PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

SOCIEDAD MEGABÚS S.A.
FEBRERO DE 2021

MEGABÚS

PLAN DE CAPACITACIÓN MEGABÚS SA

PLAN DE CAPACITACIÓN
MEGABÚS S.A

INTRODUCCIÓN

El objetivo de la capacitación en los Servidores Públicos es mejorar la calidad en la prestación del servicio a cargo, orientado al bienestar general y al logro del Sistema Integrado de Transporte Masivo SITM creando valor público, es decir, valor compartido por todos; de esta manera se busca escalar mayor eficiencia duradera de competencias y capacidades específicas en los Trabajadores Oficiales.

Así mismo, se articula con los objetivos del Sistema Integrado de Gestión de MEGABÚS S.A. aumentando los niveles de satisfacción del usuario y las partes interesadas, fortaleciendo la prestación del servicio orientado al mejoramiento, calidad, eficiencia y pertinencia del transporte masivo, robusteciendo el desempeño de los procesos establecidos en la sociedad MEGABÚS S.A., de tal forma que felicite el cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

El Plan Institucional de Capacitación está encaminado a la estrategia, con un enfoque que contribuye al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los Trabajadores Oficiales de MEGABÚS S.A., impulsando el desarrollo integral e institucional, condescendiendo con la transformación requerida en el contexto personal, administrativo y operativo; considerando las necesidades expresadas por los trabajadores oficiales en la encuesta de detección de necesidades de capacitación y las disposiciones normativas.

En consecuencia, el componente de capacitación ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 e Institucionales como: Direccionamiento Estratégico y Estructura Organizacional de la sociedad MEGABÚS S.A.

CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO 04

2. OBJETIVO GENERAL 05

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 05

4. ORIENTACIÓN TEMÁTICA Y ARTICULACIÓN 05

5. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES 07

6. DESEMPEÑO Y CAPACITACIÓN 12

7. OFERTA DE CAPACITACIÓN 13

8. FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS 17

9. CRONOGRAMA 18

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 18

1. MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- 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 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".
- Ley 1960 de 2019. Artículo 3° profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Resolución Interna 084 de 2017 "Por medio de la cual (...) se establecen las directrices para brindar apoyo económico con fines de capacitación a los funcionarios" Sociedad MEGABÚS S.A.
- Resolución Interna 060 de 2020 "Por medio de la cual se adopta el "Plan Institucional de Formación y Capacitación Año 2020" y el "Plan Institucional de Bienestar y Estímulos Año 2020"" Sociedad MEGABÚS S.A.

Documentos que orientan los planes de capacitación en el sector público:

- El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030
- Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad.
- Circular Externa N.º 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC).

2. OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias y conocimientos de los Servidores Públicos de MEGABÚS S.A., a través de las líneas de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas, para optimizar el desempeño laboral, lo que conlleva a MEGABÚS S.A. a contar con Servidores Públicos competentes.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar las orientaciones conceptuales, temáticas y estratégicas de la capacitación en el marco del Plan Estratégico de MEGABÚS S.A.
- Fortalecer el desarrollo de competencias en los Servidores Públicos de MEGABÚS S.A., de acuerdo con lo establecido en el Programa 2.1 "Fortalecimiento del talento humano" con el Proyecto 2.1.1 "Capacitación al personal en actividades relacionadas con el cargo", con el fin de mejorar su desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos estratégicos de MEGABÚS S.A.
- Integrar los nuevos Servidores Públicos a la cultura organizacional de MEGABÚS S.A., a través de los procesos de Inducción que proyectan la consolidación de la cultura organizacional.
- Ejecutar la reinducción en consonancia con los cambios y actualizaciones derivadas de los procesos institucionales y de los lineamientos y políticas de MIPG, PNFC y el Código de Integridad.

4. ORIENTRACIÓN TEMÁTICA Y ARTICULACIÓN

La selección de los temas de formación, capacitación, entrenamiento, Inducción y reinducción son articulados con los ejes estratégicos de MEGABÚS S.A., las políticas de gestión y desempeño, las necesidades expresadas por los Directores y Jefes de Área en cuanto a la formación de sus equipos, las recomendaciones del Comité de Convivencia, el COPASST y todo el Personal a través de la encuesta de detección de necesidades de capacitación, determinando así, los conocimientos y competencias que los servidores deben fortalecer y se diseñan las líneas de formación, capacitación y entrenamiento.

4.1 Línea de Formación: Entendida como la educación formal promocionada a los servidores a través de la cofinanciación de MEGABÚS S.A., según disponibilidad presupuestal; esta debe ser impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

4.2 Línea de Capacitación: Son las acciones planificadas de corta duración que buscan elevar el nivel de conocimiento y/o profundización de habilidades para el desarrollo integral de los servidores públicos. En esta línea se articulan el plan institucional de capacitación, los procesos de gestión de conocimiento para recopilar, conservar y transferir el conocimiento crítico de la entidad, y las charlas, talleres, sensibilizaciones del plan de bienestar en sus programas por áreas: calidad de vida, salud integral y crecimiento.

En el marco de la innovación en la gestión pública, la Secretaría General articula convenios interadministrativos con el SENA y entidades públicas y/o privadas para ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad del conocimiento en MEGABÚS S.A.

4.3 Línea de Entrenamiento: Es una modalidad de capacitación a la que solo asisten los Trabajadores Oficiales y de libre nombramiento y remoción, busca la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. Se orienta hacia las necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, desde el desarrollo del conocimiento, habilidades y actitudes observables.

4.4 Inducción: El principal objeto es iniciar al servidor público en la cultura organizacional de MEGABÚS S.A., acto seguido se encamina a los valores, paralelamente se habitúa al contexto de una Empresa Industrial y Comercial del Estado (EICE), se enseña la misión, visión y objetivos institucionales y a partir de ahí crear sentido de pertenencia por MEGABÚS S.A, por tal motivo se tratan temas como:

- Misión, Visión, Valores, Código de Integridad, Código de Gobierno Corporativo, Sistema de Gestión de la Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Intranet y se hace un recorrido para conocer las generalidades de MEGABÚS S.A.
- Modelo Estándar de Control Interno
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

4.5 Reinducción: El programa de Reinducción Institucional está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, con el fin de fortalecer su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad. Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, mediante la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad. (Ley 1567 de 1998. CAP II).

5. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

La Detección de las Necesidades de Capacitación expresadas por los servidores públicos, será atendida durante la vigencia en los siguientes campos:

- **Contratación Pública:** La profundización en el marco legal que rigen la contratación pública y que impactan la labor de MEGABÚS S.A., dicha aplicación favorece la cultura de la legalidad, la integridad, la transparencia y la ética de lo público.

- **Portal SECOP II:** La implementación de nuevos estándares para la operación institucional requieren servidores públicos con dominio conceptual y práctico en aplicaciones específicas, para dar respuesta a situaciones puntuales como la seguridad, transparencia y acceso a la información.

- **Ofimática:** La actualización continua en las herramientas de texto, cálculo y presentación es un aprendizaje que trasciende el ámbito laboral: Word, Excel y PowerPoint, se desarrollan en la línea de Capacitación.

- **Atención y servicio al ciudadano:** Propender por la mejora continua en la calidad del servicio prestado; garantiza un bienestar general que crea valor público y fortalece con eficiencia las competencias y capacidades de los Trabajadores Oficiales.

- **Gestión del Talento Humano:** Los Enfoques pedagógicos son una de las prioridades de MEGABÚS S.A., estimulando los comportamientos creativos, adaptativos, autónomos, proactivos y las relaciones de servicio, ligados a la transformación de la cultura organizacional, fortaleciendo el trabajo en equipo favoreciendo el relacionamiento (armonía).

- **Gerencia de Proyectos:** Las capacitaciones especializadas permiten profundizar en el saber hacer, aplicables en un área específica o en un contexto de articulación de procesos; es decir en grupos de trabajo con habilidades de planeación, finanzas, negociación, comunicación, manejo del tiempo, entre otras.

- **Liderazgo**: El desarrollo de las habilidades blandas y las habilidades duras, está enfocado a todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

Resaltando que las diferentes temáticas de las capacitaciones se enmarcan en los ejes temáticos priorizados del Plan Nacional de Capacitación y Formación 2020 – 2030, dando a conocer el Ciclo de

formación orientado por las temáticas priorizadas donde las estrategias de capacitación tienen un papel relevante.

Figura 1 Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas.

Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

La priorización temática ofrecida a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos planteados como:

- Establecer las orientaciones estratégicas en materia de capacitación y formación de los servidores públicos.

- Determinar los procesos estandarizados para que las entidades realicen los estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los servidores públicos para desarrollar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la oferta de formación y capacitación.

Incorporando los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:

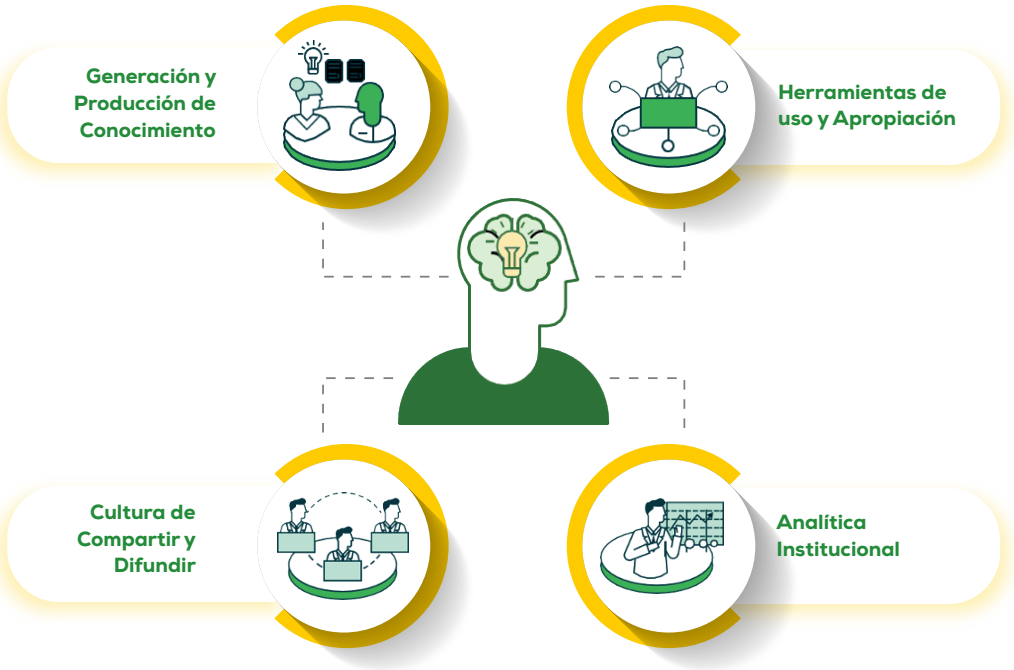
Figura 2. Ejes temáticos priorizados

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

5.1 Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación: Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le 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.

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 (intangible, 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 y el manual operativo de MIPG 2019.
En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes.

Figura 3. Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

5.2 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).

5.3 Eje 3. Transformación Digital: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030).

5.4 Eje 4. Probidad y Ética de lo Público: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. (...)

De acuerdo con las anteriores bases teóricas expuestas, la idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030).

Figura 4. Cómo formar hábitos con efectividad

Fuente: Juan C. Jiménez, 2016

6. DESEMPEÑO Y CAPACITACIÓN

La capacitación es el "conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y desarrollo humano como a la educación 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 contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo" (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Tabla 2 Adaptación - Organización de la oferta institucional de capacitación

TIPO DE CONOCIMIENTOS	TEMÁTICAS DESARROLLADAS	PRINCIPALES OFERENTES (E -LEARNING)
ESPECIALIZADOS	Competencias identificadas en la entidad, capacidades detectadas con brechas, resultado del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)	**Entidades Públicas** Programas de Capacitación
ESPECIFICO	Sistema de Gestión y Desempeño, Analítica de Servicio al Cliente en Plataforma, SECOP II	**Líderes de Políticas MIPG** **Secretaría General** **Jefe de Operaciones** programas de capacitación
ESENCIALES	Constitución Política, fines esenciales y sociales del Estado, Empresas Industriales y Comerciales del Estado, estructura, organización y funcionamiento enfoque de derechos humanos, descentralización territorial y funciones esenciales,	**ESAP –** Programa de Banco de Capacitación **Líderes de Políticas MIPG** **Entidades Públicas –** programas de inducción

Fuente: Adaptado - Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

7. OFERTA DE CAPACITACIÓN

La oferta de capacitación se diseñó con base en los resultados de la Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación la cual se realizó de forma virtual y fue respondida por un total de 54 Servidores Públicos, así como también las respuestas frente al nivel de satisfacción de las capacitaciones dictadas durante el año 2019 – 2020.

De igual manera, el diseño tuvo en cuenta las necesidades expresadas por los Directores y Jefes de Área en cuanto a la formación de sus equipos, las recomendaciones del Comité de Convivencia y el COPASST; lo anteriormente descrito es articulado con los ejes estratégicos de MEGABÚS S.A. y las políticas de gestión y desempeño.

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	• Cultura organizacional orientada al conocimiento • Diversidad de canales de comunicación • Procesamiento de datos e información • Innovación • Analítica de datos
SABER HACER	• Transparencia y Acceso a la Información • Gestión Documental • Gestión de tecnología de la información • Big Data • Valoración de Riesgo
SABER SER	• Orientación al servicio • Derechos Humanos • Trabajo en equipo • Gestión por resultados • Comunicación asertiva • Diseño centrado en el usuario

Eje 2. Creación de Valor Público:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	• Gerencia de proyectos • Cultura Organizacional • Manejo del Portal SECOP II • Gestión Administrativa y Financiera • Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés • Planeación Estratégica • Gestión del Talento Humano
SABER HACER	• Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones • Sostenibilidad Ambiental • Contratación Pública • Evaluación de políticas públicas
SABER SER	• Participación ciudadana • Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos • Transparencia y gobernanza pública (Buen Gobierno) • Lenguaje claro • Atención y Servicio al ciudadano • Primeros Auxilios • Seguridad Vial

Eje 3. Transformación Digital:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	• Big Data
SABER HACER	• Automatización de procesos. • Minimización de costos. • Mejoramiento de la comunicación. • Operación de sistemas y herramientas ofimáticas • Gobierno en Línea • Seguridad digital
SABER SER	• Comunicación y lenguaje tecnológico • Creatividad • Manejo del tiempo • Trabajo en equipo

Eje 4. Probidad y Ética de lo Público:

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS	• Conocimiento crítico de los medios.
EMPATÍA Y SOLIDARIDAD	• Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.
AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN	• Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.
COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO	• Liderazgo. • Código de integridad
ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN	• Comunicación asertiva. • Lenguaje no verbal. • Programación neurolingüística asociada al entorno público
HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO	• Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.
PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA	• Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.

8. FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

El lineamiento estratégico de este Plan con respecto a la profesionalización y desarrollo de los directivos públicos tiene que ver con dos criterios base: el primero, formar a las personas que inician con responsabilidades directivas, por ejemplo, liderar equipos de trabajo o tomar decisiones. El segundo tiene que ver con la formación continuada de quienes ya son directivos o ingresan a la dirección en una entidad en cualquier nivel, dependencia u orden con el objetivo de que, mediante procesos de inducción, el servidor público directivo se integre a la cultura organizacional, al modelo de gestión y, además, instruirlo sobre la misión de la entidad y de las funciones de la dependencia a su cargo, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos y crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad. (Plan Nacional de Capacitación 2020 -2030).

8.1 Programa de Alta Gerencia del Estado: estos programas serán articulados con la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), quienes capacitan a los servidores públicos de la alta gerencia de la administración pública, con el fin de informar, actualizar y llevar a cabo la inducción a la administración pública a quienes entran a formar parte del cuadro administrativo del Estado en la Rama Ejecutiva.

Consecuentes con esta premisa se dará cumplimiento de los artículos 30 y 31 de la Ley 489 de 1998 la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Subdirección de Alto Gobierno o el área que haga sus veces, desarrollará programas de inducción dirigidos a los servidores públicos que pertenezcan a la alta gerencia pública y se impartirán durante los cuatro (4) primeros meses posterior a su vinculación.

La oferta de capacitación para los directivos de alta gerencia de MEGABÚS S.A., se surtirá de acuerdo a la oferta académica ofrecida por Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

9. CRONOGRAMA

El Plan Institucional de Capacitación será socializado por la Secretaría General, de conformidad con los lineamientos establecidos de tiempo, modo y lugar. Así mismo podrá ser ajustado con el desarrollo del proceso, siendo parte integral el documento anexo surgido en los lineamientos para dar seguimiento al cronograma del PIC 2021

Las fechas para la realización de la oferta de capacitación serán divulgadas a través del sistema de gestión documental ATENEA (intranet), el correo electrónico institucional de cada Trabajador Oficial; se indica de igual manera que están sujetas a las alianzas y compromisos contractuales del segundo Trimestre del 2021.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y evaluación se formalizará de manera permanente, con la aplicación de las encuestas de satisfacción y apropiación del conocimiento. Así mismo, se hará seguimiento y evaluación a través, Plan de Acción e indicadores del proceso en la sociedad MEGABÚS S.A.

MAURICIO TRUJILLO RESTREPO
Secretario General
MEGABÚS S.A.

Edición: *CATALINA ARBELÁEZ MARÍN*
Profesional Universitaria Comunicaciones

Proyectó: *MBA JUAN ALEJANDRO MARULANDA MUÑOZ*
CPSP No 23 del 10 de febrero de 2021