



PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD
LIMITADA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA No. 018

22 OCT 2025

POR LA CUAL SE ACTUALIZAN, SE ADOPTAN MANUALES, POLITICAS, CODIGOS Y PLANES PARA LA IMPLEMENTACION DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN "MIPG" EN LA PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA.

La Gerente (e) de la Planta De Tratamiento Villasantana Sociedad Limitada Empresa Industrial y Comercial del Estado (EICE) constituida por escritura pública número 6 del 04 de enero de 2005 otorgada por asamblea de constitución de Dosquebradas, registrado en esta cámara de comercio bajo el número 1004150 del libro ix del registro mercantil el 13 de enero de 2005, se inscribe: la constitución de persona jurídica denominada Planta De Tratamiento Villasantana S.A E.S.P.

Que por escritura pública número 1505 del 31 de mayo de 2010 otorgada por asamblea general de Dosquebradas, registrado en esta cámara de comercio bajo el número 1016804 del libro IX del registro mercantil el 28 de julio de 2010, la persona jurídica cambio su nombre de Planta De Tratamiento Villasantana S.A. E.S.P por Planta De Tratamiento Villasantana Sociedad Limitada.

Que por escritura pública número 2021 del 26 de julio de 2010 de la notaría única de Dosquebradas, inscrita en esta entidad el 28 de julio de 2010, en el libro IX bajo el número 1016805, se aclara la escritura número 1505 del 31 de mayo de 2010 de la transformación cuyo objeto social de la Planta de Tratamiento Villasantana es el arrendamiento de infraestructura para la producción y venta de agua tratada en bloque; así mismo podrá prestar servicios de análisis de laboratorio para medición de potabilización de agua y servicios complementarios de asesoría en procesos de potabilización de agua y en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales.

CONSIDERANDO:

1. Que el Decreto 1083 de 2015 reglamenta todo lo relacionado con el Sistema de Gestión y actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de los organismos y entidades del Estado; y el artículo 2.2.22.3.1 del mismo Decreto adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG con el fin de lograr el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno.

0 1 0 2 2 OCT 2025

2. Que mediante el Decreto 1499 de 2017 se implementó el Modelo Integrado de planeación y Gestión MIPG, el cual integra los sistemas que se hayan adoptado en las entidades públicas, el cual busca dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas.
3. Que dentro de la estructura de la operación MIPG se encuentra con 7 dimensiones, las cuales incluye: Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y de Planeación, Gestión con Valor para el Resultado, Evaluación de Resultados, Información y Comunicación, Gestión del Conocimiento y la Innovación y Control Interno que busca dar cumplimiento a las metas institucionales de las entidades públicas con la elaboración y adopción de manuales, programas, políticas, planes, código, matrices, formatos para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Planta de Tratamiento Villasantana Sociedad Limitada.
4. Que mediante la Resolución 0000025 del 27 diciembre de 2023 "Por la cual se reglamenta el modelo integrado de planeación y gestión y se definen lineamientos para su operación en la organización y se integra el comité institucional de gestión y desempeño" de la Planta de Tratamiento de Villasantana Sociedad Limitada.
5. Por medio de la resolución No. 006 de 2021 se adoptó el código de integridad del servicio público del servicio público del Departamento Administrativo de la Función Pública en la Planta de Tratamiento Villasantana Sociedad Limitada.

Con fundamento en las anteriores consideraciones,

RESUELVE:

Artículo 1. Actualizar el Código de integridad de la Planta de Tratamiento Villasantana Sociedad Limitada.

Artículo 2. Adoptar el Manual de evaluación, seguimiento y auditoría interna de gestión de la Planta de Tratamiento Villasantana Sociedad Limitada.

Artículo 3. Adoptar la Política de Gobierno Digital para la Planta de Tratamiento Villasantana Sociedad Limitada y el Procedimiento de PQRS.

Artículo 4. Adoptar los siguientes planes y procedimientos de la Planta de Tratamiento Villasantana Sociedad Limitada.; así:

1. Plan anticorrupción y de atención al ciudadano
2. Plan de bienestar social e incentivos
3. Plan estratégico de talento humano (PETH)



1. OBJETIVO

El presente proyecto tiene como finalidad diseñar y construir una planta de tratamiento de aguas residuales para la comunidad de San Juan, con el fin de mejorar las condiciones sanitarias y ambientales de la zona.

La planta de tratamiento de aguas residuales se ubicará en el terreno que pertenece a la comunidad de San Juan, con una capacidad de tratamiento de 100 litros por persona y día. El proyecto incluye la construcción de una estación de bombeo, una planta de tratamiento de lodos, una planta de tratamiento de agua, y una planta de almacenamiento de agua tratada. El costo total del proyecto es de \$100,000.00.

La planta de tratamiento de aguas residuales se diseñó de acuerdo a las normas técnicas vigentes en el país. El proyecto incluye la construcción de una estación de bombeo, una planta de tratamiento de lodos, una planta de tratamiento de agua, y una planta de almacenamiento de agua tratada. El costo total del proyecto es de \$100,000.00.

El presente proyecto tiene como finalidad diseñar y construir una planta de tratamiento de aguas residuales para la comunidad de San Juan, con el fin de mejorar las condiciones sanitarias y ambientales de la zona.

El presente proyecto tiene como finalidad diseñar y construir una planta de tratamiento de aguas residuales para la comunidad de San Juan, con el fin de mejorar las condiciones sanitarias y ambientales de la zona.

CONCLUSIONES

El presente proyecto tiene como finalidad diseñar y construir una planta de tratamiento de aguas residuales para la comunidad de San Juan, con el fin de mejorar las condiciones sanitarias y ambientales de la zona.

El presente proyecto tiene como finalidad diseñar y construir una planta de tratamiento de aguas residuales para la comunidad de San Juan, con el fin de mejorar las condiciones sanitarias y ambientales de la zona.

El presente proyecto tiene como finalidad diseñar y construir una planta de tratamiento de aguas residuales para la comunidad de San Juan, con el fin de mejorar las condiciones sanitarias y ambientales de la zona.

El presente proyecto tiene como finalidad diseñar y construir una planta de tratamiento de aguas residuales para la comunidad de San Juan, con el fin de mejorar las condiciones sanitarias y ambientales de la zona.

El presente proyecto tiene como finalidad diseñar y construir una planta de tratamiento de aguas residuales para la comunidad de San Juan, con el fin de mejorar las condiciones sanitarias y ambientales de la zona.



4. Plan institucional de gestión ambiental
5. Plan Institucional de capacitación
6. Plan de participación ciudadana
7. Plan estratégico de tecnología de la información y las comunicaciones (PETIC)
8. Plan estratégico de riesgo de seguridad y privacidad de la información
9. Plan de seguridad y privacidad de la información
10. Plan de vacantes y previsión de talento humano
11. PINAR

Artículo 5: La presente resolución rige a partir de la fecha de la expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira, a los 22 OCT 2025

MARTHA LUCÍA SARRIA COLÓN
Gerente (E)

Reviso: Olga Cecilia Arenas Forestieri
Asesora Jurídica

Reviso: Paula Andrea Benjumea Ramírez
Apoyo Control Interno

Elaboró: Cesar Echeverri Álvarez.
Contratista MIPG



**PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD
LIMITADA**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)

Fecha de emisión
01-06-2025

Versión: 001

Página: 1 de 11

Tabla de contenido

1. INTRODUCCION.....	2
2. OBJETIVO	2
3. VALORES	3
4. ALCANCE	4
5. EJES TEMATICOS	4
6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.....	5
7. NECESIDADES DE CAPACITACION	7
8. PROGRAMAS DEL PLAN DE CAPACITACION – PIC	8
9. EDUCACIÓN A LA MEDIDA	10
10. SEGUIMIENTO Y MEDICION DEL PLAN DE CAPACITACION	11
11. RESPONSABLE Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN.....	11



1. INTRODUCCION

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, las entidades públicas están obligadas a fomentar el desarrollo de competencias y habilidades en su personal para potenciar el rendimiento laboral. Esto contribuye a lograr una gestión pública eficiente, mejorando la calidad de los servicios en concordancia con los objetivos y propósitos del Estado. Para ello, se implementan programas de aprendizaje a través de capacitación e inducción – reinducción.

La Gestión del Talento Humano desempeña un papel importante y estratégico para impulsar el crecimiento de los colaboradores en la Planta de Tratamiento Villasantana. Además, contribuye un factor importante para alcanzar los objetivos organizacionales, por lo que se hace necesario fortalecer los conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas de sus servidores mediante un Plan Institucional de Capacitación (PIC).

Dando cumplimiento a las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020- 2030, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Planta de Tratamiento Villasantana aborda las necesidades identificadas contribuyendo al cumplimiento del objeto social de la entidad.

De acuerdo con el manual de funciones aprobado por medio de la Resolución No. 004 del 02 de enero de 2023 “Por la cual se actualiza el Manual de funciones, requisitos y competencias laborales de los empleos públicos de la Planta de Tratamiento Villasantana Sociedad Limitada y se dictan otras Disposiciones donde en su estructura cuenta con dos funcionarios: un GERENTE, código 039, grado 1 y un PROFESIONAL UNIVERSITARIO, código 001, grado 01.

2. OBJETIVO

Definir el plan de capacitación que permita incrementar las competencias de los servidores públicos (funcionarios y contratistas) que hacen parte de la Planta De Tratamiento Villasantana acorde a los lineamientos definidos en el Modelo Integrado De Planeación y Gestión.



Objetivos específicos

- Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Planta de Tratamiento Villasantana de acuerdo con las necesidades identificadas.
- Implementar acciones orientadas al desarrollo individual que permita aportar conocimientos, habilidades y actitudes en los servidores públicos para el desempeño laboral en la entidad.

3. VALORES

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Trabajo en equipo: Trabajo en conjunto con mis compañeros, cada uno hace parte, pero todos tenemos un objetivo en común.

Profesionalidad: Desempeño mi trabajo con pericia, aplicación, seriedad, honradez y eficacia.

4. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación comienza con la identificación de las necesidades a nivel individual, grupal y organizacional, por lo que se estructuran programas de aprendizaje que abarcan modalidades de educación informal, así como educación para el trabajo y desarrollo humano, la priorización de estos programas se realiza mediante la identificación de capacidades esenciales, específicas y especializadas en cada servidor público.

La capacitación, inducción y entrenamiento se lleva a cabo considerando los procesos estratégicos, misionales y de apoyo dichas actividades están dirigidas tanto a los servidores públicos como a los contratistas, siguiendo las pautas establecidas en la Circular Externa Número 100-010 del 21 de noviembre de 2014.

5. EJES TEMATICOS

El Plan Institucional de Capacitación de la Planta de Tratamiento Villasantana está diseñado con el objetivo de estimular el desempeño laboral, por lo que se han definidos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020- 2030, dos ejes para su desarrollo: **Eje 2: Gestión del Conocimiento** que responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno....



Ilustración 1

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA	Flecha de emisión 01-06-2025
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)	Versión: 001
		Página: 5 de 11

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

6.1 Definiciones

CAPACITACIÓN: Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de Incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

EDUCACIÓN: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

EDUCACIÓN NO FORMAL: Es la que 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 establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

EDUCACION FORMAL: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

EDUCACIÓN INFORMAL: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, 7 comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

ENTRENAMIENTO: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

FORMACIÓN: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

6.2 Marco Normativo

NORMA	DESCRIPCION
Ley 115 de 1994	"Por la cual se expide la Ley General de Educación".
Decreto Ley 1567 de 1998	"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
Ley 904 de 2004	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
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 establecida como educación no formal en la Ley General de Educación".
Decreto 4904 de 2009	"Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones"
Circular Externa 100-10 de 2014	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos – Expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
Resolución 104 de 2020	"Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y de Capacitación 2020 – 2030". Expedida conjuntamente por el DAFP y la ESAP, el 04 de marzo de 2020.

Tabla 1 Marco normativo



7. NECESIDADES DE CAPACITACION

Mediante un diagnóstico individual se detalló las necesidades de aprendizaje a nivel individual como grupal de los servidores públicos de la Planta de Tratamiento Villasantana.

Necesidades de Capacitación
Archivo, TRD y gestión documental
Indicadores
MIPG
Contratación
Servicio al cliente
Gobierno digital
Plan de compras
Planes de acción
Inventario
SECOP y SIGEP
Integridad publica

Tabla 2 Capacitación

De acuerdo con la necesidad de capacitación en los siguientes links: los servidores públicos tanto funcionarios como contratistas pueden acceder a capacitación de forma gratuita.

- <https://sirecec4.esap.edu.co/inicio>
- <https://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/>
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/index.php>

El cronograma de capacitación en la entidad se desarrollará considerando tanto las necesidades identificadas por la Gerencia, el personal de apoyo como los requisitos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión:

CAPACITACIÓN	VIGENCIA	COORDINADOR	PERSONAL ASISTIR
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	2025	PROFESIONAL SST	TODOS
CAPACITACIÓN EN ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	2025	PROFESIONAL UNIVERSITARIO y RESPONSABLE	TODOS



CAPACITACIÓN	VIGENCIA	COORDINADOR	PERSONAL ASISTIR
		GESTIÓN DOCUMENTAL	
SEGURIDAD DIGITAL Y PLANES	2025	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Y RESPONSABLE TIC	TODOS
INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	2025	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	TODOS
POLÍTICA DE SERVICIO AL CIUDADANO Y PARTICIPACION	2025	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	TODOS
CONFLICTO DE INTERÉS	2025	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	TODOS

Tabla 3 capacitación MIPG

Se anexa el cronograma anual de capacitación de la vigencia 2025.

8. PROGRAMAS DEL PLAN DE CAPACITACION – PIC

8.1. Inducción y reintucción

Los programas de inducción y reintucción, conforme se establece en el artículo 7° del Decreto 1567 de 1998, son:

“procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y 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.”

Particularmente, el citado decreto, en el literal a. de este mismo artículo define el Programa de Inducción como:

“Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.”

y en el subsiguiente literal al Programa de Reintucción como uno:

“Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los



asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, (...) Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa”.

Como complemento al Programa de Inducción se cuenta con el entrenamiento en el puesto de trabajo, el cual, según la definición dada por la Circular Externa No. 100-10 del 2014 emitida por el DAFP “busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo”.

8.2. Seguridad y salud en el trabajo

La capacitación en seguridad y salud en el trabajo tiene como fin brindar conocimientos que ayuden al servidor público a evitar accidentes en la entidad, contribuyendo de esta manera a crear una cultura de la seguridad, se busca con la capacitación adoptar medidas necesarias para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

8.3 Cronograma anual de capacitación:

El Cronograma de capacitación es una herramienta esencial para el desarrollo del talento humano en la entidad, adicionalmente es una herramienta que permite planificar las diferentes necesidades de formación y busca mejorar las habilidades del personal.

PROGRAMA	GERENCIA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CONTRATISTA
Inducción y reinducción	x	x	x
SST	x	x	x
Cronograma de capacitación	x	x	x

Tabla 4 Programas plan de capacitación

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA		Flecha de emisión 01-06-2025
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)		Versión: 001
			Página: 10 de 11

9. EDUCACIÓN A LA MEDIDA

Según el artículo 3 de la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, establece:

“Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de 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 derechos de carrera administrativa.”

Con el fin de brindar a los servidores públicos la posibilidad de acceder a programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, que fortalezcan las competencias que requieran para el óptimo ejercicio de sus funciones, se disponen los requisitos y condiciones para acceder al beneficio.

Para acceder al auxilio de inscripción en seminarios, diplomados, cursos, talleres, entre otros programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano; los Empleados Públicos (gerencia y profesional universitario) deben cumplir con algunos requisitos.

- Las solicitudes de Inscripciones a programas académicos deben estar relacionadas estrictamente con las funciones del cargo con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal establecidos en la Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009.
- El valor de la inscripción a seminarios, diplomados, cursos, talleres de capacitación para el fortalecimiento de competencias, tanto a nivel nacional como internacional será evaluado por el ordenador quien establecerá la viabilidad de financiar de acuerdo con los recursos disponibles.
- Una vez obtenga el auxilio económico el servidor público debe realizar el programa de capacitación, en caso de incumplimiento estará incurso en acciones disciplinarias y deberá devolver el 100% del valor de la inscripción y/o matrícula, exceptuando en los casos fortuitos o de fuerza mayor.

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA	Flecha de emisión 01-06-2025
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)	Versión: 001
		Página: 11 de 11

- Una vez terminado el programa de formación, los Empleados Públicos (Gerencia y profesional universitario) que obtuvieron este auxilio, que aporten la constancia de su asistencia, diploma o certificación.

10. SEGUIMIENTO Y MEDICION DEL PLAN DE CAPACITACION

El cumplimiento del Plan de capacitación se realizará de acuerdo con el seguimiento al cronograma de capacitación anual y con base al siguiente indicador:

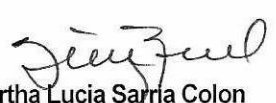
PROGRAMAS	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACION
Inducción y reinducción	100%	(Total Porcentaje de cumplimiento de los programas de capacitación / 3 programas) * 100
SST	100%	
Cronograma anual de capacitación	100%	

Tabla 5 medición plan de capacitación

11. RESPONSABLE Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN

El plan será revisado anualmente y actualizado conforme a cambios normativos, directrices institucionales por la Gerencia y el comité institucional de gestión y desempeño.

Anexo: Hace parte integral del plan de capacitacion el Programa De Inducción Y Reinducción

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre y Cargo:  Cesar Augusto Echeverri Álvarez Profesional MIPG	Nombre y Cargo:  Olga Cecilia Arenas Forestieri Jurídica	Nombre y Cargo:  Martha Lucia Sarria Colon Gerente (E)

