencia: 31/01/2025 |
| | | Página: 19 de 30 |

- ✓ 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 y reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

Modalidades De Capacitación

La capacitación podrá impartirse bajo las modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan en 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 disposición de recursos.

Se continuarán realizando acercamientos con entidades como la Escuela de Administración Pública (ESAP) Regional Suroccidente, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – Territorial Valle, así como el reconocimiento de las aulas virtuales a través de la Función Pública, entre otras para lograr la cobertura de los temas determinados como necesidades en formación y capacitación para la vigencia 2026. De igual manera, apoyándonos en entidades de Nivel Central, Nivel Departamental y Territorial, con el apoyo y acompañamiento de los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, entre otros.

3. IMPLEMENTACION DEL PLAN DE CAPACITACION

La ejecución del PIC se realiza a partir del desarrollo de las estrategias y actividades propuestas en la matriz del plan operativo, lo que implican tomar decisiones respecto a:

1. Elaborar los términos de referencia o de capacitación externa o determinar si la institución tiene el capital humano para realizar la capacitación.
2. Identificar los capacitadores internos, externos o las instituciones del sector educativo que cumplan con los criterios pedagógicos y experticia temática para las capacitaciones.
3. Definir a los capacitadores internos o reclutar a los capacitadores externos, garantizando que tengan la formación académica requerida y la experiencia en docencia,
4. Diseñar las unidades de los cursos o programas según su modalidad (virtual/presencial/semipresencial/ a distancia).

5. Programar fechas y horarios de las capacitaciones.
6. Proporcionar los recursos indispensables para el desarrollo de las capacitaciones, tales como: recursos físicos, tecnológicos, materiales didácticos, entre otros.
7. Garantizar el acceso de los empleados a las jornadas de capacitación.
8. Ordenar, coordinar y controlar la acción de aprendizaje y evaluación.
9. Coordinar los procesos de multiplicación o réplica de las capacitaciones externas recibidas por los empleados.
10. Realizar el seguimiento a la ejecución de los eventos o programas de capacitación.

Adicional a lo anterior, se debe tener en cuenta la oferta de capacitación y formación para el sector público, la capacitación de los servidores públicos girará alrededor de los siguientes aspectos:

- a. La disponibilidad de la información y conocimiento clave para la generación de los resultados esperados en la planeación estratégica.
- b. La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información sobre activos de conocimiento fundamentales para la entidad pública.
- c. Agregar en los nuevos esquemas de formación y de capacitación la posibilidad como la formación modular basada en competencias acordes con el manual específico de funciones y competencias
- d. Identificar competencias y capacidades que respondan a los procesos para los que los servidores públicos deben desarrollar las funciones, en el caso de las áreas misionales.
- e. Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados para generar una oferta institucional virtual, tales como **e-learning** es 100% online, **B-learning** es semipresencial (combina online y presencial), y **M-learning** es aprendizaje móvil a través de dispositivos como smartphones, enfocándose en la flexibilidad y acceso en cualquier lugar y momento, siendo una evolución del e-learning.
- f. Promover un cambio gradual de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional.
- g. Enfocar el proceso de profesionalización, desarrollo de las capacidades y competencias del servidor público; a partir de la perspectiva de la entidad como el escenario de aprendizaje.

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | Código: PL.TH.1.2-1 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | Versión: 1 |
| | | Fecha de Vigencia: 31/01/2025 |
| | | Página: 21 de 30 |

h. Reforzar las competencias para la adaptación al cambio, especialmente en lo que refiere a las competencias que se generan por cambios tecnológicos a través de la experiencia y conocimientos de los servidores públicos de la entidad.

i. Disminución de riesgos mediante la formación y capacitación en competencias clave para gestionar el riesgo y la complejidad de los entornos organizacionales públicos.

IMPORTANTE: Para garantizar el éxito en la ejecución del PIC, es importante el trabajo cooperativo y la corresponsabilidad entre la Alta Gerencia, sus directores, las dependencias, los colaboradores, inclusive interinstitucionalmente entre entidades del sector.

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 Gestión y desempeño de la entidad.


El plan institucional de capacitación de Vallecaucana de Aguas ESP SA como documento técnico, incluye las metas priorizadas por cada Dirección, metas en aspectos educativos y formativos del Talento Humano de cada de ellas.

Este plan tendrá como fuente de financiación el presupuesto de la entidad (CDP y valor) por un valor de \$89MM, los cuales estarán divididos en:

- a) Recursos programados para acciones de control, implementación, seguimiento y reportes.
- b) Recursos programados para contratar.
- c) Recursos programados para gestión de convenios, de contratos, etc.

INDUCCION Y REINDUCCION

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 estas 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.

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | Código: PL.TH.1.2-1 |
| | | Versión: 1 |
| | | Fecha de Vigencia: 31/01/2025 |
| | | Página: 22 de 30 |

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, como la composición y funcionamiento de los procesos, tanto misionales como estratégicos y de apoyo. También rasgos de nuestra identidad como lo es el Código de Integridad y la gestión de riesgos de corrección.

Periodicidad: Cada dos (2) años (reinducción para todo el personal) o Trimestral (reuniendo a el personal nuevo incorporado a la Entidad).

A continuación, se relacionan las áreas responsables de cada proceso:

- ✓ Gerencia General
- ✓ Oficina de Control Interno
- ✓ Calidad
- ✓ Direcciones Financiera, Técnica, Jurídica y Administrativa

4. SEGUIMIENTO

Todo plan de acción requiere de seguimiento para lograr los objetivos planteados. Por tanto, es necesario definir algunas estrategias de seguimiento del PIC.

¿Qué es el seguimiento?

Es el conjunto de actividades que implica observar, vigilar, inspeccionar y documentar el progreso, la evolución o el desarrollo de un proceso o situación esperada. El seguimiento permite analizar los avances y los retrocesos de las acciones ejecutadas, y con dicha información tomar decisiones pertinentes para lograr los objetivos.

Este seguimiento se refiere al desarrollo de los programas específicos de capacitación, desde su propia planeación hasta su evaluación. Para realizarlo se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ Pertinencia de las estrategias de divulgación del programa.
- ✓ Cumplimiento de fechas de inscripciones.
- ✓ Número de inscritos.
- ✓ Cumplimiento fecha de inicio.

- ✓ Cumplimiento del cronograma de actividades y/o sesiones de capacitación.
- ✓ Cumplimiento de los capacitadores.
- ✓ Aciertos y desaciertos de la logística y/o medios tecnológicos.
- ✓ Desarrollo de las temáticas de forma pedagógica y didáctica.
- ✓ Desempeño de los participantes.
- ✓ Deserción de participantes.
- ✓ Instrumentos de evaluación del programa y los capacitadores.

Estos puntos se pueden registrar en una lista de chequeo como la siguiente:

- Nombre del Programa de Capacitación:
- Tipo de Programa (Formal, informal, educación para el trabajo y DH):
- Modalidad (Presencial, online, virtual, etc)

Se toma como modelo a implementar la lista de chequeo con los puntos arriba mencionado, para el respectivo monitoreo o seguimiento, así:

| Categoría | SI | NO | Observación |
|--|----|----|-------------|
| Divulgación del evento | | | |
| Inscripciones en fechas establecidas | | | |
| Número de inscritos esperados | | | |
| Inicio del evento en fecha programada | | | |
| El cronograma de sesiones y/o unidades se está realizando de acuerdo con la programación | | | |
| Los capacitadores están asistiendo a las sesiones o realizando las tutorías | | | |
| Las actividades logísticas y medios tecnológicos para el desarrollo del programa han presentado algún problema | | | |
| La apreciación de los participantes sobre el programa que están realizando es favorable | | | |
| Los participantes están desarrollando las actividades esperadas del programa de capacitación | | | |
| Se han presentado deserciones en el programa de capacitación | | | |
| Se realizará una evaluación al finalizar el programa y a los capacitadores. | | | |

Fuente: Guía elaboración Plan Institucional de Capacitación de la Función Pública

5. EVALUACION

Al finalizar el año se propone evaluar en 3 niveles el PIC: Primer nivel de evaluación: programas específicos; Segundo nivel: los resultados de la implementación del PIC y el Tercer Nivel, la evaluación del impacto del PIC.

¿Qué es evaluar?

Se refiere a la acción de valorar, estimar o medir el resultado de un plan, un proceso o de una situación

En el contexto del PIC, la evaluación permitirá valorar si se cumplieron o no los resultados esperados en el desarrollo de las competencias de los servidores públicos, y con ellas, la misión, la visión y los objetivos de la institución. "La evaluación del PIC pretende contar con información sistematizada tanto de la gestión del plan institucional de capacitación como de los resultados de esta capacitación, en términos de la incorporación de aprendizajes al puesto de trabajo y al mejor desempeño organizacional

Indicadores Para La Medición De Gestión, Seguimiento E Impacto Del Plan Institucional De Capacitación – PIC2026.

¿Qué es un indicador? Se entiende como una expresión cuantitativa y observable, que permite tener ve- - portamientos de la realidad, a través de la medición de una variable con relación a otra, los cuales tienen como características principales: simplificar, medir y comunicar.

Es importante destacar que los indicadores que se deben diseñar para medir el Plan Institucional de Capacitación, deben ser además de indicadores de cobertura y asistencia a las capacitaciones, se deben tener claros y definidos los indicadores de seguimiento de capacitación, medición del plan y el impacto de la capacitación en la labor del servidor público, esto entendido que al desarrollar nuevas competencias o cerrar brechas en algunas que se identificaron se pueden ver reflejados en la mejora del desempeño de su labor.

Para evaluar el seguimiento de la gestión del PIC se recomienda diseñar los indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad.

- ✓ El indicador de eficiencia mide la optimización con que se utilizan los recursos para lograr los objetivos planeados, las actividades, la ejecución del presupuesto, el tiempo y los costos planeados
- ✓ El indicador de Eficacia, mide la relación entre los objetivos planeados y el éxito de estos, frente a la satisfacción del usuario que demanda el producto o el servicio, estos miden los resultados del PIC
- ✓ El indicador de la Efectividad se puede entender como la suma de la eficiencia y la eficacia, el cual permite medir el impacto real de las actividades realizadas.

La estructura del diseño del indicador debe contener el objeto, la condición deseada del objeto (verbo conjugado) y los elementos adicionales de contexto descriptivo.

Elementos de un indicador:

| Nombre del indicador | Descripción general | Fuente de información | Periodicidad | Año inicial de serie histórica | Objetivo | Metodología de cálculo | Fórmula de cálculo | Unidad de medida |
|----------------------|---------------------|-----------------------|--------------|--------------------------------|----------|------------------------|--------------------|------------------|
| | | | | | | | | |

Evaluación, diseño y formato del indicador

| ¿Qué evaluar? | Indicadores Posibles | Formato |
|---|---|--|
| Aprendizaje individual. | <ul style="list-style-type: none"> • Nivel general de logro del aprendizaje por objetivo. • Nivel de desarrollo de cada competencia. • Contribución individual al objetivo del equipo. | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo individual. • Evidencias de aprendizaje individual. |
| Aprendizaje colaborativo y en red. | <ul style="list-style-type: none"> • Nivel general de logro del aprendizaje por objetivo. | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo individual. • Evidencias de aprendizaje individual. |
| Mejora en el desempeño. | <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desarrollo de cada competencia. | <ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico y necesidades de capacitación. • Medición del antes y después de la capacitación para medir el impacto. |
| Mejora en la entrega de bienes y servicios. | <ul style="list-style-type: none"> • Contribución objetivo principal. | Evidencias de aprendizaje colaborativo con el antes y después de la capacitación para medir el impacto de la calidad del producto o servicio. |

Fuente: PNFC 2020-2030

Evaluación, Seguimiento y control de la gestión

Para el presente plan, se establece un seguimiento por medio de un indicador de resultado que busca medir el cumplimiento de los objetivos.

- ✓ Nombre del indicador: Porcentaje de actividades realizadas.
- ✓ Fórmula para el seguimiento:
Número de actividades realizadas /Número de actividades propuestas.
- ✓ Periodicidad de la medición: Bimestral.

Para realizar un seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas y su cumplimiento oportuno según las fechas establecidas, se realizará una matriz de seguimiento para todos los planes de acción institucionales. Este seguimiento se realizará desde las 3 líneas de defensa (gestión operativa, supervisión y control interno) para reducir el riesgo de incumplimiento.

6. CRONOGRAMA PIC EVA 2026

| CRONOGRAMA - PIC EVA 2026 | | |
|---|---|-------------------|
| PROCESO | TEMA CAPACITACION | FECHA |
| ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO | Controles y Seguridad Digital | Diciembre de 2026 |
| | Aspectos generales y aplicabilidad de la Ley de archivo | Diciembre de 2026 |
| | Actualización normatividad Gestión de Talento Humano | Diciembre de 2026 |
| DIRECCION TECNICA | a. Obras Seguimiento y control de calidad de obra | Diciembre de 2026 |
| | b. Aseguramiento. Fortalecimiento empresarial prestadores rurales | Diciembre de 2026 |
| | b. Gestión Ambiental Gestión ambiental de proyectos del Sector de Agua y Saneamiento | Diciembre de 2026 |
| | c. Social * Habilidades para la gestión social. | Diciembre de 2026 |
| | d. Supervisión - Interventorias "Jornadas de Capacitación a los supervisores para el seguimiento y supervisión de contratos | Diciembre de 2026 |

| CRONOGRAMA - PIC EVA 2026 | | |
|---------------------------|--|-------------------|
| PROCESO | TEMA CAPACITACION | FECHA |
| DIRECCION FINANCIERA | Administración y gestión presupuestal | Diciembre de 2026 |
| DIRECCION JURIDICA | a) Actualización Contratación | Diciembre de 2026 |
| | b) SECOP II - Actualizaciones | Diciembre de 2026 |
| CONTROL INTERNO | Tema 1: Rendición de cuenta a través de los sistemas SIRECI, CHIP, SIA Observa y SIA Contraloría. | Diciembre de 2026 |
| | Tema 2: Importancia y necesidad de la Gestión del conocimiento respecto a la Formulación y actualización de Procesos y Procedimientos. | Diciembre de 2026 |



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

Elaboró: Clarita Rocío Coral H- Contratista apoyo Dirección Administrativa.

Revisó: Dr. Juan Fracier Moreno Rivas – Director Administrativa,

Dr. Luis Eduardo Pineda – Director Jurídico,

Dra. Maria Victoria Romero – Directora Financiera

Ing. Diego Calderon – Director Técnico

Aprobó: Ing. Moisés Cepeda Restrepo - Gerente

Copia: Archivo.