

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC-  
BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLÍN  
PARA AMÉRICA LATINA**

**2018**

**COMITÉ DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR**

**MEDELLÍN**



Biblioteca Pública Piloto  
de Medellín para América Latina

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Versión: 02  
Fecha: 2018/04/30

### COMITÉ DE CAPACITACION

**CLAUDIA RODRIGUEZ VELEZ**

Subdirectora Administrativa y Financiera

**CARLOS ARTURO MONTOYA CORREA**

Subdirector de Información y Cultura

**JACKELINE GARCIA CHAVERRA**

Auxiliar Administrativo

**JUAN CARLOS SANCHEZ RESTREPO**

Comisión de Personal

**MARIA EUGENIA GUTIERREZ FLOREZ**

Comisión de Personal

**SENIA LUZ VARGAS GONGORA**

Profesional Universitaria Especializada Gestión Humana

## CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
MARCO NORMATIVO .....	5
OBJETIVOS.....	6
OBJETIVOS GENERALES .....	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
DIAGNÓSTICO.....	7
ALCANCES DEL PLAN .....	8
POBLACIÓN OBJETIVO .....	9
EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN .....	9
PRESUPUESTO.....	9
ALIADOS ESTRATÉGICOS .....	9
EJES TEMÁTICOS .....	10
TEMAS PARA EL DESARROLLO DE EJES TEMÁTICOS .....	11
CRONOGRAMA .....	14
EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....	16
ANEXOS.....	17

 <p>Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p>Versión: 02 Fecha: 2018/04/30</p>
---	--	--

## PRESENTACIÓN

La política de capacitación de la Biblioteca Pública Piloto de Medellín tiene Como finalidad el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los servidores públicos de la bpp, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados, el mejoramiento en la prestación de los servicios y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Todo lo anterior teniendo en cuenta que la aplicación del enfoque de competencias laborales ha mostrado resultados valiosos en la gestión del empleo público y en el desarrollo de procesos de aprendizaje de los empleados públicos. A partir de la expedición del **Decreto 4665** de noviembre de 2007, mediante el cual el Gobierno Nacional adoptó el nuevo “*Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias*”

 <p>Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p>Versión: 02 Fecha: 2018/04/30</p>
---	--	--

## MARCO NORMATIVO

- Constitución política, establece en su Artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”
- Directrices del Decreto 1567 de 1998, 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.
- Decreto 1227 de abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

Decreto 4665 de noviembre 29/ 2007 Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

 <p>Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p>Versión: 02 Fecha: 2018/04/30</p>
---	--	--

## OBJETIVOS

### Objetivo General

Desarrollar un Plan Institucional de Capacitación, enfocado a los nuevos retos que afronta la Biblioteca desde los nuevos estilos de información, comunicación y aprendizaje del siglo XXI que permita fortalecer las competencias de los funcionarios, para alcanzar el mejor desempeño en el trabajo y lograr con ello mejorar la calidad en la prestación del servicio público, proporcionando herramientas que ayuden a desarrollar habilidades que necesitan los servidores de la Biblioteca Pública Piloto para realizar su trabajo, así como fortalecer el desarrollo de competencias de los funcionarios, como fundamento para el buen gobierno en la gestión pública, generando apropiación de manera integral frente a los desafíos que establece el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Gobierno Municipal.

### Objetivos Específicos

- Elevar el nivel de eficacia de los servidores mediante la orientación a través cursos virtuales, presenciales y autodidactas, acorde a las necesidades planteadas dentro la institución en su respectivo mapa de riesgos y evaluación del desempeño.
- Incrementar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, planes, programas, subprogramas y los objetivos de la Entidad
- Propiciar la satisfacción personal y laboral de los servidores, e incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.
- Mantener actualizados a los servidores públicos frente a los cambios normativos y tecnológicos de conformidad a los nuevos retos de la entidad.

 <p>Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p>Versión: 02 Fecha: 2018/04/30</p>
---	--	--

## DIAGNÓSTICO

El Estado contempla dentro de sus políticas, que todos los servidores públicos deben contar con las destrezas y habilidades necesarias para el buen desempeño de sus labores, haciendo necesario realizar entrenamiento del puesto de trabajo, cuando se trata de un cambio normativo o de un procedimiento que requiera actualización para desarrollar las funciones propias del empleo; el entrenamiento del puesto de trabajo está dirigido a funcionarios de carrera, de libre nombramiento y remoción y en provisionalidad.

La atención hacia un Diagnostico de Necesidades de Capacitación puede derivarse de:

- Cambios culturales, en Políticas, Métodos o Técnicas
- Baja o Alta de personal
- Cambios de función o de puesto.
- Solicitudes del personal.

Teniendo los insumos anteriores y después de realizada la evaluación del desempeño, y siguiendo los lineamientos recomendados por Control Interno se procede a realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación de la Biblioteca Publica Piloto.

### 1. Plan Individual de Aprendizaje

Aplica únicamente para funcionarios con derecho de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción. Debe ser coherente en sus obligaciones, resultados y recursos destinados para el PIC.

### 2. De las encuestas enviadas

Estas fueron diligenciadas solo en las siguientes áreas: Subdirección Administrativa y Financiera, Dirección General y Servicios al Público.

### 3. Se realizó la ponderación de las evaluaciones con el fin de identificar si contaba con planes de mejora individuales necesarios para la formulación del PIC. Teniendo en cuenta que el 39% de los funcionarios son de nombramiento provisional, y que estos solo podrán recibir capacitaciones en puesto trabajo según

 <p>Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p>Versión: 02 Fecha: 2018/04/30</p>
---	--	--

la normativa se formulan proyectos de aprendizaje en equipo (PAE) a fin de optimizar el recurso y poner en práctica la transferencia de conocimiento.

## ALCANCES DEL PLAN

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el PIC y en los cronogramas de ejecución se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tenga disponible, teniendo en cuenta la población a la cual se pretende capacitar, entre otras, las siguientes:

### **Seminarios y talleres**

Modalidad en la que el capacitador debe tener un amplio conocimiento en el tema, proporcionando conocimientos que permitan al capacitado despertar su interés y efectuar una profundización posterior.

### **Cursos de profundización y actualización**

Modalidad en la que el capacitador debe ser experto en el tema y nutrir al capacitado de los conocimientos nuevos en determinado tema.

### **Capacitación/taller en el puesto de trabajo**

Es el acercamiento al puesto de trabajo del servidor público para lograr un mayor impacto individualizado. Esta modalidad es aplicable, por ejemplo, para las actividades contables, financieras y de salud ocupacional.

### **Video conferencias, web conferencias, cursos virtuales**

Aprovechamiento del uso de la tecnología para efectuar un despliegue de mayor impacto a nivel nacional, regional y local.

### **Proyectos de Aprendizaje en Equipo**

Consiste en un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por equipos de trabajo para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral; éstos son conformados por los funcionarios cuya trayectoria en la institución y experticia en el desarrollo de sus actividades les permiten transmitir técnicas para el análisis de la información, los bancos de ideas, de conocimiento, las mejores prácticas y lecciones aprendidas, entre otros.



 <p>Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p>Versión: 02 Fecha: 2018/04/30</p>
---	--	--

## POBLACIÓN OBJETIVO

El Plan se dirigirá a la población primaria la cual está constituida por todos los funcionarios de la Biblioteca Pública Piloto de Medellín.

## EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Se ejecutarán programas de capacitación denominados “*Seminarios, Talleres, Cursos, Capacitación y PAE*” los cuales propenden por el cumplimiento de los objetivos estratégicos Institucionales, fortalecer las competencias de los servidores de la Biblioteca Pública Piloto, así mismo se procura desarrollar el plan de mejoramiento individual de los servidores de acuerdo con la evaluación de desempeño y afianzar el plan de mejora continua a nivel de la BPP.

Dentro del programa de capacitación se contemplan cambios y adiciones en la programación siempre que estos cambios contribuyan al cumplimiento y desarrollo del plan de capacitación y del plan de mejora de la BPP.

### Presupuesto

Para el desarrollo del PIC 2018 se cuenta con una asignación de recursos de Seis millones Doscientos Treinta y Nueve Mil Pesos para toda la vigencia.

### Aliados estratégicos

Actualmente la BPP cuenta con 4 aliados para tema de capacitación como: SURA, Personería de Medellín, la ESAP y la procuraduría de Medellín.

 <p>Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina</p>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 02 Fecha: 2018/04/30
---	---	----------------------------------

## Ejes temáticos

A continuación, se describen los núcleos estructurales del PIC 2018, los cuales son relevantes y contribuyen a la formación integral de los servidores de la BPP.

Ítem	Eje	Descripción
1	<b>Sistema Integrado de Planeación y Gestión</b>	Para dar cumplimiento a la normatividad que exige el sector público en materia de Ley de Transparencia, Gestión de Calidad y Control Interno, se requiere contar con funcionarios que estén actualizados en la normativa, por esto se hace necesario brindar los instrumentos y capacitaciones con el fin de asegurar un equipo entrenado.
2	<b>Educación para el Cuidado SG-SST</b>	En el marco del Decreto 1072 de 2015, toda entidad debe contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, igualmente debe contar con un equipo capacitado y entrenado en el tema que ayude a la implementación, divulgación, socialización y sostenibilidad del SG-SST institucional.
3	<b>Formación y Capacitación</b>	La Biblioteca Pública Piloto es consiente que para contar con una cultura de Servicio Público se debe propender por el fortalecimiento de las competencias, habilidades, destrezas, y conocimientos de los servidores públicos de la institución.
4	<b>Relaciones Humanas y Clima Organizacional</b>	Se detectan necesidades en formación del personal con temas de clima organizacional, trabajo en equipo y manejo del estrés que permita que los servidores afronten nuevos retos y los cambios institucionales con una aptitud abierta y optimista.

Temas para el desarrollo de ejes temáticos

EJE	TEMA	Tipo de formación			PAE Proyecto de Aprendizaje en Equipos
		Seminario	Taller	Diplomado	
<b>Formación y Capacitación</b>	Servicio de Referencia		X		
	Reinducción 1. Inducción en la Biblioteca, sus colecciones y servicios 2. Sistema de clasificación Dewey				X
	Búsqueda de información documental: Opac, repositorios, e-book, otros				X
	Manual de atención al ciudadano				X
	Manual de circulación y préstamos		X		
	Redacción, ortografía y elaboración de informes		X		
	Orientación en acciones de animación a lectura y escritura		X		
	Pasarelas de información				X
	Taller de crónica conducido por uno de los escritores		X		
<b>Educación para el Cuidado SG- SST</b>	Inducción sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo		X		
	Prevención de accidentes en la manipulación y movilización de cargas		X		
	Comité de emergencias		X		

	Importancia, conformación y funciones del COPASST		X		
	Primeros auxilios y manejo de extintores		X		
	Movilidad segura: Motociclistas		X		
	Prevención de accidentes en manos y manejo de herramientas manuales		X		
	Movilidad segura: motos y vehículos livianos		X		
<b>Relaciones Humanas y Clima Organizacional</b>	Equipos efectivos de trabajo y liderazgo		X		
	Manejo de conflictos y la negociación		X		
	Habilidades comunicativas y de relacionamiento, asertividad, escucha activa, empatía, sociabilidad		X		
	Ética, normas, valores, principios		X		
	Adaptación al cambio		X		
	Evaluación de desempeño laboral		X		
<b>Sistema Integrado de Planeación y Gestión</b>	Novedades Proceso de Contratación Pública, Actualización Normativa y Uso del SECOP II				X
	Normas y actualizaciones del PAC	X			
	normas internacionales NICSP			X	
	Fundamentos del sistema de Gestión de la calidad	X		X	
	Formación de líderes en Auditorías Internas de Calidad				
	Nueva estructura de la MIPG		X		
	otras capacitaciones de actualización en normas y procesos				



Biblioteca Pública Piloto  
de Medellín para América Latina

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Versión: 02  
Fecha: 2018/04/30



## Cronograma

ACTIVIDADES	ENERO					FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO							
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Manejo y levantamiento de cargas										5																			
Comité de convivencia										6																			
Inducción al sistema de SST											15																		
Comité de emergencias														2															
Prevención de accidentes en la manipulación y movilización de cargas														5															
Liderazgo														6															
Nueva estructura la MIPG																10													
																13													
Habilidades comunicativas y de relacionamiento, asertividad, escucha activa, empatía, sociabilidad															12							7							
Charla Régimen Pensional														18															
Capacitación normativa disciplinaria dirigida a Comité de control disciplinario																								15					
Taller de trabajo Jornada de sueños para la reapertura																													
Uso del catálogo en línea y el Enki																													
Ética, valores y principios.																													
Adaptación al cambio.																													
Movilidad segura: motociclistas																													

Prevención accidentes en manos y manejo de herramientas manuales																				9													
Movilidad segura: vehículos livianos																					9												
Equipos efectivos de trabajo																					11												
Manejo de conflictos y negociación																												8					
PAE SECOP II Liderado área jurídica PAE SECOP II (Dirigido a Equipo BPP) PAE SECOP II (Prueba Piloto dirigido a contratistas)																											5	12	19				

	JULIO				AGOS				SEPT				OCTUBRE					NOV				DICIEMBRE										
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4						
Componentes de la EDL Dirigido a Evaluadores Comisión de Personal Control Interno y Planeacion		9	16																													
Componentes de la EDL  Quienes actúan en la EDL Y Tiempos para una buena EDL				27		3																										
Reinducción (manual de Atención al ciudadano, Pasarelas de la información) Dirigido al área Misional																																

## Evaluación de la capacitación

Después de implementado el plan de capacitación y desarrollados los programas de, estos se deberán evaluar en cuatro niveles el impacto que un programa de formación de la Biblioteca Pública Piloto.

- **Reacción o satisfacción.** Este nivel busca responder cuál fue la acogida que tuvo la actividad con los participantes. Así mismo, determina en qué medida se valoró la acción capacitadora.
- **Aprendizaje.** Ayuda a vislumbrar si las personas desarrollaron los objetivos que se tenían presupuestados. Se determina el grado de conocimiento adquirido.
- **Comportamiento.** Este aspecto permite ver si las personas han transferido a su trabajo el conocimiento que adquirieron.
- **Resultados.** El objetivo de este nivel es saber cuál fue el impacto que se dimensiona en cuanto a cantidad y calidad para compararlos con los objetivos esperados. Aquí se descubre si en verdad la capacitación fue la conveniente.

Para alcanzar las mediciones antes mencionadas nos debemos basar en los siguientes referentes estratégicos que están enfocados a tres puntos principales.

1. Orientación al alto desempeño
2. Visión humanista y de servicios.
3. Visión inclusión social.

Lo anterior, se desarrolla y ejecuta por medio del programa de desarrollo de competencias. Para el modelo de capacitación de la Biblioteca Pública Piloto se deben definir las competencias transversales que enmarquen la misión de la institución.



 <p>Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina</p>	<h2>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</h2>	<p>Versión: 02 Fecha: 2018/04/30</p>
---	---	--

ANEXOS

**FICHA DE FORMULACIÓN DEL PROYECTO DE APRENDIZAJE**

**PARTE I: CONFORMACION DEL EQUIPO**

Nombre: **USO DEL CATÁLOGO EN LÍNEA Y EL ENKI**

Por. **ANGELO CORREA**

BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO

<b>FICHA DE FORMULACIÓN DEL PROYECTO DE APRENDIZAJE</b>				
<b>BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLIN</b>				
<b>Dependencia:</b>	<b>Servicios al publico</b>	<b>Tipo de dependencia</b>		
		<b>Misional x</b>	<b>Apoyo</b>	
Nombre del proyecto de aprendizaje: <b>Uso del catálogo en línea y el Enki</b>				
Fecha de formulación de la propuesta: 9/02/2018				
Nombre del facilitador: <b>ANGELO CORREA</b>				
Nombre del representante del equipo de aprendizaje: ANGELO CORREA - JACKELINE GARCIA				
<p>En los últimos meses la empresa Janium, ha venido realizando ajustes al programa, logrando optimizar y mejorar las búsquedas dentro de los catálogos, de ahí surge la necesidad de que los funcionarios que están de cara al servicio, estén sintonizados con esta herramienta, para brindar con eficacia la atención en el uso de las herramientas digitales y así mostrar nuestras colecciones tanto bibliográficas como patrimoniales.</p> <p>Objetivo Actualizar a los funcionarios en el uso de los recursos digitales (bibliográfico y repositorio). Fecha y lugar: 25 de abril- Parque Biblioteca San Javier. 26 de abril filial Juan Zuleta Ferrer</p>				
<b>Fecha de aprobación en el Plan Institucional de Capacitación</b>	<b>Si</b>	<b>X</b>	<b>No</b>	<b>Fecha: 08 DE MARZO</b>
<b>Integrantes del equipo de aprendizaje:</b>				
El número de funcionarios lo determina los líderes de los procesos, teniendo en cuenta la prestación del servicio.				
<b>No.</b>	<b>CC</b>	<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Dependencia</b>
1				
2				

 <p>Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina</p>	<h2>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</h2>	Versión: 02 Fecha: 2018/04/30
---	---	----------------------------------

### Formato para chequear los cambios que se producen a nivel de la organización

EVALUACION DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN					
Fecha de aplicación		día	mes	año	
Nombre y apellidos					
Cargo:			Dependencia:		
Tema de capacitación					
Método para la transmisión de conocimiento Marque con una X	Presencial	Exposición	Curso	Taller	Conferencia
	Medio Escrito	Plegable	Boletín	Revista	Memorias
	Medio virtual			Otro	
<b>OBJETIVO:</b> Esta evaluación tiene por objetivo medir el impacto de la capacitación que recibió el funcionario, el impacto del área a través de la multiplicación de la información recibida					
Favor marcar con una X la casilla de su elección de acuerdo a su percepción sobre la información obtenida en la capacitación					
CRITERIOS DE EVALUACION					
Considera que el conocimiento adquirido contribuye a mejorar su desempeño laboral en cuanto a		Saber. <input type="radio"/> Saber Hacer <input type="radio"/> Ser <input type="radio"/>			
Enuncie la competencia que considera se puede mejorar con esta capacitación		Funcional <input type="radio"/> Comportamental <input type="radio"/> Otra <input type="radio"/> Cual : _____			
Indique dos actividades de su trabajo a las cuales se le puedan aplicar los conocimientos adquiridos en esta capacitación.		1.			
		2.			
Observaciones:					



<b>EVALUACIÓN DE RESULTADOS E IMPACTO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
1. Existe mayor motivación hacia el trabajo.		
2. Ha mejorado el servicio al ciudadano.		
3. Ha mejorado el clima laboral.		
4. Ha disminuido la accidentalidad en el trabajo.		
5. Ha disminuido el ausentismo del personal.		
6. Ha aumentado el nivel de productividad.		
7. Produjo la aplicación de lo aprendido al puesto de trabajo		

<b>ENCUESTA CUANTITATIVA DE SATISFACCION DE CAPACITACION</b> Su opinión es muy importante para nosotros					
Fecha del Evento:					
Nombre del Evento					
<b>BALANCE CUALITATIVO</b> Califique siendo 1 muy bajo y 5 la mayor calificación					
ITEM A EVALUAR	1	2	3	4	5
RELACIÓN Y EMPATÍA ENTRE FACILITADORES Y ASISTENTES A LA JORNADA					
EL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO CONTRIBUYE CON LA MEJORA EN SU DESEMPEÑO LABORAL					
CONSIDERA QUE LA ACTIVIDAD CONTRIBUYE AL DESARROLLO DE COMPETENCIAS					
CALIDAD DE AYUDAS DIDACTICAS Y AUDIOVISUALES					
ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO					
CONDICIONES FÍSICAS DE LOS ESPACIOS					
CUMPLIMIENTO DE SUS EXPECTATIVAS					
GRUPO LOGÍSTICO DE APOYO					

ELABORADO POR

SENIA LUZ VARGAS GONGORA  
Profesional Especializada Gestion Humana