

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI	CODIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	6.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2018	FECHA:	28/03/2018
		PAGINA:	1 DE 13

INTRODUCCIÓN

La capacitación y formación va dirigida al perfeccionamiento de la labor diaria de los funcionarios de la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca, para que se desempeñen de manera eficiente las funciones asignadas, produciendo resultados de calidad, excelentes servicios a la ciudadanía en general, prevenir y solucionar anticipadamente problemas dentro de la organización, proponiendo la ampliación de conocimientos, habilidades y actitudes requeridos en un puesto de trabajo.

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 2018, 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 2018 de la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca se tiene previsto realizar jornadas de reinducción de conformidad con los cambios que se han presentado la Entidad, tales como la implementación y ajuste del modelo de operaciones, así como también los programas de inducción y el fortalecimiento en competencias laborales.

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI	CODIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	6.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2018	FECHA:	28/03/2018
		PAGINA:	2 DE 13

1. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Estructurar el plan de formación y capacitación para el año 2018, encaminado a brindar alternativas de solución a problemas cotidianos que presentan los servidores públicos de la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca en el cumplimiento de sus funciones cotidianas, fortaleciendo las competencias laborales, para mejorar la prestación del servicio público.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaborar encuesta con el fin de obtener información necesaria para la realización del Plan Institucional de Formación y Capacitación.
- 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.

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI	CODIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	6.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2018	FECHA:	28/03/2018
		PAGINA:	3 DE 13

2. ALCANCE

Al ser la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca una entidad destinada a ofrecer al público usuario servicios de salud y a obtener en algunos casos beneficio de ello, se requiere para su correcto funcionamiento contar con una capacidad efectiva que permita aprovechar los recursos que dispone.

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.

El Recurso Humano es lo más importante para la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca, el cual está conformado por los funcionarios de la alta Gerencia, misionales y de apoyo, implicados en el desarrollo de las actividades laborales, por tal razón con la capacitación y la formación que es un proceso educacional en el cual el personal adquiere y desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, permitiéndole hacer ajustes laborales de acuerdo a las nuevas dinámicas Administrativas.

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.

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI	CODIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	6.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2018	FECHA:	28/03/2018
		PAGINA:	4 DE 13

4. 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 2018, 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 Evaluación o Control.

4.1 IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

4.1.1 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.

4.1.2 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.

4.1.3 RESPONSABILIDADES

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

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI	CODIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	6.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2018	FECHA:	28/03/2018
		PAGINA:	5 DE 13

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.

4.1.4 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.
- **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.

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI		CODIGO:	Y-TH-03
			VERSIÓN:	6.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2018		FECHA:	28/03/2018
			PAGINA:	6 DE 13

- **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:

4.1.5 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.

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI	CODIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	6.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2018	FECHA:	28/03/2018
		PAGINA:	7 DE 13

4.2. ESTRUCTURACION DEL PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION Y PLAN DE ENTRENAMIENTO Y REINDUCCIÓN

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 UES Valle, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Este proceso está dirigido a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en él habilidades Gerenciales y del servicio público suministrándole 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:

4.2.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN.

Está dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional, en lo que tiene que ver con el sistema de 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.

5. 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 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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI		CODIGO:	Y-TH-03
			VERSIÓN:	6.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2018		FECHA:	28/03/2018
			PAGINA:	8 DE 13

contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

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

Decreto 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

10

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI	CODIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	6.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2018	FECHA:	28/03/2018
		PAGINA:	9 DE 13

desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la 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 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, confórmese 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.

uesvalle Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI	CODIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	6.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2018	FECHA:	28/03/2018
		PAGINA:	10 DE 13

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


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 Evaluación, 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 Saneamiento Ambiental, que son ejecutados por:

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




[Firma]

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	PLAN DE CAPACITACIÓN	
	CODIGO: F-TH-11	
	VERSIÓN: 3.0	
	FECHA: 28/03/2018	
	CODIGO: F-TH-11	
CONSOLIDADO GENERAL DEL DIAGNOSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR PROCESO		


Proceso	Temas	Posibles modalidades de capacitación
Gestión Documental	Desempeño secretarial, atención al público, Plan nacional de archivo	Seminario, Taller
Gestión jurídica	SECOP II	Seminario, Taller
Gestión Financiera	Cambios en normatividad en finanzas publicas	Seminario, Taller
Zoonosis	Etología, Procedimientos para manejo adecuado de caninos y felinos para vacunación. Identificación de colonias de quirópteros y su desalojo. Colección de tejido nervioso para muestras para laboratorio. Atención de Quejas por ataque de Himenópteros. Alimentos y Bebidas: Procedimientos para IVC de establecimientos. Identificación de bebidas fraudulentas.	Seminario, Taller
Todos los procesos	Herramientas informáticas	Seminario, Taller
Aguas de Consumo Humano	Calibración de equipos de muestreo.	Seminario, Taller
Todos los procesos	Comunicación efectiva, liderazgo, Motivación institucional	Seminario, Taller
Medicamentos y Dispositivos	IVC de los medicamentos y Centros de estética.	
Talento Humano	Nómina y novedades de personal	Seminario, Taller
ETV	Correcta disposición de residuos, Promoción, prevención e IVC de las ETV	Seminario, Taller
Todos los procesos	Manejo de las TIC	Seminario, Taller
Protección y vigilancia en Salud Ambiental	IVC en temas del proceso.	Seminario, Taller
Procesos de apoyo	Gestión y Administración de Recursos Físicos, Seguridad y Salud en el trabajo, Seguridad vial, Estructuración, ejecución y control de proyectos, Liderazgo, competencias laborales, Estructuración del Estado, Modelo Integrado de Gestión y Planeación.	Seminario, Taller

7

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	PLAN DE CAPACITACIÓN		CODIGO: F-TH-11
			VERSIÓN: 3.0
			FECHA: 28/03/2018
			CODIGO: F-TH-11
CONSOLIDADO GENERAL DEL DIAGNOSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR PROCESO			

PROCESO	TEMA	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Gestión Documental	Desempeño secretarial, atención al público, Plan nacional de archivo												
Gestión jurídica	SECOP II												
Gestión Financiera	Cambios en normatividad en finanzas publicas												
Zoonosis	Etología, Vacunación Caninos y Felinos. Quirópteros. Colección de tejido nervioso para muestras para laboratorio. Atención de Quejas por ataque de Himenópteros. Alimentos y Bebidas: Procedimientos para IVC de establecimientos. Identificación de bebidas fraudulentas.												
Todos los procesos	Herramientas informáticas												
Aguas de Consumo Humano	Calibración de equipos de muestreo.												
Todos los procesos	Comunicación efectiva, liderazgo, Motivación institucional												
Medicamentos y Dispositivos	IVC de los medicamentos y Centros de estética.												
Talento Humano	Nómina y novedades de personal												
ETV	Correcta disposición de residuos, Promoción, prevención e IVC de las ETV												
Todos los procesos	Manejo de las TIC												
Protección y vigilancia en Salud Ambiental	IVC en temas del proceso.												

38

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	PLAN DE CAPACITACIÓN	CODIGO: F-TH-11
	VERSIÓN: 3.0	CODIGO: F-TH-11
	CONSOLIDADO GENERAL DEL DIAGNOSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR PROCESO	FECHA: 28/03/2018
		CODIGO: F-TH-11

[illegible]

80

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI		CODIGO:	Y-TH-03
			VERSIÓN:	6.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2018		FECHA:	28/03/2018
			PAGINA:	11 DE 13

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.

6.2 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.

 Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD Y MECI	CODIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	6.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2018	FECHA:	28/03/2018
		PAGINA:	12 DE 13

7. 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.

7.1 INDICADORES PARA EVALUAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION

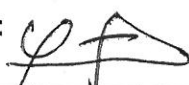
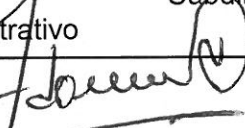
Los indicadores establecidos para evaluar el Plan Institucional de Formación y Capacitación son:

- Cumplimiento de capacitaciones programada y establecidas en el Plan

$$\frac{\text{Número de capacitaciones programadas}}{100} \times \text{Número de capacitaciones ejecutadas}$$

- Nivel de la inversión en formación y capacitación

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

Elaboró: Yamit Lucumí Díaz	Revisó: Fernando Girón Vanderhuk	Aprobó: Diego Victoria Mejía
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Subdirector Administrativo	Cargo: Director General
Firma: 	Firma: 	Firma: 