



ALCALDÍA MUNICIPAL GUADALAJARA DE BUGA
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
NIT.891.380.033-5



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2022**



JULIAN ADOLFO ROJAS MONSALVE
Alcalde Municipal de Guadalajara de Buga

ALVARO HERNAN BRAND TEJEDA
Secretario de Desarrollo Institucional

ENERO 2022



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO LEGAL	4
2. ALCANCE	4
3. MARCO CONCEPTUAL	6
4. OBJETIVO GENERAL	8
5. OBJETIVOS ESPECIFICOS	8
6. EJES TEMATICOS PRIORIZADOS PARA LA MEJORA CONTINUA DE LA GESTION PÚBLICA Y EL DESARROLLO DEL SERVIDOR PÚBLICO	8
7. COORDINACIÓN Y OPTIMIZACION DE RECURSOS.....	10
8. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	10
9. AMBIENTE DE APRENDIZAJE	12
10. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO	12
11. INDUCCION	12
12. REINDUCCIÓN.....	13
13. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	14
14. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	14
15. SEGUIMIENTO Y EVALUACION	14
16. APROBACION.....	14



INTRODUCCIÓN

En el Plan de Desarrollo 2020-2023 “BUGA DE LA GENTE” liderado por el Sr. Alcalde Julián Adolfo Rojas Monsalve, se destaca el Talento Humano como el activo más valioso de la entidad, coincidiendo con el concepto relacionado en el Modelo integrado de planeación y Gestión - MIPG.

En este orden de ideas, es importante que el empleo público sea atractivo y motivante, proporcionando servidores competentes, innovadores, comprometidos permanentemente, respondiendo a las necesidades de los grupos de valor y a los fines del Estado. Para lograrlo, la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos en el componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación- PIC), el cual se encuentra incluido en la Matriz Estratégica de Talento Humano- METH en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento y del Servicio.

Por lo anterior, el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN vigencia 2022 de la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH y del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2017 expedido por la Función Pública ordenado en cuatro etapas:

1. Ejes temáticos priorizados para la mejora continua de la gestión pública y el desarrollo del Servidor público (eje 1: Gobernanza para la Paz, eje 2: Gestión del Conocimiento y eje 3: Creación de valor Público).
2. Estrategia para la coordinación, cooperación y optimización de recursos.
3. Recomendaciones para el desarrollo de programas institucionales de formación y capacitación.
4. Estrategias para la divulgación y apropiación del Plan de formación y Capacitación para el desarrollo del servidor público.



1. MARCO LEGAL

NORMA	TEMA
Constitución política de Colombia de 1991 Art- 67	Define el concepto educación para el territorio nacional.
Ley 909 de 23 de septiembre de 2004	Por medio de la cual se regula el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1567 de 5 de Agosto de 1998	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Por medio de 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.
Circular Externa Nº 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.	
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015..	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Resolución 390 del 03 de mayo de 2017.	Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación
Concepto 411551 del 21 de agosto de 2020.	Consulta si los empleados están obligados a capacitarse virtualmente en jornadas extra laborales de un curso de educación no formal ofertado en el plan institucional de capacitación.

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2022 inicia desde la detección de necesidades para implementar programas de aprendizaje por cada dependencia y finaliza con la evaluación del impacto de los mismos.

Serán beneficiarios del Plan de Capacitación 2022 los servidores de la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga, tanto funcionarios de la planta central como los administrativos de las instituciones educativas y trabajadores oficiales. A la planta de personal docente y directivos docentes el Plan de capacitación es direccionado a través del Ministerio de Educación y lo lleva a cabo la Secretaria de Educación.



ALCALDÍA MUNICIPAL GUADALAJARA DE BUGA
SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
NIT.891.380.033-5



Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de Capacitación o de Educación Formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la Alcaldía, que tenga como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional (Circular externa 100-010 de 2014 DAFP).

¿Quiénes son funcionarios públicos?

- Cargos de elección popular.
- Empleados públicos: quienes ocupen cargos de libre nombramiento y remoción, provisionales y carrera administrativa.
- Trabajadores oficiales.

PLAN	EDUCACION	LIBRE NOMBAMIENTO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD	CONTRATISTAS
Plan de Bienestar Social e Incentivos	Educación Formal (primaria, secundaria, pregrado y postgrado)*	✓	✓		
Plan Institucional de Capacitación	Educación para el trabajo y desarrollo Humano (No formal) <i>Formación laboral:</i> entre 600 y 1800 horas Certificado de Técnico laboral por competencias. <i>Formación Académica:</i> entre 600 y 1800 horas Certificado de conocimientos académicos	✓	✓		
	Educación Informal (diplomados, cursos, seminarios, entre otros) Inferior a 160 horas Constancia de Asistencia	✓	✓		
	Inducción - En los primeros 4 meses de vinculación	✓	✓	✓	
	Re inducción - Cada dos años	✓	✓	✓	
	Entrenamiento en el puesto Inferior a 160 horas	✓	✓	✓	
	Temas transversales	✓	✓	✓	✓

Fuente: Circular externa 100-010 de 2014 DAFP

*siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos por la norma.

Sin embargo, la Alcaldía de Guadalajara de Buga dentro de sus políticas tiene establecido beneficiar a los trabajadores oficiales con actividades de Bienestar Social y de Capacitación a través de la convención colectiva de Trabajo.



Obligaciones de los Beneficiarios:

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación tienen las siguientes obligaciones:

- a. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- c. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- d. Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- e. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- f. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

3. MARCO CONCEPTUAL

El Decreto Ley 1567 de 1998 ha establecido las definiciones conceptuales de capacitación y formación para el sector público. Del mismo modo, el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP en el concepto técnico 100-10 de 2014 aclaró otros términos aplicados al sector público colombiano. A continuación, se mencionan las definiciones de estos conceptos y con ello se delimita el marco de acción del diagnóstico y de la apuesta estratégica de este Plan.

CAPACITACIÓN: Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades. Los programas que lo integran son: educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano, educación informal, inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto.

FORMACIÓN: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

PROFESIONALIZACIÓN: Es el proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en



ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo. No está relacionado al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal.

EDUCACIÓN FORMAL: Entendida como aquella 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)

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (antes denominada educación no formal): es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

EDUCACIÓN INFORMAL: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994).

INDUCCIÓN: están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

REINDUCCIÓN: está dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirá por lo menos cada dos (2) años o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.



ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO: busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y provisionales.

4. OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias de los servidores de la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga a través de actividades de capacitación acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento; conforme a lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano, enmarcado en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento, de la Calidad y de la Información.

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Direccionar el Plan Institucional de Capacitación-PIC frente a las falencias y brechas encontradas en la Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al Estado por medio de los procesos de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.
- Efectuar la Reinducción en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas de la administración Municipal.

6. EJES TEMATICOS PRIORIZADOS PARA LA MEJORA CONTINUA DE LA GESTION PÚBLICA Y EL DESARROLLO DEL SERVIDOR PÚBLICO

Los ejes temáticos parametrizan los conceptos de la gestión pública lo que permite fortalecer las competencias de los servidores en temas sociales, culturales, políticos y económicos del municipio.

Por lo anterior, la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga efectuó el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO con base en los ejes temáticos incluidos



en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 expedido por la Función Pública, que permitió identificar las necesidades de capacitación prioritarias.

EJE 1 GOBERNANZA PARA LA PAZ: La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado. A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, les ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). Este eje no aplica para la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga ya que está dirigido a Municipio afectados por el Posconflicto.

EJE 2 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno. Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento (proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución). La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

EJE 3: 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. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de DIRECTIVOS PÚBLICOS alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).



7. COORDINACIÓN Y OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS

La Alcaldía de Guadalajara de Buga canaliza sus esfuerzos y recursos para captar la oferta disponible en materia de capacitación, la priorización de recursos, la consolidación de acciones conjuntas y el aprovechamiento de medios para tal fin.

Las líneas de acción de esta estrategia están encaminadas al posicionamiento de la formación y capacitación en los marcos de gobierno y de gestión de las diferentes entidades públicas y a la captura de información del sector educativo (público o privado), para acercar la oferta a las necesidades de desarrollo en esta materia.

Para ello, la alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga se apoya en entidades como la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, El Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y las entidades líderes de políticas que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y entidades de formación privadas, además de garantizar los recursos tecnológicos para aplicar los diferentes medios pedagógicos: virtuales, presenciales, semipresenciales, comunidades de aprendizaje entre otros.

8. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Para elaborar el diagnóstico se verificaron los siguientes lineamientos:

- Planeación estratégica de la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga.
- Políticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Plan Estratégico de Talento Humano.
- Las demás impartidas en temas de capacitación por parte del Gobierno Nacional y la Dirección de Empleo Público.

Seguidamente, se solicitó a cada uno de los Secretarios, Asesores y Jefes de Áreas manifestar las necesidades de capacitación que desde su despacho hayan percibido, dando como resultado el siguiente diagnóstico:



ALCALDÍA MUNICIPAL GUADALAJARA DE BUGA
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
NIT.891.380.033-5



EJE	COMPETENCIA	CONTENIDO TEMATICO	TEMA
Gestión del conocimiento	Hacer	Planificación y organización	MIPG
Gestión del conocimiento	Hacer	Planificación y organización	Orfeo
Gestión del conocimiento	Hacer	administracion de datos	RCL
Gestión del conocimiento	Hacer	Gestión de la información	SEDEL - Evaluación de Desempeño
Gestión del conocimiento	Hacer	administracion de datos	SECOP
Gestión del conocimiento	Hacer	administracion de datos	SIGEP
Gestión del conocimiento	Saber	Orientacion a la calidad	Servicio al cliente
Gestión del conocimiento	Hacer	Habilidades blandas	Trabajo en equipo
Gestión del conocimiento	Hacer	Habilidades blandas	Liderazgo
Gestión del conocimiento	Hacer	Habilidades blandas	Inteligencia Emocional
Gestión del conocimiento	Saber	formas de interacción	Clima organizacional
Gestión del conocimiento	Saber	Cambio cultural	Código de Integridad
Gestión del conocimiento	Hacer	Mecanismos para la medición del desempeño institucional	Administración del Riesgo
Gestión del conocimiento	Hacer	Planificación y organización	Manejo de plataformas para
Gestión del conocimiento	Saber	Orientacion a la calidad	Officce (Word, excell)
Gestión del conocimiento	Saber	incremento capital intelectual	Redacción
Gestión del conocimiento	Hacer	Planificación y organización	Gestión Documental y archivo
Gestión del conocimiento	Saber	Orientacion a la calidad	PQRSD
Valor Público	Saber	Fortalecimiento de las capacidades de los servidores	Actualización en temas de movilidad
Gestión del conocimiento	Saber	Cambio cultural	Código unico disciplinario - 734 de 2002
Gestión del conocimiento	Hacer	Incremento capital intelectual	Contratación Estatal
Gestión del conocimiento	Saber	incremento capital intelectual	Curso de alturas
Valor Público	Saber	Orientación estratégica	Derecho Administrativo
Gestión del conocimiento	Saber	Incremento capital intelectual	Legislación en salud (habilitación, bebidas
Gestión del conocimiento	Saber	Generación y promoción del conocimiento	Manejo de Subsidio con la caja de compensación
Gestión del conocimiento	Ser	formas de interacción	Medidas de protección COVID-19
Gestión del conocimiento	Saber	Procesamiento de datos e información	MGA WEB
Gestión del conocimiento	Ser	orientación al servicio	Plan Anticorrupción
Gestión del conocimiento	Saber	Procesamiento de datos e información	POT
Gestión del conocimiento	Hacer	Gestión de la información	Tecnología de la información
Valor Público	Saber	Logros y metas organizacionales	turismo Sostenible



9. AMBIENTE DE APRENDIZAJE

Los ambientes de aprendizajes podrán ser virtuales o presenciales con sujeción a los protocolos de bioseguridad establecidos por la entidad.

10. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

A través del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional- DNAO se identificaron una serie de temáticas que se desarrollan mediante *Proyectos de Aprendizaje en Equipo*, ya que son aquellas actividades que pueden ser fortalecidas por otra de las Dependencias de la Alcaldía Municipal.

11. INDUCCION

El programa de Inducción de la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad. Por esta razón, antes de que el servidor cumpla cuatro (4) meses de vinculado, se efectuará una inducción institucional en la cual intervienen diferentes dependencias, de la siguiente manera:

DEPENDENCIA A CARGO	TEMAS
Secretaria de Desarrollo Institucional	<ul style="list-style-type: none">• Recibimiento formal• Entrega de funciones• Información sobre misión, visión, estructura organizacional dependencias, mapa de procesos• Código de Integridad• Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano• Deberes y derechos del funcionario público• Inhabilidades e incompatibilidades• Curso virtual de MIPG• Política de Seguridad Informática• Gestión documentalY demás requeridas en el transcurso de la vigencia
Jefe inmediato o quien disponga	<ul style="list-style-type: none">• Presentación ante los compañeros• Concertación sobre las responsabilidades del cargo conforme al Manual de Funciones y a la normatividad asociada• Ubicación física del puesto de trabajo• Entrega de herramientas de trabajo



	<ul style="list-style-type: none">• Explicación de las funciones de sus compañeros relacionados a su cargo• Descripción de los aplicativos a utilizar• Entrega de usuarios y perfiles si lo amerita• Instrucciones sobre el uso de teléfono, escáner, impresora etc.• Procedimiento en caso de daño de un equipo de cómputo
Seguridad y Salud en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Autocuidado• Riesgos a los que se encuentra expuesto en el puesto de trabajo• Reporte de accidente• Reporte de condiciones inseguras

12. REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción Institucional de la Alcaldía de Buga, 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, fortaleciendo 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).

Por lo anterior, el programa de Reinducción en la Alcaldía Municipal, se realiza con los cronogramas establecidos y de acuerdo con las actualizaciones exigidas.

Así las cosas, los temas relacionados para desarrollar la reinducción en el año 2022, son los siguientes:

- Actualización de la norma.
- Situaciones administrativas.
- Gestión Documental.
- Seguridad y Salud en el trabajo.
- Modelo integrado de Planeación y Gestión.
- El que se considere conforme al contexto.



13. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

El Entrenamiento en el Puesto de Trabajo se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo. Se efectúa dependiendo la detección de necesidades de capacitación, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se puede beneficiar de este a los empleados con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

14. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El Plan Institucional de la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga se divulga a través de la intranet y en la página institucional aplicando el principio de publicidad.

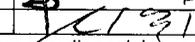
15. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

La fase de seguimiento se efectuará de manera permanente, con la aplicación de las encuestas en cada actividad. La suma de estos seguimientos permitirá hacer la evaluación a final de la vigencia con el objeto de presentar conclusiones y recomendaciones del PIC de la siguiente vigencia.

16. APROBACION

Revisado y aprobado por la Comisión de Personal de la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga como consta en el acta No.16 del 12 de enero de 2022.


ALVARO HERNÁN BRAND TEJEDA
Secretario Desarrollo Institucional

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Beatriz Elena Álvarez Castaño	Profesional Especializado 2	
Aprobó	Alvaro Hernán Brand Tejada	Secretario Desarrollo Institucional	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes; y por lo tanto bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.			