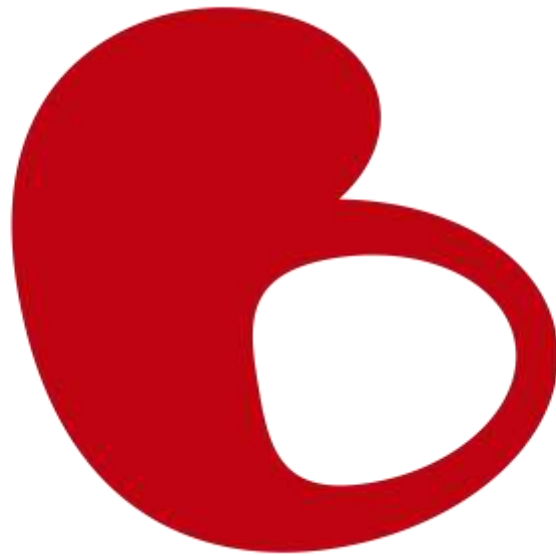

	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"</b>	P08-GTH-01-19
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 03 30/01/2019
		PAG.: [1] de 11



**Biblioteca**  
**DEPARTAMENTAL**  
Jorge Garcés Borrero - Valle del Cauca

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN  
PARA SERVIDORES PÚBLICOS  
2019**

	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"</b>	P08-GTH-01-19
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 03 30/01/2019  PAG.: [2] de 11

## **INTRODUCCIÓN**

El Plan Institucional de Capacitación consiste en el conjunto de lineamientos, estrategias y acciones orientadas a incrementar las competencias funcionales y comportamentales de sus servidores a través de procesos de formación y capacitación, previamente programadas de acuerdo al diagnóstico de necesidades.

La Constitución Política de Colombia consagra los principios mínimos fundamentales del trabajo en su artículo 53, entre los cuales establece la capacitación como uno de éstos.

Por su parte el Decreto 1567 de 1998 define la Capacitación como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal<sup>1</sup>, como a la informal 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 del servicio a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.


Se ha establecido que las diferentes Entidades internamente deben formular un Plan de Formación y Capacitación, la Ley 909 de 2004 en su artículo 65 plantea que los Planes de Capacitación deberán responder a un estudio técnico que identifique necesidades, para el desarrollo de las competencias laborales.

El mencionado Decreto 1567 de 1998 en su artículo 66 establece que los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para generar niveles de excelencia en el desempeño de los Servidores Públicos.

La normatividad Colombiana incorpora a través de la Ley 909 de 2004 las competencias laborales como un componente central para el diseño y gestión del empleo público, y a su vez el Decreto 815 de 2018 estableció las

---

<sup>1</sup> . Se reemplazó la denominación No Formal, por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (Ley 1064 de 2006)


 <b>Biblioteca</b> DEPARTAMENTAL <small>Jorge Garcés Borrero - 1000 Años Cauca</small>	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL</b> <b>“JORGE GARCÉS BORRERO”</b>	P08-GTH-01-19
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 03 30/01/2019
		PAG.: [3] de 11

competencias funcionales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos y las comportamentales.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual La Biblioteca, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC 2019; priorizando las necesidades más indispensables para la Entidad.

Por otra parte se plantea el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales para la Gestión de Calidad en el sector Público, ya que, esto hace parte de la modernización y mejoramiento de la Administración Pública, en éste entendido, los programas de capacitación, no podrán ser entendidos como simples cursos de acumulación de conocimientos; deben entenderse como oportunidades de desarrollo de las aptitudes y actitudes del Servido Público, por lo cual cobra importancia el manejo de las dimensiones del Ser: entendida como, características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, etc.), el Saber: es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener a los empleados interesados por aprender y autodesarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos y el Hacer: corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del empleado público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto, lo cual constituirá una fuente de efectividad organizacional y de desarrollo personal.

Así las cosas, el Plan de Formación y Capacitación de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero, no sólo se ciñe a la normatividad vigente y a los lineamientos dados por El Departamento Administrativo de la Función Pública, sino, que ha sido acondicionado de acuerdo a la importancia que debe dársele al Servidor Público, teniendo presente que el Talento Humano de una Entidad, es uno de los ejes relevantes del funcionamiento de la misma y con el propósito de mejorar el desempeño Institucional a través del fortalecimiento de las capacidades, conocimientos, habilidades y

	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"</b>	P08-GTH-01-19
		Versión: 03 30/01/2019
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	PAG.: [4] de 11

actitudes, para desempeñar con mayor eficacia y eficiencias las funciones y responsabilidades de cada uno.

La capacitación debe entenderse como la preparación del empleado para desempeñar el cargo y ejercer las funciones asignadas, comprende cursos, seminarios, talleres y diplomados, entre otros.

## **1. POLÍTICA INSTITUCIONAL**

En relación con la política de Gestión de Talento humano: La Biblioteca Departamental Jorge Borrero Garcés se compromete a gestionar procesos de selección con la CNSC, adelantar procesos de inducción y evaluación acorde con la normatividad vigente; adoptar anualmente para sus funcionarios un plan de capacitación y formación que propendan por el mejoramiento continuo y la verificación de la competencia de los empleados.


## **2. OBJETIVO GENERAL**

El fin primordial del Plan Institucional de Capacitación de los funcionarios de la Entidad es fortalecer a los servidores públicos en sus competencias funcionales y comportamentales, y contribuir en el proceso de motivación frente al ejercicio de las funciones que cada uno desempeña en la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero.

La capacitación tiene como propósito general preparar, desarrollar e integrar al Talento Humano al buen desarrollo de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo de la Entidad, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los funcionarios en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

## **3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Incentivar la participación de todos los servidores públicos en los procesos de formación que permitan su crecimiento académico y desarrollo personal a fin de que, la dimensión del saber y del ser se vean reflejados en el ejercicio de sus labores.

	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"</b>	P08-GTH-01-19
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 03 30/01/2019  PAG.: [5] de 11

2. Crear, expandir e interiorizar el concepto de FORMACIÓN como un tributo, merito, vocación, capacidad, servicio, eficacia, buen desempeño de funciones, adhesión de valores y principios.
3. Fomentar el crecimiento del desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales.
4. Desarrollar una cultura de capacidad de gestión, en procura de un mejoramiento y prontitud de la prestación del servicio a toda la comunidad que lo recibe.
5. Sensibilizar a los Servidores Públicos frente a la responsabilidad que asumen en virtud de los procesos de aprendizaje y capacitación que reciben.

#### **4. ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE Y RECURSOS**

Las estrategias o métodos de aprendizaje estarán enfocadas a solucionar los problemas y/o deficiencias que se encuentren en todos los servidores públicos de la Entidad.


La metodología a desarrollar dependerá de la actividad programada. Para tal fin se pondrá a disposición los recursos internos y si es necesario se acudirá a recursos externos:

**a) Recursos Internos:** Los constituyen: el talento humano formado en las diferentes áreas, los medios educativos con que cuenta la Biblioteca y el presupuesto anual asignado, así como toda la infraestructura tanto física, como tecnológica.

Teniendo en cuenta el Recurso Humano de la Entidad empezaremos a abordar el tema del Proyecto de aprendizaje en equipo, para ello precisaremos el concepto de proyecto de aprendizaje.

#### **Proyecto de aprendizaje**

El proyecto de aprendizaje en equipo comprende un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver

	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"</b>	P08-GTH-01-19
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 03 30/01/2019  PAG.: [6] de 11

necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

El proyecto de aprendizaje se concreta en un plan de acción, en el que se formulan las actividades de formación y capacitación necesarias, se establece actividades para buscar, procesar y analizar información en equipo y se acuerdan mecanismos de evaluación.


El proyecto de aprendizaje surge de un problema, dificultad o desafío que enfrenta un grupo de empleados para obtener resultados laborales o enfrenta retos que se presenten para mejorar el servicio.

En el proyecto de aprendizaje en equipo la situación de trabajo se convierte en una situación de aprendizaje compartido, ya que no se trata únicamente de resolver una problemática o una necesidad, sino de aprender a partir del mismo proyecto y de fortalecer el trabajo de equipo.

Una vez realizado el diagnóstico de necesidades, que permitió establecer los diferentes problemas y falencias en temas de capacitación, se empezará a desarrollar los siguientes proyectos de aprendizaje en equipo:

1. Porque todas las fotografías cuentan una historia
2. Implementación de procesos jurídicos para la concreción del principio de transparencia
3. El primer auxilio a los documentos
4. Porque leo soy líder

**b. Recursos Externos:** Se hace referencia a todas las Instituciones que ofrecen capacitación y formación en los diferentes temas sugeridos por los empleados, como los determinados por los encargados de la elaboración, ejecución y del seguimiento del PIC, podrán considerarse las Instituciones como: Sena, ESAP, Universidades, Entes Territoriales, Entes de Control, entre otros.

	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"</b>	P08-GTH-01-19
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 03 30/01/2019  PAG.: [7] de 11

## **5. PRESUPUESTO**

El decreto 1567 de 1998, establece que cada entidad debe contar para la ejecución del plan de formación y capacitación con los recursos previstos en el presupuesto, así como sus propios recursos físicos y humanos, los cuales deben administrarse con eficiencia y transparencia.

Para cumplir con los fines establecidos en el Plan Institucional de Capacitación de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero, se asignarán recursos económicos los cuales estarán disponibles en el rubro de capacitación, fijado para el año 2019

Presupuesto inicial de Capacitación para el 2019: \$ 15.000.000

Adicionalmente, se podrán programar capacitaciones dictadas por el SENA, la ESAP y la ARL, entidades ambientales regionales, CNSC (Plataforma virtual), entre otros, las cuales serán gratuitas.

El presupuesto para el año en vigencia, atendiendo las características de la Institución, será distribuido, de acuerdo a la estructura de la Entidad y las necesidades de los procesos, garantizando que la formación y la capacitación lleguen a todo el talento humano de la Entidad.


## **6. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN**

### **6.1. CAPACITACIÓN INDIVIDUAL**

Son las capacitaciones que cada uno de los funcionarios requiere fundamentada en sus funciones asignadas y relacionadas con sus procesos, teniendo en cuenta el diagnóstico realizado y la evaluación de desempeño.

### **6.2. CAPACITACIÓN COLECTIVA**

Son las capacitaciones que se brindan a todos o a varios funcionarios de los diferentes procesos. Por lo general son programadas por la institución con base en los proyectos que estén en curso o señalados en su Plan Estratégico, y cuando el diagnóstico de necesidades así lo determina.

	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"</b>	P08-GTH-01-19
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 03 30/01/2019  PAG.: [8] de 11

### **6.3. INDUCCIÓN**

Entendida como el proceso dirigido al servidor público y contratista, que ingresa por primera vez a la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero que tiene como finalidad motivarlo e integrarlo a la cultura organizacional, dándole a conocer los aspectos generales Institucionales, y los diferentes planes y programas existentes y que se ejecutarán en la Entidad.

Se debe tener en cuenta el manual de inducción y reinducción.

### **6.4. REINDUCCIÓN**

Dirigido a reorientar la integración del personal administrativo y misional a la cultura y filosofía de la Biblioteca en virtud de los cambios estructurales producidos, además de generar un alto sentido de pertenencia entre el empleado – Entidad, así como, contribuir al desarrollo personal integral de todos los Servidores Públicos.


La reinducción busca también, actualizar a los Servidores Públicos respecto de normas que rigen la administración pública y a la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero.

Por su parte la Ley 190 de 1995 establece que la reinducción debe realizarse cada 2 años o antes en el momento que se produzca un cambio.

El contenido de los temas a desarrollar en los procesos de Reinducción serán: actualización y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la entidad, redefinición de la misión institucional, establecimiento de metas y procedimientos, simplificación de trámites, diseño de proyectos y sistemas de información, determinación de indicadores de gestión, revisión, renovación y afianzamiento de los valores que han de sustentar la prestación del servicio público, estatutos, planes y programas, entre otros.

Se debe tener en cuenta el manual de inducción y reinducción.




	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"</b>	P08-GTH-01-19
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 03 30/01/2019  PAG.: [9] de 11

## 7. CAPACITACIONES

Cada una de las actividades a desarrollar tendientes a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de los Servidores Públicos programadas en la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero tendrán como finalidad de cumplir con los objetivos de éste plan y propiciar la participación de por lo menos el 80% de los funcionarios.

LINEA TEMATICA	Modalidad	Funcionario y/o proceso Objetivo
Comunicación en redes sociales y marketing	curso	Comunicaciones y mercadeo
Excel básico e intermedio	curso	Todos los procesos
Taller de escritura y lectura	Taller	Promoción de lectura y escritura
Taller de encuadernación y restauración de materia bibliográfica	Taller	Procesos misionales
Formulación de indicadores	Curso- taller	Líderes de procesos
Derechos Humanos	Curso	Todos los procesos
Participación ciudadana	Curso	Todos los procesos
Sostenibilidad ambiental	Taller	Todos los procesos
Secop II	Curso	Líderes de procesos
Contratación estatal	curso	Líderes de procesos
Derecho de acceso a la información	Curso	Todos los procesos
Gestión Financiera	Taller/ seminario	Gestión Financiera
Gestión documental	Curso	Todos los procesos
Técnicas de presentación personal y cómo vestirse en la oficina	Curso	Todos los procesos
Servicio al cliente y atención al ciudadano	Taller	Todos los procesos

 <b>Biblioteca</b> DEPARTAMENTAL <small>Jorge Garcés Borrero - 1988 del Estado</small>	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL</b> <b>“JORGE GARCÉS BORRERO”</b>	P08-GTH-01-19
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 03 30/01/2019  PAG.: [10] de 11

PGRIS	Cursos	Todos los procesos
Técnicas de fotografía	Taller	Todos los procesos
MIPG	Talleres	Todos los procesos
Técnicas de formulación y redacción de informes.	Taller	Todos los procesos
Plan de bienes y servicios	Curso	Todos los procesos
Trabajo en equipo, Bienestar y prosperidad	Taller	Todos los procesos
Seguridad y Salud en el Trabajo	Cursos	Todos los procesos


**\* Capacitaciones no programadas:** El funcionario interesado presentará solicitud en el Formato “F02-03-GTH-04-17 Solicitud capacitación”, con el respectivo visto bueno del Director de área, este será dirigido para ser aprobado a la Dirección General, previa revisión de necesidad, pertinencia y presupuesto.

También podrán realizarse capacitaciones colectivas, sí la necesidad lo amerita.

Con el fin de darle cumplimiento a los lineamientos del procedimiento “Capacitación”, es estrictamente necesario que todo funcionario que acceda a una capacitación, aporte a su hoja de vida, la respectiva certificación y/ o diploma expedida por la Entidad organizadora del evento.

## **8. EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

La evaluación del Plan de Capacitación es una parte fundamental porque permite determinar la pertinencia de la capacitación, la eficiencia de las metodologías, la responsabilidad de la organización, la oportunidad en el desarrollo de los procedimientos, de tal manera que se mida el grado de satisfacción de los servidores públicos que asisten a ellas y la aplicación de los conocimientos recibidos en su desarrollo personal y/o laboral.

	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"</b>	P08-GTH-01-19
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 03 30/01/2019  PAG.: [11] de 11

Se determinará en la evaluación de desempeño un compromiso, que nos evidencie el resultado de las capacitaciones recibidas por los funcionarios, con el fin de evaluar la eficacia de la capacitación, y teniendo en cuenta que el acuerdo No. 6176 del 10 de octubre de 2018 de la CNSC que estableció el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba y que define evaluar las competencias comportamentales, se evaluarán las capacitaciones que directamente impactan el ser.

Asimismo, el plan de capacitación será evaluado con la medición de los indicadores de gestión del proceso.

Los indicadores de Evaluación recomendados por el Departamento Administrativo de La Función Pública son: Eficiencia, Eficacia y Efectividad, con los cuales se miden los recursos utilizados, cumplimiento de obligaciones, la satisfacción de necesidades de los funcionarios, y el impacto de los resultados al interior de la Institución.

Los indicadores propuestos para la evaluación del PIC serán los siguientes:

<b>¿Qué evaluar?</b>	<b>Formula del Indicador</b>
Grado de participación de los servidores públicos en las capacitaciones	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios que participan} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios} * 100$
El Porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	$(\text{Recursos ejecutados} / \text{recursos programados}) * 100$
Implementación del PIC	$(\text{Número de actividades ejecutadas de capacitación} / \text{Número de actividades programadas}) * 100$

**Evaluación de impacto de capacitación:** Se medirá el impacto de la capacitación con el formato establecido para tal fin.

*Elaboró: Kelly Johana Idrobo Uribe.*