

2024

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

EMPRESA DAGUAS S.A. E.S.P.

PRESENTADO POR
RECURSOS HUMANOS



3202330493



contacto@daguassa.gov.co



www.daguassa.gov.co

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	MARCO NORMATIVO	3
3.	OBJETIVOS	5
3.1.	OBJETIVO GENERAL	5
4.	ALCANCE.....	6
5.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	6
6.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024	7
7.	EJES TEMÁTICOS.....	7
	EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	8
	EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	10
	EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	11
8.	DIAGNOSTICO DEL PIC.....	12
	EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	12
	EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	12
	EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	13
	EJE 4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO.....	13
9.	PRIORIZACIÓN TEMAS DE CAPACITACIÓN Y PLAN DE CAPACITACIÓN	14
10.	CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DAGUAS S.A. E.S.P.....	15
11.	RESPONSABLES	17
12.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	18
13.	SOCIALIZACIÓN	19

1. INTRODUCCIÓN


El plan institucional de capacitaciones es esencial para establecer el marco y los objetivos de desarrollo profesional dentro de una organización. Este documento proporciona una visión general de la importancia de la capacitación continua y su impacto en el crecimiento y éxito tanto de los empleados como de la empresa DAGUAS S.A, E.S.P

En el contexto dinámico de la gestión institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión se presenta como una hoja de ruta estratégica que fusiona la planificación y la ejecución, buscando la eficiencia y la excelencia en todos los aspectos de la organización.

El empleo público en Colombia se ha centrado en normatividad para los procesos de selección, capacitación y bienestar que buscan preparar a los servidores públicos para el futuro, promover una cultura organizacional cimentada en los valores y principios de lo público y en formar servidores íntegros y productivos, tal como lo cita la función pública en su Plan de capacitación y formación 2020-2030 “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado.

El plan institucional de capacitación es una herramienta utilizada para lograr la integración del servidor con su puesto de trabajo en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su crecimiento personal y laboral dentro la Empresa Daguas S.A, E.S.P; así mismo imprime en cada servidor el deseo de desarrollar sus propias potencialidades, elevar la productividad, creatividad y disposición en el desarrollo de sus funciones, logrando tener un equipo de trabajo motivado para el logro de las metas y objetivos institucionales plasmados.

2. MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCION
<p>Constitución Política de Colombia</p> 	<p>La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su Artículo 53 establece: (...) <i>La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento (...).</i>"</p>
<p>Ley 115 de 1994</p>	<p>Por la cual se expide la Ley General de Educación.</p>
<p>Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998</p>	<p>Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados de la empresa. <i>Título I. Sistema de Nacional de Capacitación.</i></p>
<p>Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3</p>	<p>Los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación.</p>
<p>Ley 909 de septiembre 23/2004</p>	<p>Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.</p>

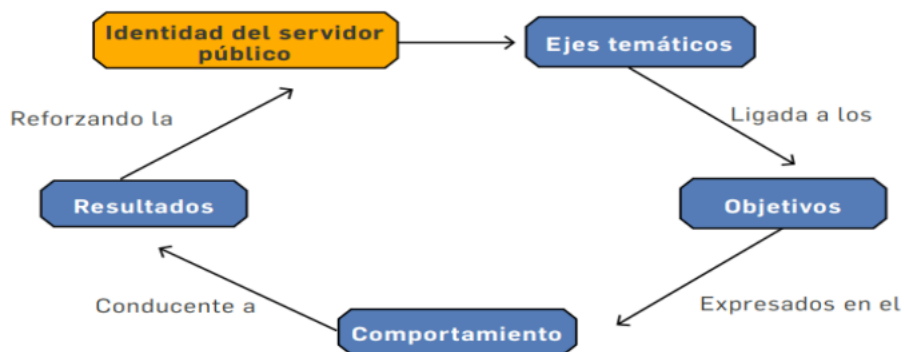
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación
Decreto 1227 de 2005	Precisa que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales
Decreto 1075 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. <i>Artículo 2.3.3.5.3.2.8., por el cual se define la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en el marco de la educación de adultos, la cual incluye la Educación Informal, como esencia del Plan Institucional de Formación y Capacitación.</i>
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)	por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005
Decreto 648 de 2017	“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley

	1753 de 2015. Actualiza Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
Decreto Ley 894 de 2017	“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Resolución 0312 del 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y desarrollar mediante actividades de capacitación el crecimiento de competencias laborales que influyen en el aumento de la eficiencia individual, grupal y organizacional para así obtener un rendimiento óptimo de la Empresa de Servicios Públicos DAGUAS S.A. E.S.P. en beneficio de la entidad.



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública, 2019

- Contribuir al mejoramiento institucional a través del fortalecimiento de las competencias.
- Promover el desarrollo integral del talento humano
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención y construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Estimular el mejoramiento continuo de los funcionarios, desarrollando una actitud positiva hacia el trabajo.
- Brindar oportunidades de desarrollo profesional para el mejoramiento del desempeño individual e institucional.

DAGUAS

4. ALCANCE

El mecanismo de capacitación inicia con la identificación de necesidades de capacitación por cada dependencia contando con la participación activa de los funcionarios, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones, donde se analiza el cumplimiento de los objetivos establecidos, aplica a todos los procesos y obligaciones de la Empresa de Servicios Públicos DAGUAS S.A. E.S.P. OFICIAL

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, según en el Departamento Administrativo de la Función Pública, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- **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 activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del DAFP.

6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024

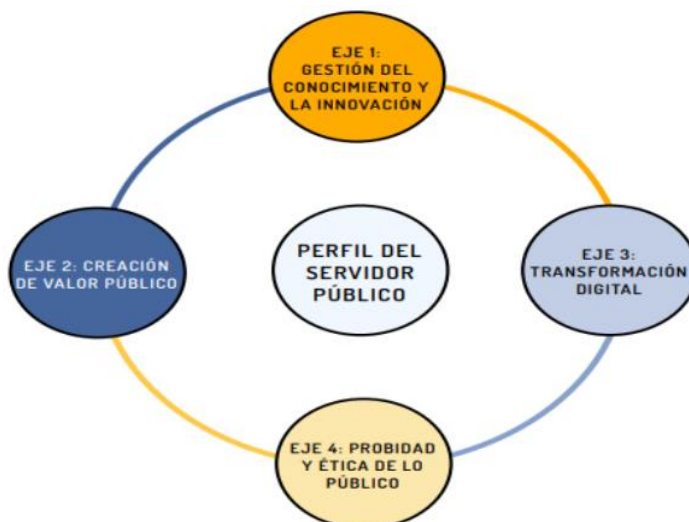
Teniendo como base los lineamientos del decreto 1083 del 2015 se recopilaron necesidades de capacitación para el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, fundamentales, para el desarrollo profesional de los empleados de la Empresa DAGUAS S.A. E.S.P. y el mejoramiento en la presentación de los servicios.

Dentro levantamiento de estas necesidades a través de la herramienta utilizadas como Diagnostico de capacitación realizados por la profesional de Gestión Humana revisamos los formadores internos para la disfunción de información aprovechando los conocimientos y experiencias, así como empresas con las que podamos generar alianzas que nos permitan el cubrimiento de los temas a fortalecer.

7. EJES TEMÁTICOS

Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.

En la siguiente gráfica se esquematizan los cuatro ejes, así:



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP 2020

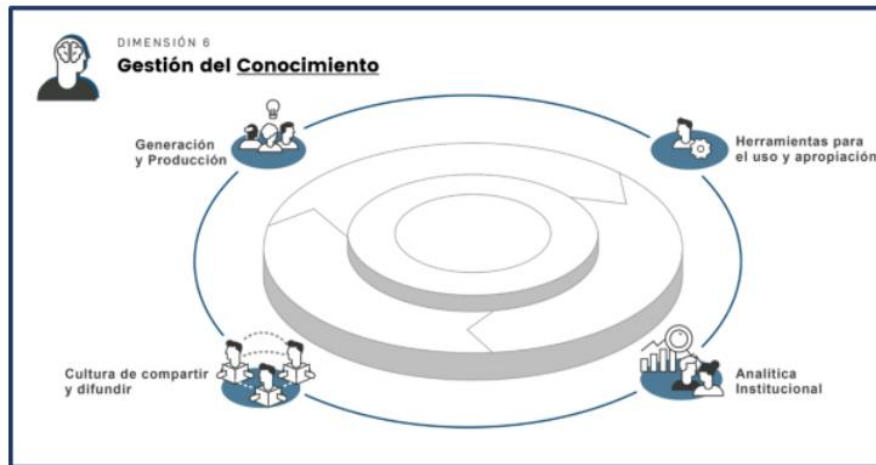
EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este les permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor que constituyen su razón de ser.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la Entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las Entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la *gestión del conocimiento* puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las Entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor (...).



Fuente: Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Función Pública 2017

Generación y producción: La generación de nuevas ideas al interior de las Entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

Herramientas para el uso y apropiación: El principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la Entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

Analítica institucional: El propósito de este componente es que las Entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

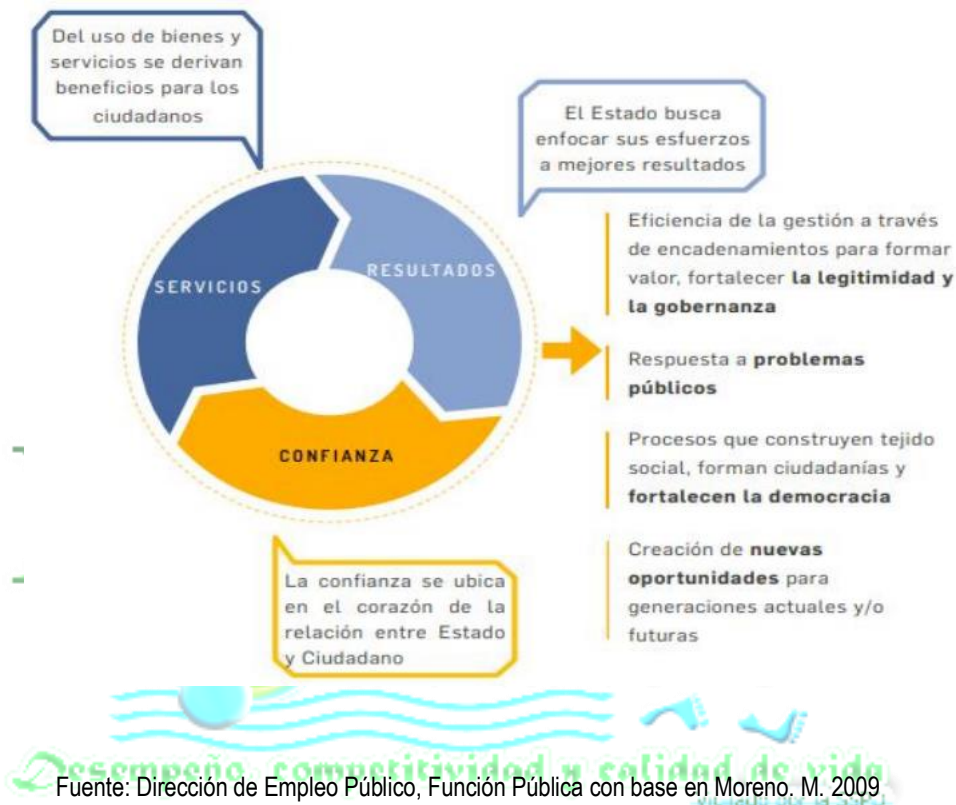
Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la Entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030))

EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la Entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).



EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

8. DIAGNOSTICO DEL PIC

EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

Saber - Saber:	Herramientas para estructurar el conocimiento
Saber - Hacer:	Gestión de aprendizaje institucional
Saber - Ser:	Trabajo en equipo y liderazgo

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Saber - Saber:	Gestión pública orientada a resultados
Saber - Hacer:	Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo de las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones.
Saber - Ser:	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

Saber - Saber:	Apropiación y uso de la tecnología
Saber - Hacer:	Automatización de procesos
Saber - Ser:	Comunicación y lenguaje tecnológico

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

EJE 4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.

Así mismo la encuesta de necesidades evidencio el interés de los servidores por recibir capacitaciones en el siguiente tema: Herramientas Tecnológicas y ofimáticas

Saber - Saber:	Integridad del servidor público.
Saber - Hacer:	Atención social con orientación a población vulnerable y el bien social.
Saber - Ser:	Orientación a la igualdad y justicia.

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

9. PRIORIZACIÓN TEMAS DE CAPACITACIÓN Y PLAN DE CAPACITACIÓN

Teniendo en cuenta los ejes anteriores y las necesidades de los trabajadores oficiales de la Empresa de Servicios Públicos DAGUAS S.A. E.S.P. para la realización de las diferentes actividades de capacitaciones se determinaron las temáticas para fortalecer las competencias y habilidades, de esta manera se priorizaron las siguientes necesidades:

A continuación, Se mencionan la detección de necesidades para ejecutar y desarrollar el de plan de Capacitación dentro de la Organización:

NECESIDADES DE LA CAPACITACION	PLAN DE TRABAJO
<p>El clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional que se experimenta en el entorno de trabajo. Es un factor importante que influye en la satisfacción, la productividad y el bienestar de los empleados. Un buen clima laboral puede fomentar la colaboración, la creatividad y la retención de talento, mientras que un clima laboral negativo puede tener efectos adversos en la salud mental, la moral y la eficiencia de los trabajadores.</p>	<p>Capacitación Clima Organizacional</p>
<p>La comunicación asertiva es fundamental para mejorar las habilidades de comunicación en un entorno laboral. La comunicación asertiva implica expresar opiniones, sentimientos y necesidades de manera clara y respetuosa, al mismo tiempo que se escucha activamente a los demás. Aquí hay algunos elementos clave que podrían incluirse en una capacitación sobre comunicación asertiva, La capacitación en comunicación asertiva no solo mejora la calidad de la interacción interpersonal en el trabajo, sino que también contribuye a un clima laboral positivo y a un ambiente de trabajo más colaborativo y productivo.</p>	<p>Capacitación comunicación asertiva</p>
<p>El liderazgo es esencial para desarrollar las habilidades necesarias en los líderes y fomentar un ambiente laboral positivo y productivo, Una capacitación integral en liderazgo contribuirá al</p>	<p>Capacitación en liderazgo.</p>

<p>desarrollo de líderes efectivos y al fortalecimiento de la cultura organizacional, lo que, a su vez, puede tener un impacto positivo en la productividad y la satisfacción de los empleados.</p>	
<p>El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es fundamental para garantizar un entorno laboral seguro y saludable. La capacitación en SG-SST es clave para asegurar que todos los niveles de la organización comprendan y participen activamente en la gestión de la seguridad y la salud. Esta debe ser práctica, participativa y adaptada a las necesidades específicas de la organización. Además, es crucial que se promueva una cultura de seguridad que involucre a todos los niveles de la empresa para garantizar la efectividad del sistema.</p>	<p>Capacitaciones en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>

**10. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS
DAGUAS S.A. E.S.P.**

No	TEMA	MES											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	INDUCCION/ REINDUCCION SST												
2	CLASES DE PERMISOS DE TRABAJO	1											
3	IDENTIFICACION DE PELIGROS Y CLASIFICACION DE LOS RIESGOS	1											
4	CAPACITACIÓN EN COACHING Y LIDERAZGO								1				
5	EMERGENCIAS LABORALES 1		1										

6	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL COPASST		1										
7	CAPACITACIÓN EN RIESGO BIOMECANICO			1									
8	CAPACITACIÓN EN RIESGO BIOLOGICO						1						
9	CAPACITACIÓN EN HABITOS DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES				1								
10	CAPACITACIÓN EN RIESGO MECANICO				1								
11	CAPACITACIÓN EN ESPACIOS CONFINADOS						1						
12	CAPACITACIÓN EX EXCAVACIONES						1						
13	CAPACITACIÓN EN RELACIONES INTERPERSONALES Y MANEJO DEL ESTRÉS			1									
14	CAPACITACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES						1						
15	CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD VIAL							1					
16	CAPACITACIÓN BRIGADAS DE EMERGENCIA							1					
17	TALLER RELACIONES INTERPERSONALES								1				
18	TALLER ESTRATEGIAS DE MANEJO DEL ESTRÉS								1				
19	TALLER RESOLUCION DE CONFLICTOS									1			

20	TALLER COMUNICACIÓN ACERTIVA									1			
21	TALLER TRABAJO EN EQUIPO										1		
22	CAPACITACIÓN EN MANIPULACION DE ALIMENTOS										1		
23	CAPACITACION EN CONSTRUCCION DE INDICADORES											1	
24	CAPACITACION EN ATENCION AL USUARIO Y SERVICIO AL CIUDADANO											1	
25	CAPACITACION EN SERVICIO AL CLIENTE												1

Las actividades de capacitación de conformidad con las necesidades establecidas y en las diferentes competencias requeridas, se desarrollarán a través de caja de compensación COMFATOLIMA, y la administradora de riesgos laborales AXA COLPATRIA; en lo referente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se complementarán y reforzarán por el Profesional universitario (seguridad y salud en el trabajo) vinculado por la Empresas de servicios públicos DAGUAS S.A. E.S.P.

11. RESPONSABLES

Se hace necesario delegar responsables en las necesidades del plan de Capacitación, para que permitan cuantificar e identificar de forma confiable y efectiva las actividades a ejecutar, tomar respectivas acciones en los resultados obtenidos, y así lograr establecer programas o tomar medidas necesarias que llevan a la mejora continua de la organización en cada uno de sus dependencias y funcionarios de la empresa DAGUAS S.A. E.S.P.

DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	JEFE DE DIVISIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA Y TÉCNICO RECURSOS HUMANOS PROFESIONAL UNIVERSITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	JEFE DE CONTROL INTERNO

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Indicador de Cumplimiento

Competencias de los servidores públicos desarrolladas a través de capacitaciones.

Medición del Indicador de Cumplimiento

Medición del conocimiento adquirido en las capacitaciones en un nivel aceptable de los servidores que diligencian la evaluación de conocimiento.

Bajo: Menor a 3.0

Medio: 3.0 sobre 5.0

Aceptable: 4.0 sobre 5.0

Alto: 5.0 sobre 5.0

13. SOCIALIZACIÓN

El presente Plan Institucional de Capacitaciones será socializado a funcionarios y usuarios de la empresa DAGUAS S.A. E.S.P. y publicado en la página web de la entidad.

Luego de la ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones se socializan los resultados a través de una realimentación, con el fin de identificar los temas que generaron mayor inquietud y expectativa



CESAR AUGUSTO CORDOBA ZARTA
Gerente

CENEIDA BIBIANA GUTIÉRREZ QUINTERO
Técnico Recursos Humanos