



uesvalle

Unidad Ejecutora de Saneamiento
del Valle del Cauca





 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2019	CODIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	6.0
		FECHA:	Ene. 22 de 2019
		PAGINA:	1 DE 16

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
1. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN	3
1.1 OBJETIVO GENERAL	3
1.2 .OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
2. MARCO LEGAL	3
3.ALCANCE	6
4.PROPÓSITO Y POLITICA DE FORMACION Y CAPACITACION	6
5. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION	7
5.1 IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION	7
5.2 ESTRUCTURACION DEL PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION, INDUCCIÓN - REINDUCCIÓN Y PLAN DE ENTRENAMIENTO	10
5.3 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	12
6. PROCESOS	13
6.1 Misión	14
6.3 Visión.....	14
7. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	14
PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO	14
8. EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION CAPACITACION	15
8.1 INDICADORES PARA EVALUAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION	15
9. NOTAS DE CAMBIO	16
10. APROBACION	16

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2019		CODIGO:	Y-TH-03
			VERSIÓN:	6.0
			FECHA:	Ene. 22 de 2019
			PAGINA:	2 DE 16

INTRODUCCIÓN

Con el fin de posibilitar el desarrollo de destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos que conforman la entidad, propiciando así su eficacia personal, grupal y organizacional que redunde en el mejoramiento de los servicios que presta la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca.


Este plan se diseñó con base en los lineamientos conceptuales del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública y el marco de la Dimensión del Talento Humano del MIPG en cuanto a que se ve la Gestión del Talento Humano como el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de Función Pública, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural, como también los resultados del diagnóstico de necesidades realizado a los funcionarios y a los jefes de las diferentes dependencias, del seguimiento a los planes y programas institucionales frente a los objetivos estratégicos y las auditorías internas.

El Decreto 1083 de 2015, establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación de igual forma el Departamento Administrativo de la Función Pública implementó la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, para dar continuidad con el aprendizaje basado en problemas por medio de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo. Toda la consolidación del Plan se encuentra encaminada a cumplir con las metas y objetivos institucionales.

Con el fin de la priorización de las necesidades de capacitación para el año 2019, se desarrolló un proceso Diagnostico de necesidades de aprendizaje analizando los siguientes insumos:

- Encuesta de detección de necesidades, donde se obtuvo la información de las necesidades de capacitación de los servidores.
- Información obtenida por medio de los planes de mejoramiento planteados por el Área de Control Interno

Además el Plan Institucional de Capacitación 2019 de la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca se tiene previsto realizar jornadas de inducción y reinducción de acuerdo a las necesidades que tiene cada Área siempre buscando el fortalecimiento de competencias laborales y brindar un mejor servicio.

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2019		CODIGO:	Y-TH-03
			VERSIÓN:	6.0
			FECHA:	Ene. 22 de 2019
			PAGINA:	3 DE 16

1. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

1.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer mecanismos de capacitación y entrenamientos que permitan desarrollar las competencias laborales y actualización de los servidores, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva de acuerdo con el Plan de acción y estratégico, para la mejor prestación del servicio a la comunidad.


1.2 .OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaborar encuesta con el fin de obtener información necesaria para la realización del Plan Institucional de Formación y Capacitación para el año 2019.
- Generar espacios mediante las acciones de formación y capacitación, competencias en los Servidores Públicos, con el objeto de incrementar la efectividad en sus prácticas laborales.
- Promover, estimular el desempeño y la eficacia de cada uno de los funcionarios de la administración a través de la capacitación.
- Elevar el nivel de rendimiento del personal y por ende contribuir en la prestación de un mejor servicio al Valle del Cauca.

2. MARCO LEGAL

Decreto 1567 de Agosto 5/1998 por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - “ Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2019		CODIGO:	Y-TH-03
			VERSIÓN:	6.0
			FECHA:	Ene. 22 de 2019
			PAGINA:	4 DE 16

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa “

Decreto No. 682 de Abril 16 /2001 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Ley 909 de Septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades.

...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”


Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias Fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y Organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. “Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. 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.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2019		CODIGO:	Y-TH-03
			VERSIÓN:	6.0
			FECHA:	Ene. 22 de 2019
			PAGINA:	5 DE 16

administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 65)”

“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación.

Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación (Decreto 1227 de 2005, arto 67)”


“Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3º, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, confórmase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

“Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arto 1)”

Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

Decreto 2539 de 2005. (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7). 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.

GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. – Establece las pautas

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2019		CODIGO:	Y-TH-03
			VERSIÓN:	6.0
			FECHA:	Ene. 22 de 2019
			PAGINA:	6 DE 16

para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias


2. ALCANCE

Esta actividad inicia con la recolección de datos a través del diligenciamiento de la encuesta de necesidades y de la obtención por otros medios como evaluación de los planes de acción, auditorías y requerimientos particulares de los responsables de los procesos, para así a través de la capacitación tener un correcto funcionamiento de los procesos y contar con una capacidad efectiva que permita aprovechar los recursos que dispone, es por ello que la función de capacitación se inserta como parte integrante del acontecer cotidiano de las empresas y para cumplir con sus objetivos toma información del medio ambiente y del mismo centro de trabajo.

3. PROPÓSITO Y POLITICA DE FORMACION Y CAPACITACION

La Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca, define en su manual de operaciones las políticas para la Gestión del Talento Humano en lo Referente a la formación y Capacitación en los siguientes términos:

La Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca, elaborará, el Plan Institucional de Formación y capacitación, con criterios técnicos adecuados, cumpliendo con el marco Normativo legal vigente en la materia, asegurando los recursos necesarios para su ejecución y ajustado a la política de calidad Institucional, para contar con un talento humano competente, orientado al desarrollo de sus conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes aplicando estrategias de mejoramiento continuo con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional que garanticen el logro de las metas y objetivos Institucionales, además enfatizando su enfoque en el cumplimiento de los logros institucionales y fortalecimiento del desarrollo de las competencias de sus empleados. Utilizando estrategias enmarcadas en el autocontrol, seguimiento y evaluación para lograr la efectividad del Plan Institucional de Formación y Capacitación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2019		CODIGO:	Y-TH-03
			VERSIÓN:	6.0
			FECHA:	Ene. 22 de 2019
			PAGINA:	7 DE 16

5. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION

La Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca, para la elaboración del Plan Institucional de Formación y Capacitación, presupuestó para el año 2019, la suma de TREINTA Y CINCO MILLONES DE PESOS (\$ 35.000.000) M/CTE, para ser destinados en formación y capacitación de los servidores públicos que son cuerpo de apoyo técnico operativo para la Secretaria Departamental de Salud en el cumplimiento de las funciones competencia del Departamento en materia de saneamiento Ambiental en las acciones derivadas de los procesos Gerenciales, Misionales, Apoyo y de Control.

5.1 IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

5.1.1 METODOLOGÍA


La metodología empleada inicialmente consistió en la elaboración de una encuesta para identificar las “Necesidades de Capacitación” para lo cual recepcionó información de los empleados pertenecientes a todos los niveles utilizando este instrumento mediante el cual se recopiló la información de manera individual referente a la identificación de las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios de la Entidad, respecto a la elaboración y desarrollo del Plan de Formación y de Capacitación, estructura de diseño del Plan de Formación y Capacitación por ellos sugerida.

5.1.2 PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION

Una vez priorizadas las necesidades de los funcionarios se da paso al desarrollo del plan de capacitación y formación con diversas actividades orientadas de la siguiente manera: Capacitación de acuerdo a los procesos mediante Charlas, talleres, Diplomados, cursos cortos y seminarios para generar espacios de reflexión, dialogo y ampliación de conocimientos donde podrán intervenir los funcionarios buscando siempre la mejora del clima organizacional.

Las Capacitaciones a desarrollar se encuentran descritas en el cronograma de Actividades.

5.1.3 RESPONSABILIDADES

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2019		CODIGO:	Y-TH-03
			VERSIÓN:	6.0
			FECHA:	Ene. 22 de 2019
			PAGINA:	8 DE 16

Cuando se prepara una propuesta de capacitación es muy importante agregar unas actividades o cronograma, para dar a conocer los periodos de desarrollo de esta información contando con el compromiso de todos los empleados de la UESVALLE y la distinción de los responsables que se lleva a cabo con éxito al plan y se puede realizar de la siguiente manera:


1. Los Subdirectores, Profesionales Universitarios encargados de liderar procesos y Profesionales Universitarios encargados de Coordinar, deben garantizar la asistencia de sus colaboradores a las acciones educativas programadas, respetando los empleados a los que están dirigidas de acuerdo con los lineamientos establecidos.
2. Cuando la Dirección y las Subdirecciones de la UESVALLE, apruebe y determine fecha y sitio de las capacitaciones, los empleados deben ser responsables para asistir a las mismas.
3. Los empleados públicos participantes en las actividades educativas programadas, deben responder a los compromisos asumidos en ellas y cuando corresponda en la multiplicación de las mismas.

Se debe tener en cuenta que existen algunos beneficios del Servidor Público cuando se capacita por medio de la empresa ambos constituyen la mejor inversión para enfrentar los retos del futuro, entre los beneficios podemos mencionar que:

- Promueve el desarrollo y la confianza del individuo.
- Logra metas individuales.
- Eleva el nivel de satisfacción en el puesto.
- Mejora la comunicación entre los trabajadores.
- Ayuda a la integración de grupos.

5.1.4 CARACTERISTICAS

- **Es abierto:** en la medida en que presenta unos contenidos básicos comunes (cursos transversales) y otros especializados (cursos específicos) que apoyan y propenden la cualificación de los funcionarios y conocimientos en los diferentes procesos de nuestra organización.


	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2019		CODIGO:	Y-TH-03
			VERSIÓN:	6.0
			FECHA:	Ene. 22 de 2019
			PAGINA:	9 DE 16

- **Es flexible y atiende a la diversidad:** Ya que se puede adaptar a las características de los alumnos como a las condiciones locativas y culturales de ubicación de los aprendices.
- **Es inclusivo:** Ya que existe un contenido común para todos los funcionarios asistentes a las capacitaciones logrando así la unicidad de criterios y conceptos.
- **Es dinámico:** En la medida en que permite correlacionar aprendizajes significativos con una relación dinámica de la figura docente como orientador y guía.
- **La información temática se ha organizado en tres grupos:** Temática que se contrata con instituciones y/o docentes externos, Temática que se trata con docentes y acciones educativas internas, Temática que se obtiene a través de relaciones con instituciones públicas.

Con la finalidad de que los centros de trabajo identifiquen y apliquen los aspectos mínimos necesarios que deben ser considerados para emprender un proceso de capacitación organizado, que involucre como actividad natural del mismo el dar cumplimiento a las disposiciones legales que se establecen en la materia, las fases sugeridas son las siguientes:

5.1.5 ESTRATEGIAS

- a) Priorización de las necesidades de capacitación conforme a los requerimientos de cada dependencia y/o Administración.
- b) Realización de convenios con las diferentes entidades del sector público para el intercambio de capacitación.
- c) Fortalecimiento de relaciones interinstitucionales nacionales.
- d) Aplicación de metodologías y medios que faciliten la gestión del conocimiento.

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2019		CODIGO:	Y-TH-03
			VERSIÓN:	6.0
			FECHA:	Ene. 22 de 2019
			PAGINA:	10 DE 16

5.2 ESTRUCTURACION DEL PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION, INDUCCIÓN - REINDUCCIÓN Y PLAN DE ENTRENAMIENTO

Dentro de las actividades estructuradas en el proceso de Gestión del Talento Humano la capacitación es utilizada como una herramienta de fortalecimiento de las habilidades y competencias laborales, es allí cuando el programa de inducción - reinducción construye, desarrolla, fortalece e incentiva el sentido de pertenencia y de compromiso de los funcionarios desde la vinculación a los cargos respectivos buscando facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional de la Entidad y de servicio público, suministrarle la formación necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la UESVALLE, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Para los empleados vinculados con nombramiento provisional y los Contratistas de prestación de servicios, dado el carácter transitorio de su relación con la Entidad, no podrán participar de programas de educación formal o no formal que se ofrezcan, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.


Todo lo anterior se sustenta un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo:

5.2.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN - REINDUCCIÓN.

El artículo 7º del 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, dispone: “(...) *Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales 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 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.*”

5.2.1.1 INDUCCIÓN

Está dirigido a iniciar al empleado cuando ingrese a la Entidad realizando la integración a la cultura organizacional, en lo que tiene que ver con el sistema de

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2019		CODIGO:	Y-TH-03
			VERSIÓN:	6.0
			FECHA:	Ene. 22 de 2019
			PAGINA:	11 DE 16

valores, formación ética, servicio público, la organización y las funciones del Estado, la misión de la entidad y las funciones de su dependencia, entre otros aspectos.

El Decreto Ley Decreto 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

El Artículo 2.2.5.8.2 del decreto 1083 de 2015 establece que la *Inducción al empleado. El jefe de la dependencia en donde deba prestar sus servicios el nuevo empleado deberá:*

1. *Explicarle el funcionamiento interno de la dependencia y sus procedimientos específicos, las funciones que le competen y las modalidades de su ejercicio, y*
2. *Disponer lo conducente para que le sean entregados los elementos para el ejercicio del cargo, conforme a las normas de la Contraloría General de la República.*


Es importante aclarar, que una vez se presente al servidor en la dependencia, este deberá realizar la jornada de inducción general de la Entidad direccionada por el Área de Talento Humano que tendrá por duración 3 horas.

A continuación, se presentan las etapas y actividades para el desarrollo del programa de la inducción de la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca:

- a. Una vez el servidor haya realizado el proceso de vinculación hasta la posesión del cargo.
- b. El servidor deberá recibir una información por tres (3) horas para conocer de manera general que es la UESVALLE.
- c. Una vez revisada la información inicial, se procederá a realizar la inducción general en la dependencia respectiva.
- d. Una vez culmine con el proceso de inducción desarrollará una evaluación de la información y certificación de esta actividad.

Los temas a tratar y las responsabilidades son las siguientes:

- **Planeación:** Qué es la Unidad Ejecutora de Saneamiento, Misión y Visión, Principios y Valores. Estructura-organizacional, Objetivos Institucionales, Sistema Integrado de Gestión.

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2019		CODIGO:	Y-TH-03
			VERSIÓN:	6.0
			FECHA:	Ene. 22 de 2019
			PAGINA:	12 DE 16

- **Talento Humano:** Estructura-organizacional, Programa de Bienestar, Plan Institucional de Capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Evaluación del desempeño, Nómina.
- **Sistemas:** Página WEB, Redes sociales, entre otras.
- **Gestión Documental:** Proceso de archivo así como el Sistema de Gestión Documental, Políticas de atención y servicios.

5.2.1.2 REINDUCCIÓN


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 reintroducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años.

A continuación, se presentan las etapas y actividades para el desarrollo del programa de la inducción de la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca:

- a. La Subdirección Administrativa y la Subdirección Técnica coordinan con las dependencias correspondientes para realizar la Reinducción, así:
- b. Se convoca a los servidores a participar en la jornada de reintroducción.
- c. Se recibe la presentación, taller, video, entre otras que se requiera para el desarrollo de la reintroducción
- d. Se realiza sensibilización de la reintroducción informando tema, día, lugar y hora de la actividad cuando se desarrolle de manera presencial.
- e. Las fechas establecidas pueden variar de acuerdo con las necesidades de reintroducción de los servidores de la Entidad.

5.3 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

Con el entrenamiento en el puesto de trabajo se busca fortalecer las competencias del personal vinculado en el quehacer diario y los procedimientos de acuerdo con cada proceso de la Entidad, permitiendo desarrollar habilidades y del servicio público, suministrando información necesaria de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual de competencias y organizacionales.

 uesvalle Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2019		CODIGO:	Y-TH-03
			VERSIÓN:	6.0
			FECHA:	Ene. 22 de 2019
			PAGINA:	13 DE 16


Esta actividad es realizada por cada profesional responsable de coordinar cada proceso o por el quien requiera que se afiance un conocimiento específico, en la frecuencia que se requiera de acuerdo con las necesidades del servicio.

6. PROCESOS

En su estructura, la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca, está comprendida por procesos Estratégicos, procesos Misionales, procesos de apoyo y un proceso de Control, y es cuerpo de apoyo técnico operativo para la Secretaria Departamental de Salud en el cumplimiento de las funciones competencia del Departamento en materia de Salud Ambiental y Saneamiento Ambiental, que son ejecutados por:

- Funcionarios de Carrera Administrativa
- Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción
- Funcionarios en Provisionalidad
- Trabajadores Oficiales



	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2019		CODIGO:	Y-TH-03
			VERSIÓN:	6.0
			FECHA:	Ene. 22 de 2019
			PAGINA:	14 DE 16

6.1 Misión

Somos la Entidad, que apoya a la Secretaria Departamental de Salud en el cumplimiento de las funciones y competencias en Salud ambiental y Saneamiento ambiental; y desarrolla, programas y proyectos en alianza con otras instituciones públicas y organizaciones sin ánimo de lucro, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de la población Vallecaucana.

6.3 Visión

La Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca en el año 2020, será reconocida como una institución pública prestadora de servicios de saneamiento ambiental, con eficiencia administrativa, capacidad gerencial, estabilidad financiera, servicios de calidad y desarrollo tecnológico.

7. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN


Para la ejecución del presente plan se hará de dos maneras:

- Consolidado de Capacitación
- Proyecto de aprendizaje en equipo

PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

Con el fin de tener una experiencia acompañada y de construir conocimiento de manera colaborativa que permita resolver las necesidades de aprendizaje y transformar problemas en el contexto laboral de un grupo determinado colaboradores de la Entidad, con el propósito de brindar soluciones a las necesidades de capacitación y mejora en el desarrollo de las actividades cotidianas, en la presente vigencia se presentaron tres proyectos de aprendizaje así:

NOMBRE DEL PROYECTO	OBJETIVO	OBSERVACIONES
Empoderamiento en ejecución de labores misionales (Comunicación, servicio y registros)	Propiciar el empoderamiento individual y grupal a través de metodología dirigidas en las distintas áreas de trabajo especialmente en temas misionales.	Este proyecto se llevará a cabo en todos los AROS en 10 meses de marzo a noviembre.

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2019	CODIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	6.0
		FECHA:	Ene. 22 de 2019
		PAGINA:	15 DE 16

Pilotaje de aeronaves no tripuladas.	Desarrollar habilidades en el pilotaje de aeronaves civiles no tripuladas para ejercer actividades misionales de la Entidad.	Este proyecto se llevará a cabo por parte de los profesionales del Área Misional en 5 meses de marzo a julio.
Claridad de registros	Adquirir destrezas en la utilización de herramientas físicas e informáticas que utilizan los distintos procesos de la Entidad en la realización de labores cotidianas especialmente en la identificación de formatos actualizados que se utilizan en los procesos misionales.	Este proyecto se llevará a cabo en todos los AROS en 10 meses de marzo a noviembre.

8. EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION CAPACITACION

La forma de evaluar las diferentes capacitaciones que realicen los funcionarios de la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca, se harán de acuerdo como lo solicitaron al haber diligenciado el formato: Teórico practico, seminarios, talleres, Diplomados, dinámicos o también brindar la capacitación internamente dado el caso.


8.1 INDICADORES PARA EVALUAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION

Los indicadores establecidos para evaluar el Plan Institucional de Formación y Capacitación son:

EFICACIA

- Cumplimiento de capacitaciones programada y establecidas en el Plan

Número de capacitaciones programadas	X
100	
Número de capacitaciones ejecutadas	

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2019	CODIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	6.0
		FECHA:	Ene. 22 de 2019
		PAGINA:	16 DE 16

- Nivel de la inversión en formación y capacitación

$$\frac{\text{Total presupuesto ejecutado en formación y capacitación}}{\text{Total de presupuesto asignado a formación y capacitación}} \times 100$$

IMPACTO (EFECTIVIDAD)

La evaluación del impacto es la comparación de los cambios producidos entre una situación inicial y otra, luego de la intervención de la capacitación. Esta brindará resultados y evidenciará la efectividad en el puesto de trabajo, producido por los servicios que asistan. Además con esta evaluación pretende conocer la percepción acerca de la incidencia de las acciones implementadas en la formación, de acuerdo con la capacitación desarrollada (Aplicación de encuesta).

9. NOTAS DE CAMBIO

FECHA	VERSION INICIAL	MOTIVO DEL CAMBIO Y NUMERALES MODIFICADOS	VERSION FINAL
Enero 22 de 2019	5.0	Se ajusta el documento al formato institucional de planes para control de versión.	3.0

10. APROBACION

	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Nombre	Yamit Lucumí Díaz	Constanza Ivette Hernández/ Fernando Girón Vanderhuk	Diego Victoria Mejía
cargo	Profesional Universitaria Proceso de Gestión de Talento humano	Asesora de Planeación Subdirector Administrativo	Director General
Fecha	Enero 22 de 2019	Enero 22 de 2019	Enero 22 de 2019
Firma	Documento original firmado	Documento original firmado	Documento original firmado