



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

PLAN ANUAL DE CAPACITACION BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLIN

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC

2014

COMITÉ DE CAPACITACION Y BIENESTAR

MEDELLÍN

www.bibliotecapiloto.gov.co
Carrera 64 No 50 - 32.
Barrio Carlos E. Restrepo
Medellín - Colombia





Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

COMITÉ DE CAPACITACION

CLAUDIA RODRIGUEZ VELEZ

Profesional Universitaria Jefe de la División de Administrativa y Financiera

CRUZ PATRICIA DIAZ CARDONA

Profesional Universitaria Jefe de la División de Información y Cultura

SENIA LUZ VARGAS GONGORA

Profesional Universitaria Presupuesto y Personal

CARLOS JULIO ATEHORTUA

Auxiliar Administrativo

MARIA EUGENIA GUTIERREZ FLOREZ

Técnica Administrativa



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

ÍNDICE

1. PRESENTACION MARCO NORMATIVO

2.1 Objetivos Específicos

3. ALCANCE

3.1 CAPITULO 1

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Desarrollo del plan institucional de capacitación



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

PRESENTACIÓN

Para la Biblioteca Pública Piloto como entidad del estado que presta servicios al público y cuyo fin principal es el bienestar de los ciudadanos, es fundamental la consolidación de la misma como una entidad Moderna.

La Biblioteca como entidad pública, que hace parte activa y aporta a la construcción de la nación con principios de inclusión, equidad y progreso, y teniendo en cuenta que el Estado requiere de empleados públicos competentes, que aprendan permanentemente y que estos estén motivados, está construyendo políticas de capacitación tendientes a fortalecer las competencias de los servidores públicos para el desempeño exitoso y, por lo tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios.

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”



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

2. OBJETIVOS

Objetivos Generales

Desarrollar un Plan Institucional de Capacitación, enfocado a los nuevos retos que afronta Biblioteca desde los nuevos estilos de información, comunicación y aprendizaje del siglo 21; que permita fortalecer las competencias del talento humano, para alcanzar el mejor desempeño en el trabajo y lograr con ello mejorar la calidad en la prestación del servicio público.

Proporcionar herramientas y habilidades que necesitan los servidores de la Biblioteca Pública Piloto para realizar su trabajo, así como fortalecer el desarrollo de competencias de los empleados públicos, 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.

Cumplir objetivamente con la normatividad vigente en materia de formación y capacitación de conformidad con El Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Empleados Públicos, para el desarrollo de competencias, adoptado mediante Decreto 4665 de 2007.



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

2.1 Objetivos Específicos

- a) Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus diferentes dependencias.
- b) Promover el desarrollo integral del recurso humano y afianzamiento de una ética del servicio público.
- c) Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la administración Institucional y sus respectivas dependencias.
- d) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, para aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos de la entidad.
- e) Facilitar la preparación permanente de los servidores públicos con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.
- f) Desarrollar un personal competente que responda a las necesidades de la Comunidad, de la Organización y del Municipio.
- g) Responder al diagnóstico de necesidades específicas para atender eficazmente las responsabilidades y compromisos públicos.



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

Evaluación de la capacitación

Después de implementado el plan de capacitación y desarrollados los programas de los mismos se debe 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.



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

3. ALCANCE

Esta herramienta se constituye en la meta a ser ejecutada en la vigencia 2014; tendiente a impactar las deficiencias del talento humano conforme a los nuevos retos que implica la actualización de los Ejes del desarrollo y los quehaceres planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación con base en el Plan Nacional de Desarrollo 2010 -2014 “Prosperidad para Todos” y al Plan Municipal de Gobierno 2012 - 2015 se formula el Plan de Capacitación de la Biblioteca Pública Piloto, PIC - 2014 para los servidores de la Entidad.

El Comité de Capacitación y Bienestar como responsable de formular y orientar los programas de capacitación de los servidores públicos de la Biblioteca Pública Piloto de Medellín, enfocara las prioridades de capacitación asociadas al Plan Nacional de Desarrollo, de conformidad con la normatividad establecida para tal fin.



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

NORMATIVIDAD.

Constitución Política de Colombia de 1991.

Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

Ley 909 de 2005, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 1227 de 2005, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

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.

Acuerdo 06 de 2006.

Decreto 4665 de 2007

Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, DAFP – ESAP, 2012



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

CAPITULO 1

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC- 2014 A TRAVES DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE

Se ejecutaran programas de capacitación denominados “**TALLERES**”, los cuales tienden a cumplir con dos objetivos estratégicos Institucionales

1. FORTALECER LAS COMPETENCIAS DEL TALENTO HUMANO.

2. DESARROLLAR UN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION ENFOCADO A LOS NUEVOS RETOS DE LA BIBLIOTECA.

Con la participación de Servidores Públicos de la institución, la ESAP y del Municipio de Medellín, se brindara capacitación a los servidores de la Biblioteca Pública Piloto del nodo central y de las diferentes filiales.

Con el fin de implementar el plan de mejoramiento arrojado por el análisis de la evaluación de desempeño anual.



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Con base en la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, para dar cumplimiento al Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias, la Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina desarrolló una estrategia de identificación de necesidades de capacitación a partir de la aplicación de una encuesta interna de necesidades de capacitación individuales enmarcadas en el propósito principal de cada uno de los cargos según la ubicación del mismo; además de los elementos aportados por cada uno de los evaluadores para el periodo 2013-2014 donde se unifican las necesidades de capacitación de las áreas orientándolas al fortalecimiento de competencias laborales del personal de la Institución.

Necesidades identificadas

Desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo, mejoramiento de procesos, liderazgo, comunicación asertiva, opinión clara, directa y honesta, mejoramiento de relaciones interpersonales, Clima laboral y Organizacional, optimización de tiempo y recursos, identificar el papel que desempeñan las relaciones humanas dentro del contexto laboral.

Mejorar los conocimientos acerca de los sistemas informáticos, manejo de Excel , análisis de información, tablas dinámicas, procesador de texto, Microsoft Word, presentación, PowerPoint, toma de decisiones, estadísticas, herramientas que permitan el manejo de la información y su almacenamiento, transferencia y comunicación de la misma, correo electrónico, Búsquedas avanzadas en Internet.



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

EN ORDEN DE IMPORTANCIA LAS CINCO PRIMERAS CAPACITACIONES QUE SE REQUIEREN DE ACUERDO A LA EVALUACION DE DESEMPEÑO

TEMAS DE CAPACITACION PRIORITARIO	
1	Compromisos laborales y Evaluación del desempeño
2	Elaboración y presentación de informes
3	Taller sobre FRBR / FRAD Y RDA.
4	Resolución de conflictos
5	Trabajo en equipo

EN ORDEN DE IMPORTANCIA DE OTRAS CAPACITACIONES QUE SE REQUIEREN DE ACUERDO A LA EVALUACION DE DESEMPEÑO

OTROS TEMAS DE CAPACITACION		
1	Curso de redacción	
2	Valoración de riesgos	
3	Los Nuevos Retos de Control interno y El Control Interno Contable	División Adm y Financiera (Profesional Universitario y Auxiliar administrativa)
4	ACTUALIZACIÓN EN CONTRATACIÓN Decreto 1510 de 2013 y Colombia Compra Eficiente	Profesionales Universitarios y Supervisores
5	SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN (MECI 1000:2005 NTCGP 1000:2009, MIPYG Y SISTEDA	

www.bibliotecapiloto.gov.co

Carrera 64 No 50 - 32.
Barrio Carlos E. Restrepo
Medellín - Colombia



SISTEMA DE
BIBLIOTECAS
PÚBLICAS DE
MEDELLÍN





Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

TEMAS PROPUESTOS POR SERVIDORES PUBLICOS		No. De Funcionarios interesados
ATENCION AL CLIENTE	Capacitación sobre Servicio al Cliente	25
	Manejo de conflictos	
	Protocolos de atención al usuario	
	Capacitación sobre Servicio al Cliente (calidad y efectividad)	
	Etiqueta y protocolo	
	Liderazgo efectivo	
	Taller de Seis sigma	
	Talleres de servicio al cliente – Fidelización	
	Actualización de servicios bibliotecarios	
	Vocación de Servicio	
	Comunicación asertiva, efectiva y responsable	
TECNICAS DE BIBLIOTECOLOGIA	Requisitos Funcionales de los Datos de Autoridad (FRAD, FRBR, FRSAD)	21
	FORMATO MARC	
	Archivística	
	Promoción de lectura	
	Literatura Infantil	
	Georeferenciación	
	Preparación física material patrimonial	
GERENCIALES ADMINISTRATIVAS	Técnicas de Coaching,	16
	Formulación y elaboración de proyectos,	
	MECI	
	Indicadores de Gestión	
	Administración Publica	
	Planeación de Procesos Culturales	



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

CAPACITACION EN NUEVAS TECNOLOGIAS (TIC)	Seguridad Informática	13
	Redes	
	Aplicaciones WEB	
	ambientes educativos virtuales	
CAPACTITACION EN IDIOMAS	Ingles	8
	Lengua de Señas	
	Francés	
	Italiano	
	Portugués	
OFIMATICA	Excel Avanzado	6
	Word	
ARTES PLASTICAS	Licenciatura en Artes Plásticas	6
	Técnica en Guitarra	
	Arreglos para Guitarra	
	Historia de la Música	
	Música Colombiana	
	Músicas del Mundo	
OTRAS CAPACITACIONES	Cursos de REDACCIÓN	7
	manejo PREZI	
	Bonos pensionales o pasivo pensional	
	Estándares de calidad en inventarios físicos	
	Gestión Cultural	
	Temas cinematográficos	
	Información pública	

www.bibliotecapiloto.gov.co

Carrera 64 No 50 - 32.
Barrio Carlos E. Restrepo
Medellín - Colombia



SISTEMA DE
BIBLIOTECAS
PÚBLICAS DE
MEDELLÍN


Medellín
todos por la vida

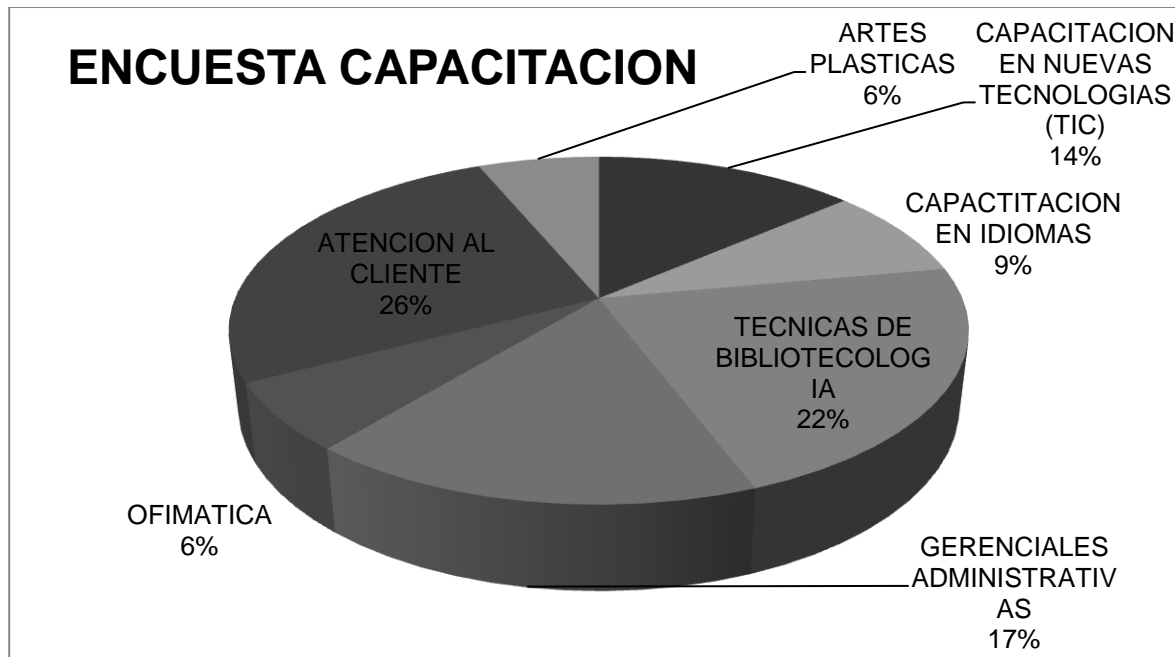


Alcaldía de Medellín



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

CAPACITACION EN NUEVAS TECNOLOGIAS (TIC)	13	13%
CAPACTITACION EN IDIOMAS	8	8%
TECNICAS DE BIBLIOTECOLOGIA	21	21%
GERENCIALES ADMINISTRATIVAS	16	16%
OFIMATICA	6	6%
ATENCION AL CLIENTE	25	25%
ARTES PLASTICAS	6	6%
OTROS	7	7%
TOTAL ENCUESTA	102	100%





Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

Alistamiento institucional para la Formulación del PIC 2014

Cronograma para el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

No.	ACTIVIDADES	FECHA LÍMITE DE ENTREGA		
1	Preparación de formulario para las dependencias	14/03/2014		17/03/2014
2	Envío de formularios a los funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción	14/03/2014		19/03/2014
3	Diligenciamiento de formularios			17/03/2014
4	Remisión de Formulario por parte de las Dependencias			19/03/2014
5	Consolidación General por parte del Comité de Capacitación	14/03/2014		21/03/2014

OBSERVACIONES:

El PIC que se origine con base en el cronograma puede ser objeto de modificación, luego de conocerse el resultado de la evaluación del desempeño de los funcionarios de carrera administrativa, lo que podría generar nuevas necesidades de capacitación.

ASIGNACIÓN DE PRESUPUESTO

El presupuesto para el año 2014 en el rubro 1 2 30 04 021 002 Capacitación, es de DOCE MILLONES TRECIENTOS SESENTA MIL PESOS (\$12.360.000).

www.bibliotecapiloto.gov.co

Carrera 64 No 50 - 32.
Barrio Carlos E. Restrepo
Medellín - Colombia



SISTEMA DE
BIBLIOTECAS
PÚBLICAS DE
MEDELLÍN


Medellín
todos por la vida



Alcaldía de Medellín



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

CRONOGRAMA

Para la vigencia del presente plan, se relaciona a continuación el cronograma preliminar de capacitación. Así mismo, teniendo en cuenta las posibilidades de cambio dentro de una organización como la Biblioteca Pública Piloto, la programación de las capacitaciones podrá ser ajustada previa solicitud y aprobación por parte de la Dirección General de la misma.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES CONSOLIDADO Y PROGRAMACIÓN DE CAPACITACIÓN				Año 2014 (semanas)				
PROCESOS	Deficiencia en la función	Posible Modalidad de Capacitación	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
MISIONALES	Falta de conocimiento del proceso							
	Desactualización Normativa							
	Inclusión social							
APOYO	Ausencia de actualización				Control interno contable			
					Riesgo psicosocial			
INDUCCION Y REINDUCCION	Desempeño inefectivo o desarticulado de los lineamientos organizacionales							
CLIENTES	Ausencia de control social Participativo	Mecanismos de participación ciudadana como herramientas del control fiscal territorial						



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES CONSOLIDADO Y ROGRAMACIÓN DE CAPACITACIÓN				Año 2014 (semanas)				
PROCESOS	Deficiencia en la función	Posible Modalidad de Capacitación	JULIO	AGOSTO	SEP	OCT	NOV	DIC
MISIONALES	Falta de conocimiento del proceso							
	Desactualización Normativa							
APOYO	Ausencia de actualización							
INDUCCION Y REINDUCCION	Desempeño inefectivo o desarticulado de los lineamientos organizacionales							
CLIENTES	Ausencia de control social participativo	Mecanismos de participación ciudadana como herramientas del control fiscal territorial						

Programa Permanente De Inducción y Reinducción

Es un programa dirigido a facilitar y fortalecer la integración del personal con la Biblioteca Pública Piloto proporcionándole la información y herramientas necesarias para su inserción como parte de la institución, en pro de lograr una mejor adaptación con el entorno, su lugar de trabajo y las labores a desarrollar. Así mismo, el programa de inducción pretende facilitar su adaptación exitosa y reconocimiento del ámbito laboral y la cultura organizacional. Está dirigido al personal de la planta



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

TALLERES (INDUCCION Y REINDUCCION):

Asistentes		
Dependencia	Número de Servidores	Costo
DIRECCION	4	
División de informacion y Cultura	4	
Comunicaciones	6	
Servicios al publico	26	
PROCESOS TECNICOS	10	
División Adm y financiera	15	
Número Total Servidores	65	

	CONTENIDOS ESPECÍFICOS CON LA CAPACITACIÓN
Inducción Ley 909 de 2004, Acuerdo 138 de 2010, Acuerdo 137 de 2010	Inducción evaluación de desempeño, criterios técnicos y legales que fundamentan el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en período de prueba. Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba
Ley 734, ley 80 de 1993	Socialización del Manual de Contratación y adaptación al Decreto 1510 de 2013 que regula la Ley 734, Ley 80 La presente Ley tiene por objeto disponer las reglas y principios que rigen los contratos de las entidades estatales
Resolución 652 de 2012, Resolución 1352	Por la cual se establece la exigencia de la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, el cual pretende prevenir la aparición de acoso laboral (el cual se encuentra claramente definido en la Ley 1010 de 2006).

www.bibliotecapiloto.gov.co

Carrera 64 No 50 - 32.
Barrio Carlos E. Restrepo
Medellín - Colombia



SISTEMA DE
BIBLIOTECAS
PÚBLICAS DE
MEDELLÍN





Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

CRONOGRAMA

13, 14 de Enero de 2014, Auditorio Torre de la Memoria

Tema	Fecha	Hora	Responsable
Saludo y presentación informe de gestión 2013 y ejecución presupuestal (incluye informe de Comunicaciones)	Enero 13	8:30 a.m. – 9:30 a.m.	Dirección – Financiera – Comunicaciones
Presentación POAI – 2014	Enero 13	9:30 – 10 am.	Cruz Patricia Díaz – Divis. Información y Cultura
Informe Comisión de Personal Artículo 16 Ley 909	Enero 13	10:00 a.m. – 10:30 a.m.	Presidente de la Comisión de Personal (Juan Carlos Sánchez)
Receso (15 min.)	Receso	10:30 – 10:45 a.m.	Receso
Informe: Informe de gestión del Comité de Capacitación y Bienestar	Enero 13	10:45 a.m. – 11:00 a.m.	Profesional de Presupuesto y Personal (Senia Luz Vargas Góngora)
Informe del COPASO (Comité Paritario de Salud Ocupacional)	Enero 13	11:00 a.m. – 11:15 a.m.	Profesional de Presupuesto y Personal (Senia Luz Vargas Góngora)

www.bibliotecapiloto.gov.co

Carrera 64 No 50 - 32.
Barrio Carlos E. Restrepo
Medellín - Colombia



SISTEMA DE
BIBLIOTECAS
PÚBLICAS DE
MEDELLÍN


Medellín
todos por la vida



Alcaldía de Medellín



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

Presentación del Comité de Convivencia Laboral	Enero 13	11:15 a.m. – 11:30 a.m.	Secretaria de éste Comité (Maria Eugenia Gutiérrez Flórez)
Presentación Informe de contrato: Proyectos, Políticas patrimoniales	Enero 13	11:30 a.m. – 12:00 m.	Diana Quiroz
Receso para almuerzo	Almuerzo (1:45 min.)	12:00 m. – 1:30 pm	Receso – almuerzo
Exposición Zoraida Arcila	Enero 13	2:00 pm. - 2:45 pm.	Exposición Zoraida Arcila
Presentación plan para la página Web	Enero 13	2:45 p.m. – 3:15 p.m.	Juan Carlos Sánchez
Receso		3:15 pm – 3:30	Receso
Presentación Informe contrato: Manual de indicadores, elaboración POAI (Plan Operativo Anual de Inversiones)	Enero 13	3:30 p.m. – 4:30 p.m.	Nidia Pérez
Socialización del proyecto de conservación y restauración de la Biblioteca Publica Piloto	Enero 13	4:30 p.m. – 5:30 p.m.	Susana Flórez



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

FIN DE LA JORNADA	FIN DE LA JORNADA	FIN DE LA JORNADA	FIN DE LA JORNADA
Socialización del Manual de Contratación y adaptación al Decreto 1510 de 2013	Enero 14	8:30 a.m. – 10:00 a.m.	Karina Rodríguez Mónica María Ocampo
Receso (15 min.)	Receso	10:00 – 10:15 a.m.	Receso
Inducción de ley 100, periodo de transición, bono pensional	Enero 14	10:15 a.m. – 11:00 a.m.	Colfondos y/0 colpensiones
Evaluación de desempeño Provisión de Empleo Publico	Enero 14	11:15 a.m. – 12:15 p.m.	Senia Luz Vargas y Claudia Rodríguez V
FIN DE LA JORNADA		FIN DE LA JORNADA	

DEPENDENCIAS	NUMERO DESERVIDORES PARTICIPANTES
Información y Cultura	4
Financiera	13
Procesos Técnicos	10
Servicios al Público	20
Talento Humano	2
Filiales	8
DIRECCION	4

www.bibliotecapiloto.gov.co
Carrera 64 No 50 - 32.
Barrio Carlos E. Restrepo
Medellín - Colombia





Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

TALLER: MAPA DE RIESGOS

	CONTENIDOS ESPECÍFICOS CON LA CAPACITACIÓN
Mapa de riesgos institucional	Es una herramienta que permite organizar la información sobre los riesgos de las empresas y visualizar su magnitud, con el fin de establecer las estrategias adecuadas para su manejo.

DEPENDENCIAS	NO. DE DEPENDENCIAS PARTICIPANTES	NUMERO DESERVIDORES PARTICIPANTES
Dirección General		
Información y Cultura		
Financiera		
Procesos Técnicos		
Servicios al Público		
Talento Humano		
Control Interno		



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

ANEXOS

Para el cumplimiento de los fines propuestos, actuando con conformidad a la guía para la formulación del PIC, trazada por el Departamento de Aprendizaje de la Función Pública y la ESAP, se anexan al documento los siguientes formatos y fichas requeridos:

Ficha de formulación del proyecto de aprendizaje:

Parte I: Conformación del equipo.

Parte II: Definición del problema de aprendizaje.

Parte III: Plan de aprendizaje.

SENIA LUZ VARGAS GONGORA
Profesional Universitaria Presupuesto y Personal

www.bibliotecapiloto.gov.co
Carrera 64 No 50 - 32.
Barrio Carlos E. Restrepo
Medellín - Colombia





Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

ANEXOS

Diagnóstico de Necesidades de Formación y Capacitación (Se registra en encuestas a los funcionarios).

La encuesta realizada a los servidores públicos de la Biblioteca Pública Piloto de Medellín fue la siguiente:

ENCUESTA CAPACITACION AÑO 2014

Fecha: _____

OBJETIVO: Identificar las necesidades de capacitación que los funcionarios de la Biblioteca Pública Piloto de Medellín requieran, a través de las diferentes preguntas y sugerencias que se planteen con el propósito de formular un plan de capacitación a corto, mediano y largo plazo que permita cumplir con la misión institucional.

Es necesario que los temas de capacitación que usted proponga sean específicos, por lo tanto identifique las debilidades en temas relacionados a sus funciones y que estime conveniente capacitarse para el mejoramiento continuo.

Le invitamos a desarrollar esta encuesta, su aporte es muy importante, por lo tanto agradecemos la información que pueda suministrarnos.



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

I. DATOS PERSONALES.

NOMBRE: _____

CARGO: _____ DEPENDENCIA: _____

TIEMPO DE SERVICIOS: _____

NIVEL DE ESTUDIOS: _____

II. PROPOSITO PRINCIPAL DEL CARGO.

Detalle el propósito principal que realiza para el desempeño de su cargo.

III. EDUCACIÓN.

Nivel	Titulo
Primaria	
Bachillerato	
Técnica	
Tecnológica	
Universitaria	
Otros	

EXPECTATIVAS DEL SERVIDOR PÚBLICO.

A. Señale las capacitaciones que de acuerdo a sus funciones requiere para fortalecer sus competencias en el cargo que ocupa y porque.

Gracias por su colaboración.

www.bibliotecapiloto.gov.co
Carrera 64 No 50 - 32.
Barrio Carlos E. Restrepo
Medellín - Colombia





Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

Anexo 2

EN ORDEN DE IMPORTANCIA LAS CINCO PRIMERAS CAPACITACIONES QUE SE REQUIEREN DE ACUERDO A LA EVALUACION DE DESEMPEÑO

	TEMAS DE CAPACITACION PRIORITARIO	

	TEMAS PROPUESTOS POR SERVIDORES PUBLICOS	No. De Funcionarios interesados



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

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

EVALUACIÓN DE RESULTADOS E IMPACTO	SI	NO
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		



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

PARTE I

FICHA DE FORMULACIÓN DEL PROYECTO DE APRENDIZAJE PARTE I: CONFORMACION DEL EQUIPO

Nombre: Evaluación del desempeño
Por. **SENIA LUZ VARGAS**
BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO

FICHA DE FORMULACIÓN DEL PROYECTO DE APRENDIZAJE					
BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLIN					
Dependencia:			Tipo de dependencia		
			Misional	Apoyo	
Nombre del proyecto de aprendizaje: Evaluación del desempeño					
Fecha de formulación de la propuesta:					
Nombre del facilitador:					
Nombre del representante del equipo de aprendizaje:					
Fecha de aprobación en el Plan Institucional de Capacitación		Si		No	Fecha
Integrantes del equipo de aprendizaje					
No.	CC	Nombre		Cargo	Dependencia
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					

www.bibliotecapiloto.gov.co

Carrera 64 No 50 - 32.
Barrio Carlos E. Restrepo
Medellín - Colombia



SISTEMA DE
BIBLIOTECAS
PÚBLICAS DE
MEDELLÍN


Medellín
todos por la vida



Alcaldía de Medellín



Anexo 2

**FICHA DE FORMULACIÓN DEL PROYECTO DE APRENDIZAJE
PARTE II: DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE APRENDIZAJE**

Nombre: Evaluación del desempeño

Por. **SENIA LUZ VARGAS**

BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO

2. PROBLEMA DE APRENDIZAJE: Desconocimiento del instrumento de evaluación de desempeño y de su importancia lo que ha generado inconformidad en los evaluados por la falta de claridad en la fijación de compromisos y criterios de evaluación y poco interés, por parte de los evaluadores.	
Situación problémica:	Cómo hacer para que tanto los evaluados como los evaluadores se apropien del instrumento de evaluación de desempeño.
Necesidades de Capacitación: Elaborar una lista de lo que se necesita saber, hacer y ser para resolver el problema.	Saberes previos para resolver el problema.
Saberes: ¿Qué formatos se utilizan para la evaluación del desempeño? ¿Cuándo se diligencian los formatos de evaluación del desempeño? ¿Cómo determinar compromisos laborales y comportamentales en la evaluación del desempeño .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Normatividad que rige la evaluación de desempeño y sus alcances. 2. Identificar y analizar los formatos de evaluación de desempeño. 3. Manual de funciones y competencias
Saber Hacer Cómo diligenciar los formatos de	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manejo de los formularios de evaluación del desempeño



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

<p>evaluación del desempeño?</p> <p>Cómo redactar los compromisos laborales.</p> <p>Cómo se establecen las evidencias y el portafolio.</p> <p>Cómo aplicar los diferentes tipos de evaluación.</p> <p>Cómo proceder ante un recurso de reposición.</p>	<ol style="list-style-type: none">2. Tipos de formularios para la evaluación del desempeño y fechas.3. Criterios fijados para determinar niveles sobresaliente.4. Escala de evaluación.5. Quienes intervienen en la evaluación
<p>Actitudes</p> <p>¿Cuáles son las competencias comportamentales de los evaluadores y evaluados?</p> <p>¿Cuáles son los derechos y deberes de los evaluadores y evaluados?</p> <p>Responsabilidad.</p>	<p>Garantizar la objetividad.</p> <p>Aprendizaje continuo</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Reconocer los deberes y derechos de los evaluados y evaluadores.</p>



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

DEPENDENCIA:

FECHA: Día: ____ Mes: _____ Año: 2014

1. CAPACITACIÓN INDUCCION
2. DE ACUERDO CON LAS COMPETENCIAS LABORALES LOS TEMAS EN QUE SE DEBE CAPACITAR SON LOS SIGUIENES

TEMAS	DIRIGIDO A: (personas o grupos)

FUNCIONARIO	CARGO	TEMA	TIPO DE VINCULACIÓN
			Carrera
			Nom. Provisional
			LNR



Tema de capacitación	Fecha	hora
Nombre del funcionario que dicta la capacitación	Nombre del funcionario que recibe la capacitación	

Firma funcionario

Firma funcionario