
 UNIDAD EJECUTORA DE SANEAMIENTO DEL VALLE DEL CAUCA	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Y MECI	CÓDIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	5.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2017	FECHA:	16/03/2017
		PÁGINA:	11 de 11

INTRODUCCION

La formación y la capacitación de los servidores públicos debe estar orientada a fortalecer la capacidad de gestión de las entidades públicas y contribuir a la modernización del Estado y tiene como objetivo el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades y las competencias fundamentales de quienes lo reciben, buscando el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios”.

La Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle de Cauca en cumplimiento de la normativa vigente, formuló el presente Plan de Formación y Capacitación, articulado con las políticas de la administración del Talento Humano, con el fin de fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, en función de lograr estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público. Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, se tuvieron en cuenta los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, aspectos tales como el concepto de competencias laborales, incorporando adicionalmente los conceptos de aprendizaje basado en problemas y proyecto de aprendizaje en equipo PAE, por medio del cual se pueden adquirir y perfeccionar un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para desempeñar eficazmente las funciones desarrolladas. Igualmente, se realizó un diagnóstico de necesidades, el cual tiene como objetivo la identificación de situaciones a mejorar mediante procesos de aprendizaje, a través de la aplicación de la encuesta de detección de necesidades de capacitación a los funcionarios y a los jefes de las diferentes dependencias. De otra parte, para la elaboración del Plan se tuvo en cuenta los planes de mejoramiento, producto de las Auditorias efectuadas a la entidad. Por último, Para la UESVALLE, el PIC se constituye en un medio orientado a dotar a la entidad de servidores íntegros, competentes, abiertos al cambio y comprometidos con el cumplimiento de la misión institucional, por lo que se propone dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales del personal de la Entidad en donde se priorizaron aquellos que pueden ofrecer respuestas a las necesidades de aprendizaje más apremiantes para la institución. Para el año 2017, se tiene previsto como un factor reforzar la de la jornada de reinducción y continuar con la inducción estipulada en la normatividad vigente priorizada dentro del presente PIC.

 UNIDAD EJECUTORA DE SANEAMIENTO DEL VALLE DEL CAUCA	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Y MECI	CÓDIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	5.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2017	FECHA:	16/03/2017
		PÁGINA:	11 de 11

1. JUSTIFICACION


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, comprometidos en el desarrollo de las actividades laborales, convirtiendo la capacitación en 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, el puesto o el ambiente laboral como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos el incremento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la entidad, en tal sentido la capacitación constituye factor importante para que el funcionario público brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades,

2. OBJETIVO GENERAL

Estructurar el plan Institucional de capacitación 2017 con el fin de fortalecer las competencias laborales, incrementar habilidades individuales y colectivas de los servidores públicos de acuerdo con el Plan estratégico, para la mejor prestación del servicio a la comunidad.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaborar encuesta con el fin de obtener información necesaria para la realización del Plan Institucional de Formación y Capacitación.
- Ejecutar acciones de formación para mejorar la calidad del trabajo de los miembros de la entidad.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción en los funcionarios de la UES Valle.
- Promover y estimular el desempeño y la eficacia de cada uno de los funcionarios de la administración.
- 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 GESTIÓN DE LA CALIDAD Y MECI	CÓDIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	5.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2017	FECHA:	16/03/2017
		PÁGINA:	11 de 11

4. ALCANCE

Este plan reconoce el papel protagónico del recurso humano en la entidad 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.


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.

5. 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.

Los Servidores Públicos de la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca, deben dar cumplimiento al procedimiento Evaluación de Competencias, Formación e Inducción (F-TH-11), establecido para la elaboración del Plan de Formación y Capacitación para el año 2017.

 UNIDAD EJECUTORA DE SANEAMIENTO DEL VALLE DEL CAUCA	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Y MECI	CÓDIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	5.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2017	FECHA:	16/03/2017
		PÁGINA:	11 de 11

6. 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 2017, la suma de catorce millones doscientos setenta y dos mil pesos (\$ 14.272.000) 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.

Para el desarrollo eficiente de estas acciones, los servidores públicos, deben mantener niveles de competencia, en lo que respecta a conocimientos, habilidades y actitudes, lo que solo se logrará con la identificación oportuna de necesidades de esta materia, para ser solucionadas a través de una formación y capacitación direccionada al cumplimiento de los objetivos de los procesos.

La elaboración del Plan Institucional de Formación y capacitación para el año 2017, debe realizarse acorde al procedimiento Evaluación de Competencias formación e inducción.


7. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

7.1.1 METODOLOGÍA

La metodología empleada inicialmente consistió en la elaboración de una encuesta para identificar las "Necesidades de Capacitación" para lo cual se invitó a participar al Nivel Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, de toda la Entidad, diligenciando en el Formato (F-TH-11) establecido para tal fin, en dicho instrumento mediante se recopiló la información que los empleados diligenciaron de manera grupal o individual referente a la identificación de las necesidades de Capacitación.

El formato para identificar las necesidades de capacitación se difundió a través de correo electrónico en el mes de febrero, a través de las mismas se identificaron las áreas temáticas y actividades de mayor interes por parte de los funcionarios, para ser presentada y puesta a consideración por la Dirección General.

Para el diseño del Plan de Formación y Capacitación se tuvo en cuenta la documentación facilitada por el Departamento Administrativo de la Función Pública -

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Y MECI	CÓDIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	5.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2017	FECHA:	16/03/2017
		PÁGINA:	11 de 11

DAFP y por la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP en sus páginas de Internet y por tanto se dio aplicación a la estructura de diseño del Plan de Formación y Capacitación por ellos sugerida.

7.1.2 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 entrenamiento en el puesto de trabajo, Reinducción, 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 actividades de capacitación o entrenamiento en el puesto de trabajo a desarrollar se encuentran descritas en el cronograma de Actividades.

7.1.3 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 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 AROS, 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:

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Y MECI	CÓDIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	5.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2017	FECHA:	16/03/2017
		PÁGINA:	11 de 11


- Permite al trabajador prepararse para la toma de decisiones y para la solución de problemas.
- Promueve el desarrollo y la confianza del individuo.
- Ofrece herramientas necesarias en el manejo de conflictos que se den dentro de la organización.
- Logra metas individuales.
- Eleva el nivel de satisfacción en el puesto.
- Mejora la comunicación entre los trabajadores.
- Ayuda a la integración de grupos.
- Transforma el ambiente de trabajo en la empresa, haciendo más agradable la estadía en ella.

7.1.4 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.
- **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:

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Y MECI	CÓDIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	5.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2017	FECHA:	16/03/2017
		PÁGINA:	11 de 11

Beneficios de la capacitación

Entre los beneficios que tiene la capacitación para Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca se pueden enumerar los siguientes

- Crear mejor imagen de la Entidad
- Mejora la relación en los diferentes Niveles
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo
- Elimina los temores de incompetencia
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto
- Desarrolla un sentido de progreso


7.1.5 ESTRATEGIAS

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

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

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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Y MECI	CÓDIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	5.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2017	FECHA:	16/03/2017
		PÁGINA:	11 de 11

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:


7.2.1 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.

7.2.2 PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

Con la entrada en marcha del Modelo Institucional de Gestión Operativa – MIGO de la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca, es importante hacer Reinducción a todos los empleados de la entidad dando a conocer los siguientes elementos:

- Equipo Operativo por Municipio: Estarán conformados por profesionales, tecnólogos, Técnicos y Auxiliares de planta y por contrato asignados por municipio, dependiendo de la programación operativa establecida para cada vigencia. Su radio de acción son las zonas urbanas y rurales de los 22 municipios. Se garantizará por parte de las directivas, el gestionar en cada municipio un espacio físico para la ubicación del talento humano.
- Área Operativa – ARO: Agrupación de municipios por regiones para la ejecución de las actividades institucionales relacionadas con la salud y el saneamiento ambiental.
- Profesional Responsable de Área Operativa: Profesional de planta de la UESVALLE, asignado como responsable de un Área Operativa-ARO para el cumplimiento de las funciones mencionadas en el presente documento. Este funcionario tendrá responsabilidades administrativas y técnicas.
- Profesionales Responsables de Procesos: Son profesionales de planta con funciones asignadas para liderar técnicamente cada uno de los Procesos Misionales. Están a cargo de apoyar la planificación, seguimiento y evaluación; así como, dar las directrices técnicas a los equipos operativos asignados por municipio y a los profesionales responsables de los ARO.
- Dirección General y Subdirecciones: Son los funcionarios responsables de realizar el direccionamiento estratégico de la UESVALLE, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos a nivel institucional.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Y MECI	CÓDIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	5.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2017	FECHA:	16/03/2017
		PÁGINA:	11 de 11

- **Comités:** Se identifican como espacios en los cuales se analizan situaciones propias de la institución o se imparten directrices de trabajo para los equipos operativos. En este sentido, existen el comité Gerencial y el Comité de Direccionamiento Estratégico.
- **Procesos de Apoyo y Control:** Los procesos de apoyo se encargan de gestionar los recursos institucionales y soportar el desarrollo de las actividades del área misional de la institución. Los Procesos de control son aquellos que se encargan de medir y corregir el desempeño de los funcionarios, que permita asegurar que los objetivos de la institución sean alcanzados.
- **Oficinas Logísticas de Apoyo-OLA:** Oficinas ubicadas en los municipios de Cali, Tuluá y Cartago desde las cuales se garantiza la gestión y apoyo de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades de cada Área Operativa.
- **Plan Estratégico/Plan Operativo Anual/Plan de Acción**
- **Relacionamiento con otros actores:** Definición clara de canales de comunicación permanente con actores estratégicos y espacios de coordinación interinstitucional, que apoyen el ejercicio de la Autoridad Sanitaria en cada Área Operativa.

8. 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.

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.

 UNIDAD EJECUTORA DE SANEAMIENTO DEL VALLE DEL CAUCA	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Y MECI	CÓDIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	5.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2017	FECHA:	16/03/2017
		PÁGINA:	11 de 11

...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 1227 de Abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

TITULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS CAPITULO I Sistema nacional de capacitación Artículo 65:” Los planes de capacitación institucionales 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 recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.”

Artículo 66:” Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”...

Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto ley 1567 de 1998, conformase 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...”

Ley 1064 de Julio 26/2006 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-Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Decreto 4665 de Noviembre 29/ 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de competencias.

 UNIDAD EJECUTORA DE SANEAMIENTO DEL VALLE DEL CAUCA	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Y MECI	CÓDIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	5.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2017	FECHA:	16/03/2017
		PÁGINA:	11 de 11

Resolución 440 de Noviembre /2008 Por la cual se reglamenta el Plan Institucional de Capacitación y Formación de los empleados del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Decreto 1083 de 2015, "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública". Título 9. Capacitación.

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

9. Procesos


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

a. Misión

Contribuimos al mejoramiento de la calidad de vida de la población vallecaucana mediante la prestación de servicios de saneamiento ambiental, en el marco de las competencias departamentales, desarrollando acciones de promoción, prevención, inspección, vigilancia y control de los factores de riesgo que afectan la salud humana.

b. 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 GESTIÓN DE LA CALIDAD Y MECI	CÓDIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	5.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2017	FECHA:	16/03/2017
		PÁGINA:	11 de 11

11. 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.

11.1 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

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


- 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: Dialma Alejandra Reyes	Aprobó: Diego Victoria Mejía
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Subdirector a Administrativo	Cargo: Director General

 UNIDAD EJECUTORA DE SANEAMIENTO DEL VALLE DEL CAUCA	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Y MECI	CÓDIGO:	Y-TH-03
		VERSIÓN:	5.0
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2017	FECHA:	16/03/2017
		PÁGINA:	11 de 11


Firma:	Firma:	Firma:
--------	--------	--------

 UNIDAD EJECUTORA DE SANEAMIENTO DEL VALLE DEL CAUCA	PLAN DE CAPACITACIÓN		CODIGO: F-TH-11
			VERSIÓN: 2.0
	CONSOLIDADO GENERAL DEL DIAGNOSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR PROCESO		FECHA:
			28/03/2016
			CODIGO: F-TH-11


Proceso	Posibles Objetivos	Temas	Participación por niveles de cargos					Total participantes	Posible modalidad de capacitación	Mes	Costos Aprox.
			DI	AS	PR	TC	AT				
Control Interno Disciplinario	Actualizar aspectos jurisprudenciales y normativos.	Derecho disciplinario.		X	X			20	Curso – taller – Entrenamiento	Abril-agosto 2017	1.000.000
Gestión Financiera	Conocer los cambios generados por la ley 1819 de diciembre de 2016 y en la normatividad en cuanto a gestión presupuestal, contable y de tesorería	Actualizaciones normativas y de procedimientos en temas financieros, contables y de tesorería.			X	X		10	Curso – taller – Entrenamiento	Marzo-mayo-agosto-Sept.-Nov.2017	1.200.000
Gestión Talento Humano	Mantener los competencias laborales de los funcionarios asignados al área	Manejo de programas de nóminas y seguridad social Leyes y normas de contratación.			X	X	X	4	Curso – taller – Entrenamiento	Abril-julio-sept 2017	1.200.000
Todos los Procesos	Crear conciencia sobre la importancia del cliente satisfecho, valorando el compromiso y la búsqueda de la excelencia en su atención.	Servicio al cliente.			X	X	X	50	Curso – taller – Entrenamiento	Agosto-sept. 2017	1.000.000

 UNIDAD EJECUTORA DE SANEAMIENTO DEL VALLE DEL CAUCA	PLAN DE CAPACITACIÓN		CODIGO: F-TH-11
			VERSIÓN: 2.0
			FECHA: 28/03/2016
	CONSOLIDADO GENERAL DEL DIAGNOSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR PROCESO		CODIGO: F-TH-11

Gestión Jurídica	Contribuir al mejoramiento de las actividades de contratación y procesos jurídicos administrativos mediante la creación, adjudicación y seguimiento de la gestión contractual.	Actualización en SECOP.				X	X	X	10	Curso – taller – Entrenamiento	Abril-junio-sept. 2017	
Gestión Documental	Mejoramiento en el manejo de la gestión documental y ventanilla única	Educación continuada de Ventanilla única, Plan Institucional de Archivo (PINAR) y gestión documental.					X	X	10	Curso – taller – Entrenamiento	Abril-agosto-nov. 2017	1.000.000
Todos los procesos	Crear espacios para formación cualificada de técnicos y auxiliares que permitan fortalecer perfil ocupacional de las personas que se vinculan con la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca, para mejorar la calidad del servicio que se presta a la comunidad.	Continuación Formación en Sistema de gestión integrada, medio ambiente, seguridad y salud ocupacional Tecnología en Salud Ambiental y Seguridad Sanitaria (A la espera de autorización MEN)				X	X	X	30	Formación SENA Formación SENA	De enero a diciembre-2017 Julio-Dic. 2017	
Todos los procesos	Fortalecer, ampliar y mejorar conocimientos relacionados con el manejo de los sistemas de información para el mejor desempeño de	Formación continuada de las herramientas tecnológicas y las TIC					X	X	30	Formación SENA	Abril-Dic. 2017	

 UNIDAD EJECUTORA DE SANEAMIENTO DEL VALLE DEL CAUCA	PLAN DE CAPACITACIÓN		CODIGO: F-TH-11
			VERSIÓN: 2.0
			FECHA: 28/03/2016
	CONSOLIDADO GENERAL DEL DIAGNOSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR PROCESO		CODIGO: F-TH-11

	las actividades.											
Agua potable y calidad del aire	Establecer mecanismos que permitan la ampliación de conceptos y mejoramiento de las competencias laborales				X	X			20	Curso – taller – Entrenamiento	Mayo-Sept.2017	1.228.000
Zoonosis	Determinar nuevas dinámicas de aprendizaje para la adquisición de conceptos dando lugar al mejoramiento de competencias laborales.				X	X		X	20	Curso – taller – Entrenamiento	Junio-sept. 2017	1.200.000
Alimentos	Adquirir nuevos conceptos que permitan mejorar la calidad del servicio que se presta a la comunidad.				X	X			20	Curso – taller – Entrenamiento	Julio-Sept.2017	1.000.000
Todos los procesos	Elaboración e interpretación de canales endémicos y análisis epidemiológicos de la información.				X	X			40	Curso – taller – Entrenamiento	Marzo – Sept. 2017	

 UNIDAD EJECUTORA DE SANEAMIENTO DEL VALLE DEL CAUCA	PLAN DE CAPACITACIÓN					CODIGO: F-TH-11	
						VERSIÓN: 2.0	
	CONSOLIDADO GENERAL DEL DIAGNOSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR PROCESO					FECHA: 28/03/2016	
						CODIGO: F-TH-11	

ETV	Mejorar competencias laborales.	Actualización en el manejo, uso y mantenimiento de equipos de fumigación. Capacitación en enfermedades transmitidas por vectores y nuevos vectores transmisores.				X	X	X	20	Curso – taller – Entrenamiento	Abril- Nov de 2017	1.300.000
Todos los procesos	Permitir espacios para crear estrategias de administrativas para ampliar competencias laborales y actualización normativa	Reforzar las competencias laborales y desempeño Actualización normativa.	X			X	X	X	40	Curso – taller – Entrenamiento	Julio- Sep. 2017	1.000.000
Todos los procesos	Adquirir conocimiento en legislación sanitaria procesos sancionatorios, jurídico administrativos	Capacitación en legislación sanitaria, leyes y normas asociadas al saneamiento ambiental.				X	X	X	30	Curso – taller – Entrenamiento	Abril- Nov.2017	1.300.000
Seguridad Química y Protección Radiológica	Fortalecer los conocimientos para ampliar competencias laborales y actualización de normas.	Capacitación en uso y manejo de sustancias químicas y peligrosas, almacenamiento, transporte, distribución enfocadas en la IVC de este tipo de establecimientos. Interpretación de hojas de seguridad,				X	X	X	10	Curso – taller – Entrenamiento	Mayo- Julio- Agosto de 2017	1.000.000



CODIGO: F-TH-11
VERSIÓN: 2.0
FECHA: 28/03/2016
CODIGO: F-TH-11

PLAN DE CAPACITACIÓN

CONSOLIDADO GENERAL DEL DIAGNOSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR PROCESO

[illegible]

DI: Directivo	
---------------	--

AS: Asesor

PR: Profesional

TC: Técnico

AT: Asistencial