	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
---	--	--

# BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLIN PARA AMERICA LATINA.

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

**“DESDE ADENTRO PUEDO CRECER”**

**Medellín  
2022**

Carrera 64 N° 50 - 52  
Barrio Carlos E. Restrepo  
Teléfono: (604) 460 05 90  
[www.bibliotecapiloto.gov.co](http://www.bibliotecapiloto.gov.co)



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	---	--

## TABLA DE CONTENIDO

**INTRODUCCIÓN**  
**OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**  
**ALCANCE DEL PLAN**  
**RUTA METODOLOGICA**

### 1. CONTEXTO

### 2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

### 3. PLAN OPERATIVO

### 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 5. MEJORAMIENTO CONTINUO

## ANEXOS

Carrera 64 N° 50 - 52  
 Barrio Carlos E. Restrepo  
 Teléfono: (604) 460 05 90  
[www.bibliotecapiloto.gov.co](http://www.bibliotecapiloto.gov.co)



**Alcaldía de Medellín**  
 Distrito de  
 Ciencia, Tecnología e Innovación

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	---	--

## INTRODUCCIÓN

El talento humano es el corazón de la Gestión Pública y el Capital Intelectual más valioso de nuestra Entidad, y, su desempeño efectivo es la clave para el logro de los objetivos organizacionales y la generación de valor público.

El Plan Institucional de Capacitación-PIC 2021 de la BPP, está dirigido a establecer y definir claramente las estrategias y acciones de la Entidad en materia de capacitación, formación y entrenamiento, que fortalezcan el desempeño laboral hacia mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, en articulación con el modelo de gestión por competencias y gestión del conocimiento de la BPP, a la Política del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos 2017, a la Ley 909 de 2004, al Decreto Ley 1567 de 1998, al Decreto 1227 de 2005 y al Decreto compilatorio 1083 de 2015.

El PIC se desprende del Plan Estratégico de Gestión Humana, como un instrumento de direccionamiento que le permitirá a la Entidad, contar con estrategias claras en relación con los recursos que quiere destinar para el crecimiento de sus empleados y que estos se destinen satisfaciendo las necesidades reales de cada uno de ellos, de sus puestos de trabajo y de los procesos, buscando mejorar sus competencias y conocimientos desde las dimensiones del Ser, el Hacer y el Saber y articulado a los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, a la ruta del crecimiento de las temáticas del MIPG y al Sistema integrado de Gestión de la BPP, en especial al Sistema de Gestión del conocimiento.

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	---	--

Las tres dimensiones se abordarán en el Plan (el Ser, el Saber y el Hacer) en las modalidades de educación no formal, informal y educación para el trabajo y el desarrollo humano, de la siguiente forma:

- **Ser:** *comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones, estas dimensiones van ligadas a las estrategias y actividades planteadas en el plan de bienestar.*
- **Saber:** *conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.*
- **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.*

## OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

### OBJETIVO GENERAL

Contribuir al desarrollo de los conocimientos y competencias que requiere el Talento Humano de la BPP desde el Ser, el Hacer y el Saber, mediante estrategias y metodologías pedagógicas diversificadas, que permitan fortalecer los niveles de

Carrera 64 N° 50 - 52  
Barrio Carlos E. Restrepo  
Teléfono: (604) 460 05 90  
[www.bibliotecapiloto.gov.co](http://www.bibliotecapiloto.gov.co)



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	---	--

desempeño y productividad para el logro de los propósitos institucionales y la generación de valor público.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de competencia, experticia y desempeño.
- Incrementar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y los objetivos de la Entidad
- Desarrollar competencias que permitan impulsar actitudes y relacionamientos positivos entre los empleados.
- Establecer los lineamientos temáticos prioritarios a desarrollar en materia de formación, capacitación y entrenamiento.
- Establecer estrategias pedagógicas diferenciadas, que faciliten la optimización de recursos y la maximización del impacto de la capacitación.
- Contribuir a la implementación y desarrollo del sistema de gestión del conocimiento de la BPP.

Carrera 64 N° 50 - 52  
Barrio Carlos E. Restrepo  
Teléfono: (604) 460 05 90  
[www.bibliotecapiloto.gov.co](http://www.bibliotecapiloto.gov.co)



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	---	--

- Integrar a los Colaboradores a la cultura organizacional y el direccionamiento estratégico, creando sentido de pertenencia hacia la misma por medio de la inducción Institucional.
- Reorientar a los servidores en los cambios producidos en la Entidad, los nuevos retos y los resultados por medio de la Reinducción Institucional.

## ALCANCE DEL PLAN

El Plan Institucional de capacitación será aplicado a todos los servidores públicos de la Biblioteca Pública Piloto, durante la vigencia 2021.

## RUTA METODOLÓGICA

El Plan Institucional de Capacitación PIC al ser una de las ramas derivadas del Plan Estratégico de Talento Humano, está inmerso en su ruta metodológica de análisis del contexto, diagnóstico, plan de acción y seguimiento.

Se ampliará el análisis aplicada a la temática específica que atañe al plan como se especifica a continuación:

La siguiente es la ruta metodológica general abordada en el Plan:

Carrera 64 N° 50 - 52  
Barrio Carlos E. Restrepo  
Teléfono: (604) 460 05 90  
[www.bibliotecapiloto.gov.co](http://www.bibliotecapiloto.gov.co)



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	---	--

## Contexto.

Consiste en la recopilación y análisis de la información interna y externa aplicable a los temas de capacitación, competencias y gestión del conocimiento de los colaboradores, aborda las metodologías pedagógicas diferenciadas y el modelo a acoger.

## Diagnóstico.

Se remite a las fuentes de diagnóstico de necesidades de capacitación disponibles para la GH.

## Plan de Acción.

Establece el cronograma o plan de acción que materializa la ejecución del Plan Institucional de capacitación y que establece las dimensiones (SER, SABER Y HACER), los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, la articulación a la ruta del crecimiento y las temáticas del MIPG y los requisitos del Sistema integrado de Gestión de la BPP. Con las actividades puntuales de capacitación y su cronograma.

## Seguimiento y evaluación.

Establece el procedimiento para el seguimiento y evaluación de la eficacia del plan.

## Mejoramiento Continuo.

Carrera 64 N° 50 - 52  
Barrio Carlos E. Restrepo  
Teléfono: (604) 460 05 90  
[www.bibliotecapiloto.gov.co](http://www.bibliotecapiloto.gov.co)



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	---	--

Se realiza a través de las herramientas de mejoramiento establecidas en el SIG.

## 1.CONTEXTO

**Insumos Internos:** Plan Estratégico de Talento humano y su informe de ejecución, Manual de gestión del conocimiento, Manual del SIG, Mapa de riesgos, PIC 2020, DNC grupo de interés Servidores Públicos.

**Insumos externos:** normatividad aplicable (Ver nomograma de la GETH) Manual Operativo MIPG 2018, Guía de gestión estratégica del talento humano DAFP, tendencias internacionales de la GETH, Plan Nacional de formación y capacitación 2017.

### **Fundamentos Normativos:**

- *Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.*
- *Decreto 2539 de 2005. (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7). 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.*
- *Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. - establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC se aborden de manera integral:*

Carrera 64 N° 50 - 52  
Barrio Carlos E. Restrepo  
Teléfono: (604) 460 05 90  
[www.bibliotecapiloto.gov.co](http://www.bibliotecapiloto.gov.co)



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación



	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	---	--

*Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.*

- *Constitución política, establece en su Artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran”*
- *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 el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias*
- *Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP 2017.*
- *Ley 909 de septiembre 23 de 2004: Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*
- *Decreto 1083 de 2015: por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.*

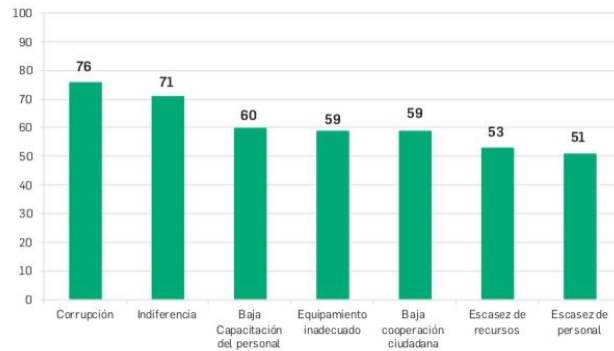
### Guía de gestión estratégica del talento humano DAFP:

La Guía nos suministra un estudio sobre la percepción de la ciudadanía sobre problemas para ofrecer servicios públicos de calidad en ciudades de América Latina, encontrando la siguiente estadística:

Carrera 64 N° 50 - 52  
Barrio Carlos E. Restrepo  
Teléfono: (604) 460 05 90  
[www.bibliotecapiloto.gov.co](http://www.bibliotecapiloto.gov.co)



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación



a/ El gráfico reporta el porcentaje de personas que responden "de acuerdo" o "totalmente de acuerdo" a la siguiente pregunta: "¿Qué tan de acuerdo se encuentra con que el sector público enfrenta los siguientes problemas para ofrecer un buen servicio?: Escasez de personal, Baja capacitación del personal, Equipos obsoletos o falta de equipos, Escasez de recursos, Baja cooperación de la ciudadanía, Corrupción e ineficiencia.

b/ Ciudades: Buenos Aires, La Paz, San Pablo, Bogotá, Quito, Ciudad de México, Ciudad de Panamá, Lima, Montevideo y Caracas.

c/ Datos de encuesta CAF (Banco de Desarrollo de América Latina) 2014

Fuente: Sanguinetti et al. 2015.

Es claro que estos indicadores coinciden en aspectos fundamentales que pueden ser insumos para que la gestión del talento humano adquiera la relevancia y la consistencia necesarias, y así lograr el incremento de la productividad del sector público y el mejoramiento del bienestar de los colombianos que acceden a las entidades públicas en busca de servicios.

El DAFP establece que se debe elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos.
- Solicitudes de los gerentes públicos.
- Orientaciones de la alta dirección.

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	---	--


- Oferta del sector Función Pública.
- Desglosándolo en las fases de sensibilización, formulación de los proyectos de aprendizaje, consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad, programación, ejecución, evaluación de la eficacia
- Incluyendo los siguientes temas: *gestión del talento humano, integración cultural, planificación, desarrollo territorial y nacional, relevancia internacional, buen gobierno, contratación pública, cultura organizacional, derechos humanos, gestión administrativa, gestión de las tecnologías de la información, gestión documental, gestión financiera, gobierno en línea, innovación, participación ciudadana, servicio al ciudadano, sostenibilidad ambiental, derecho de acceso a la información.*

## Plan enfocado principalmente al contexto de la Ruta del crecimiento del MIPG

### Ruta del crecimiento: liderando talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo y requiere tener claro que para poder lograr las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para lograr ese compromiso, desde el liderazgo se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Es así como “el aprendizaje y las oportunidades profesionales son los principales impulsores de la disposición de los empleados a recomendar su empresa como un lugar de trabajo ideal a personas menores de 40 años” (párr. 2) (Versión, 2016). Es por que entre las rutas de creación de valor se definió la “Ruta del crecimiento”, y se compone de las siguientes sub-rutas:

- **Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento:** *es necesario que los líderes adquieran conciencia de su participación en la formación de su personal, así como de la importancia que se vinculen con la*

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
---	---	--

*obtención de resultados en equipo y con la motivación constante de los servidores a través del reconocimiento de sus logros y avances.*


- **Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro:** *el líder está siempre enfocado en conseguir los objetivos que se ha propuesto para su gestión, pero no puede perder de vista que el elemento fundamental para alcanzar las metas es el talento humano. El liderazgo y las orientaciones deben estar enmarcadas y deben partir de que la gente vinculada a estas iniciativas se encuentre motivada y sienta el bienestar necesario para concentrarse en su trabajo.*
- **Ruta para implementar un liderazgo basado en valores:** *el fundamento básico del liderazgo que apunta al crecimiento, al desarrollo y al bienestar del equipo de trabajo debe ser la ética. El líder no solamente enseña a través de la formación, sino principalmente a través de sus actuaciones y de su ejemplo.*
- **Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen:** *la formación del líder debe asegurar que el conocimiento se transmite de forma clara y asertiva para garantizar que la prestación del servicio siempre se hace bajo parámetros de calidad. Un principio básico es que el servidor es competente para realizar sus actividades; y el líder juega un papel clave para garantizar el cumplimiento y el desarrollo de esas competencias.*

## Decreto 1567 de 1998

Carrera 64 N° 50 - 52  
Barrio Carlos E. Restrepo  
Teléfono: (604) 460 05 90  
[www.bibliotecapiloto.gov.co](http://www.bibliotecapiloto.gov.co)



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
---	---	--


El decreto 1567 de 1998 ha establecido las definiciones conceptuales de capacitación y formación para el sector público. Del mismo modo, la Función Pública en el concepto técnico 100-10 de 2014 aclaró el término de entrenamiento aplicado al sector público colombiano:

**Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. 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.

**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.

**Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

**Profesionalización:** Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al 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

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
---	---	--

(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.

Otras definiciones (Plan Nacional de formación y capacitación):

**Educación formal:** Se imparte en establecimientos educativos acreditados, en los que la dinámica se organiza por medio de ciclos con pausas progresivas y se clasifica en preescolar, básica y media. Adicionalmente, se caracteriza por la obtención de títulos y acceso a grados superiores. Este tipo de educación le permite al individuo desarrollar habilidades, aptitudes y conocimientos (Ley 115, 1994, art. 10-11).

**Educación para el trabajo y el desarrollo humano:** La educación para el trabajo y el desarrollo humano, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales diferente al sistema de niveles y grados establecidos por la Ley General de Educación. (Ley 115, 1994, art. 36, modificado por art. 1 de la Ley 1064 de 2006).

**Educación informal:** La 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, 1994, art. 43).

**Aprendizaje organizacional:** El aprendizaje organizacional representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014). Igualmente, es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	---	--

pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

**Competencias laborales:** Son definidas por la administración pública colombiana como aquellas capacidades que una persona debe tener para desempeñar (en diferentes contextos y con base en requerimientos y resultados esperados) las funciones inherentes a determinado empleo. Estas capacidades son el conjunto de conocimientos, habilidades, valores, entre otros que debe poseer y demostrar el empleado público.

**Metodologías pedagógicas diversificadas:** Un modelo de capacitación, formación y entrenamiento enfocado en la profesionalización y el desarrollo de los servidores públicos, debe valerse de diversas herramientas metodológicas y de diferentes recursos para alcanzar sus propósitos. La necesidad de capacitar y formar de manera múltiple y específica a un grupo de servidores con competencias profesionales, exige que la administración plantee una variedad de programas, con el fin de adecuar los contenidos y las estructuras de formación a los colectivos.

Es importante recalcar que la administración debe favorecer, preferentemente, aquellas estrategias que permitan una participación activa de los servidores en la planificación de su propia formación. Del mismo modo, debe propiciar estructuras que den cabida a propuestas plurales y abiertas, que permitan una constante revisión y reformulación de pedagogías, didácticas y métodos de abordaje.

Las Metodologías pedagógicas diversificadas se abarcan con mayor especificación en el Modelo de Gestión del conocimiento.

**Proyectos de Aprendizaje en Equipo:** Consiste en un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por equipos de trabajo para resolver necesidades de

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	---	--

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.


**Plan Individual de Aprendizaje:** Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona

**Valor público:** Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016).

**Inducción:** La inducción, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad.

**Re inducción:** Está dirigida 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.

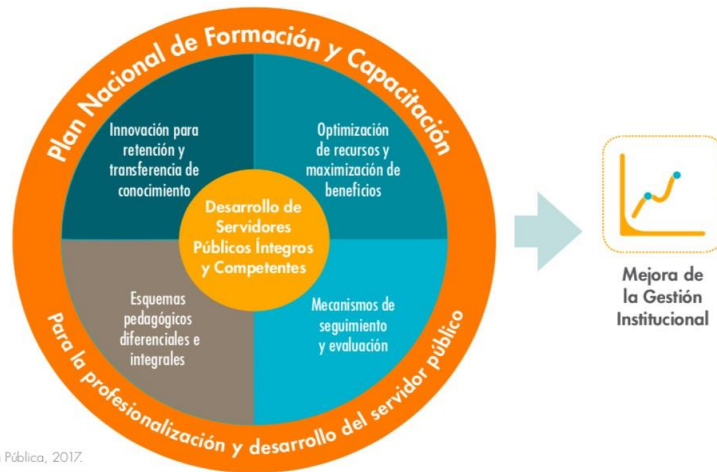


	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
---	---	--

## Plan Nacional de Formación y Capacitación

La BPP se articula al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 en su apuesta estratégica, en sus ejes temáticos y en sus estrategias de implementación, seguimiento y evaluación.

### Apuesta estratégica del Plan Nacional de Formación y Capacitación



### Ejes temático priorizados para el Gobierno Abierto:

- Gobernanza para la Paz
- Creación de valor Público
- Gestión del conocimiento

### Modelo de la BPP Alcance de la GETH sobre el comportamiento.

Carrera 64 N° 50 - 52  
Barrio Carlos E. Restrepo  
Teléfono: (604) 460 05 90  
[www.bibliotecapiloto.gov.co](http://www.bibliotecapiloto.gov.co)



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	--	--



El desarrollo de competencias facilita la mejora en el desempeño y la productividad de los empleados lo cual contribuye al logro de los resultados institucionales y a la generación de valor mediante el desarrollo del cometido estatal y la satisfacción del usuario.

El desarrollo de competencias se aborda desde varios ámbitos y uno de sus principales herramientas es la gestión del conocimiento y la capacitación como instrumentos que promueven el crecimiento laboral y profesional de los Servidores y el aumento de sus capacidades técnicas, intelectuales, cognitivas y emocionales.

**Sistema de Gestión del Conocimiento.**

Carrera 64 N° 50 - 52  
Barrio Carlos E. Restrepo  
Teléfono: (604) 460 05 90  
www.bibliotecapiloto.gov.co



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	---	--

El PIC es una herramienta clave para el desarrollo del sistema de gestión del conocimiento y se articula en cada una de las siguientes etapas, componentes y actividades:

**Modelo Operativo del Sistema de Gestión de Conocimiento de la BPP**



Etapa	Componente	Actividad
-------	------------	-----------

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	---	--

<p>a. Identificación del conocimiento</p>	<p><b>1. Identificación del conocimiento</b></p>	<p>El mapa de conocimiento como una de las fuentes de DNC, en su etapa de identificación del conocimiento, relacionará en la Etapa de identificación del conocimiento el “conocimiento requerido” y su “Generación” como elementos para estructurar el PIC.</p>
---	--	---

<p>b</p> <p>Desarrollo del Conocimiento</p>	<p><b>1. Adquisición conocimiento</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adquisición de conocimiento de fuentes externas: capacitaciones, consultores especializados, mentoría, entre otros.</li> <li>• Conocimiento interno mediante el entrenamiento en el puesto de trabajo por parte de quienes tienen las competencias para ello.</li> <li>• Ideación colectiva</li> </ul>
	<p><b>2. Aplicación del conocimiento</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación en el SIG</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación en planes, programas o proyectos</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación en información del portafolio de servicios</li> </ul>
	<p><b>3. Retención del conocimiento</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cargos espejo (entrenamiento)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protección de conocimiento especializado contra la rotación del personal (entrenamiento)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes de sucesión</li> </ul>
	<p><b>4. Actualización</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrenamiento</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización</li> <li>• Capacitación de acuerdo a los cambios del conocimiento</li> </ul>		

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	---	--

c. Transferencia y transformación	<p><b>1. Transferencia</b></p>	<p><b>1.1 Creación y fortalecimiento de espacios de aprendizaje e intercambio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunidades de practica</li> <li>• Sesiones de tormenta de ideas</li> <li>• Cafés del conocimiento</li> <li>• Talleres</li> <li>• Plan de sucesión</li> <li>• Tutoría, mentoría</li> <li>• Creación de sentido</li> <li>• Entrenamiento</li> <li>• Proyectos de aprendizaje de equipos</li> <li>• Conversatorios</li> </ul>
	<p><b>2. Representación</b></p>	<p><b>1.2 Socialización y visibilización de activos de conocimiento</b></p> <p><b>2.1 Capacitación en gestión de la documentación y documentación existente</b></p> <p><b>2.2 Compartir Sistematización de experiencias de aprendizaje.</b></p>
	<p><b>3. Combinación</b></p>	<p><b>2.3 Guiar con el ejemplo (capacitación en el SER)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación en el mapa de gestión del conocimiento</li> <li>• Formación en herramientas de Identificación de conocimientos</li> </ul>
	<p><b>4. Internalización y aprendizaje:</b></p>	<p><b>4.1 Asimilación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Listas de chequeo</li> <li>• Simuladores</li> <li>• Resúmenes</li> <li>• Inducción al cargo</li> <li>• Aprendizaje por internet</li> <li>• Aprendizaje mediante acompañamiento</li> <li>• Solución creativa de problemas</li> <li>• Compartir Lecciones aprendidas</li> </ul>

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	---	--

	<p align="center"><b>4.2 Formación en herramientas de Revisión y evaluación</b></p>
--	---

## 2. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de necesidades de capacitación, recoge diferentes fuentes de información en atención a la articulación dispuesta en el contexto del Plan, en relación a los diferentes lineamientos, instrumentos y sistemas aplicables y en especial a las necesidades de los grupos de interés, de los procesos y de la planeación institucional de la siguiente forma:


Para determinar el Plan de Capacitación de la BPP se tomaron como fuentes de información las siguientes:

1. Encuestas de Necesidades de Capacitación realizada a los empleados.
2. Encuestas de Necesidades de Capacitación y Gestión del conocimiento líderes.
3. Datos obtenidos de distintas reuniones con personal de la Entidad.
4. Análisis de los cargos, los procesos y la formación de los funcionarios.
5. Solicitudes de los gerentes públicos.
6. Orientaciones de la alta Dirección.
7. Orientaciones del sector Función Pública.

**Las fuentes del diagnóstico de capacitación se priorizarán de la siguiente manera:**

### PRIORIDAD ALTA

- Descripción del cargo.

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
---	---	--

- Evaluación de desempeño.
- Contenido del puesto de trabajo.
- Requisitos del sistema de gestión.
- Sistema de Gestión del conocimiento (conocimiento requerido).
- Proyecto relacionado.
- Brecha de competencias.
- No conformidades.
- Objetivo, programa o proyecto del plan estratégico.
- Evaluación control interno.
- Cambios de función o de puesto.
- Resultados de PQRS y de encuestas de satisfacción.
- Cambios Normativos.
- MIPG.

### PRIORIDAD MEDIA

- Necesidad predictiva o preventiva.
- Cambios tecnológicos.
- Cambios culturales, en políticas, métodos o técnicas.

### PRIORIDAD BAJA

- Otros

Teniendo los insumos anteriores y después de realizada la evaluación del desempeño, y siguiendo los lineamientos recomendados por Control Interno se procede a realizar el

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	---	--

diagnóstico de necesidades de capacitación de la Biblioteca Pública Piloto, el cual se consigna en el formato PIC 2022.

## Ver DNC en Plan Operativo del PIC 2022

Ver Plan operativo Anexo 01.

### 3. PLAN DE ACCIÓN

#### EJECUCIÓN DE LA CAPACITACION

Se ejecutará el Plan de capacitación propendiendo por el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, fortaleciendo las competencias de los servidores de la Biblioteca Pública Piloto, así mismo procurando desarrollar el plan de mejoramiento individual de los servidores de acuerdo con la evaluación de desempeño, en miras de afianzar el plan de mejora continua a nivel de la BPP.

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


#### PRESUPUESTO

Carrera 64 N° 50 - 52  
Barrio Carlos E. Restrepo  
Teléfono: (604) 460 05 90  
[www.bibliotecapiloto.gov.co](http://www.bibliotecapiloto.gov.co)



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación



	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
---	---	--

Para el desarrollo del PIC 2022 se cuenta con una asignación de recursos de Seis millones Doscientos Treinta y Nueve Mil Pesos para toda la vigencia.

### **Estrategia para la articulación de la oferta de capacitación**


La estrategia de articulación en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación permite a las entidades la canalización de 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.

### **Líneas de acción asociadas a la estrategia con las que se puede aprovechar y articular la oferta de capacitación:**

- Los planes de desarrollo Nacional como Municipal: Entidades (Nación y Municipio).
- Los entes públicos y los particulares que ofrezcan programas de capacitación articulados a los lineamientos pedagógicos y parámetros fijados del Plan.
- La Red Interinstitucional de Capacitación administrada por la ESAP.
- El aprovechamiento del capital intelectual a nivel interno.

### **Estrategias para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación a partir de programas de aprendizaje organizacional**

La estrategia para la implementación de programas y proyectos de aprendizaje organizacional debe responder al contexto, planeación institucional y situación práctica que presenten los servidores públicos de la BPP. Esta estrategia, a través de sus líneas de acción, incluye nuevas tendencias en materia de didácticas y pedagogías para el aprendizaje requerido en un ambiente laboral, articuladas a la gestión del conocimiento.

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
---	---	--

### Líneas de acción asociadas a la estrategia

- Asesoría y orientación de la Función Pública y la ESAP para facilitar la gestión de la capacitación por competencias, los enfoques pedagógicos y los mecanismos de evaluación de resultado e impacto.
- Elaborar el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, basado en la estrategia institucional, las competencias para los diferentes empleos y en los resultados de las evaluaciones del desempeño de los servidores públicos.
- Contemplar las Normas de competencias laborales para los procesos transversales establecidas en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, evaluadas en formato del SIG.
- Diseñar y aplicar un programa de inducción, para todos los servidores públicos que se vinculen.
- Cada servidor público se comprometerá con el desarrollo de las competencias requeridas para el desempeño de sus funciones y responsabilidades mediante la programación de acciones de mejoramiento individual que se establecerán en las evaluaciones de desempeño y acuerdos de gestión concertados en cada vigencia.
- Los líderes de proceso deben registrar los servicios prestados de manera deficiente o aquellos susceptibles de ser mejorados y el nivel de competencia de los servidores, utilizando registros sistematizados de atención al usuario, análisis de los compromisos de mejoramiento y resultados de las evaluaciones del desempeño, encuestas, entre otras acciones para obtener información.

### Estrategia para la divulgación y apropiación del Plan.

La socialización del Plan resulta esencial para lograr los resultados e impactos esperados. Adicionalmente, una estrategia de divulgación sólida denota buenas prácticas en materia

Carrera 64 N° 50 - 52  
Barrio Carlos E. Restrepo  
Teléfono: (604) 460 05 90  
[www.bibliotecapiloto.gov.co](http://www.bibliotecapiloto.gov.co)



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	---	--

de gestión pública generando una percepción favorable en aspectos como la transparencia, el fortalecimiento de las relaciones con los grupos de interés y la consolidación de los canales de comunicación, que serán herramientas básicas en el proceso de implementación de las acciones, mecanismos e instrumentos del Plan

Línea de acción asociada a la estrategia

- La Dirección General es responsable de garantizar la divulgación y sensibilización del Plan de Formación y Capacitación al interior de la entidad, a través de la oficina de Talento Humano y la oficina de comunicaciones.
- Los Líderes de procesos deben aprobar los espacios de capacitación de manera concertada con gestión humana y promover la participación activa del personal.
- Las Temáticas de capacitación deben priorizarse con los Líderes de los procesos, así como las metodologías y pedagogías diversificadas para su desarrollo.

## EJES TEMÁTICOS

A continuación, se describen los ejes temáticos del PIC 2022 articulados al Plan Nacional de Formación y Capacitación, los cuales son relevantes y contribuyen a la formación integral de los servidores de la BPP.

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos orientadores
--------------	---------------------------	-----------------------------------

Carrera 64 N° 50 - 52  
Barrio Carlos E. Restrepo  
Teléfono: (604) 460 05 90  
[www.bibliotecapiloto.gov.co](http://www.bibliotecapiloto.gov.co)



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	---	--

<b>Gobernanza para la Paz:</b>	<b>Ser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidades comunicativas y de relacionamiento</li> <li>- Creatividad y adaptación</li> <li>- Vocación de servicio</li> <li>- Convivencia y reconocimiento de la diversidad</li> <li>- Ética y transparencia en la gestión pública - Inteligencia emocional</li> </ul>
	<b>Hacer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mecanismos de protección de DDHH</li> <li>- Accountability</li> <li>- Mecanismos de participación ciudadana</li> <li>- Resolución de conflictos</li> <li>- Optimización de recursos disponibles</li> <li>- No estigmatización, no discriminación</li> </ul>
	<b>Saber</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Derechos Humanos</li> <li>- Principios y fines del Estado</li> <li>- Enfoque de derechos</li> <li>- Dimensionamiento geográfico y espacial</li> <li>- Planificación y gestión de los recursos naturales</li> </ul>

Eje temático competencias	Dimensión de	Contenidos temáticos orientadores
<b>Gestión del Conocimiento:</b> Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño optimización institucional, la generación y desarrollo de recursos y <b>Hacer</b>	<b>Ser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientación al servicio</li> <li>- Innovación y experimentación</li> <li>- Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipo</li> <li>- Gestión por resultados</li> <li>- Formas de interacción</li> <li>- Administración de datos</li> <li>- Gestión de aprendizaje institucional</li> <li>- Gestión contractual</li> <li>- Planificación y organización</li> <li>- Gestión de la información</li> <li>- Mecanismos para la medición del desempeño institucional</li> <li>- Empatía</li> </ul>

Carrera 64 N° 50 - 52  
Barrio Carlos E. Restrepo  
Teléfono: (604) 460 05 90  
[www.bibliotecapiloto.gov.co](http://www.bibliotecapiloto.gov.co)



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	---	--

<p>conocimiento al interior de las organizaciones.</p>	<p align="center"><b>Saber</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cultura orientada al conocimiento</li> <li>- Cambio cultural</li> <li>- Modelos basados en el trabajo en equipo</li> <li>- Generación y promoción del conocimiento</li> <li>- Estrategias de desarrollo</li> <li>- Diversidad de canales de comunicación</li> <li>- Incremento del capital intelectual</li> <li>- Procesamiento de datos e información</li> <li>- Orientación a la calidad</li> <li>- Innovación</li> <li>- Razonamiento matemático</li> <li>- Manejo de sistemas de información geográfica</li> </ul>
--	------------------------------------	---

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos orientadores
<p><b>Valor Público:</b></p> <p>Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.</p>	<p align="center"><b>Ser</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicio al ciudadano - Calidad del servicio</li> <li>- Desarrollo humano</li> <li>- Liderazgo</li> <li>- Proactividad</li> <li>- Orientación al resultado</li> </ul>
	<p align="center"><b>Hacer</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerencia estratégica</li> <li>- Gerencia financiera</li> <li>- Gestión y desarrollo del talento humano</li> <li>- Promoción del liderazgo</li> <li>- Flujo de la información de manera pública</li> <li>- Fortalecer la legitimidad</li> </ul>
	<p align="center"><b>Saber</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consecución de recursos</li> <li>- Gestión presupuestal</li> <li>- Desarrollo organizacional</li> <li>- Logro de metas y propósitos organizacionales</li> <li>- Solución de problemas</li> <li>- Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos</li> <li>- Derechos políticos y electorales</li> <li>- Rol del servidor público en la generación de valor público</li> <li>- Orientación estratégica</li> <li>- Empoderamiento</li> </ul>

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	---	--

**El Plan se puede visualizar en el Anexo 01**, donde se encuentra el DNC, el Plan operativo de capacitación y su seguimiento. Enfocado en las rutas del crecimiento MIPG (marco orientador principal del Plan: Desde Adentro puedo Crecer), en las dimensiones de competencias, los ejes temáticos y las metodologías pedagógicas diferenciadas.

## Ver Plan Operativo del PIC 2022 en Excel Anexo 01 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### Procedimiento de Seguimiento y evaluación de las capacitaciones

#### Objetivo.

Definir la metodología y los instrumentos para la evaluación de la eficacia de la Capacitación, con el fin de verificar los mecanismos para el desarrollo de competencias de los colaboradores.

#### Alcance.

Aplica en todas las modalidades de capacitación del Servidor Público de la BPP

#### Base legal.

- *Decreto Ley 1567 de 1998 artículos 4, 6, 7 y concepto técnico 100-10 de 2014*
- *Ley 909 de 2004, Título VI, capítulos 1 y 2*
- *Decreto 1227 de 2005 artículo 73*

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	---	--

- *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017.*

## Metodología.


Con base en los sistemas de información vigentes en la Entidad, se pueden incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficiencia, eficacia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional, para lograrlo la Entidad se apoyara de las siguientes estrategias de medición.


## Estrategia la medición de los resultados de la capacitación

De acuerdo con el área y las personas a la que se dirige la capacitación, definir la Herramienta de evaluación a aplicar:


## Herramientas de seguimiento y de evaluación de la capacitación





Nivel a evaluar	Objetivos a evaluar	Herramientas de evaluación	Formato sugerido
Primer nivel	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas	Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción con contenidos, logística, capacitador o formador, métodos de formación, etc.	F1. EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACITACIÓN O ENTRENAMIENTO (SATISFACCIÓN) O  F2. EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN O ENTRENAMIENTO (SATISFACCIÓN Y APROPIACIÓN)
Segundo Nivel	Nivel de apropiación de conocimientos	Exámenes técnico - teóricos de contenidos, apropiación de información	F2. EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN O ENTRENAMIENTO (SATISFACCIÓN Y APROPIACIÓN)

 <p><b>BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO</b> 70 años</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p>Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
---	--	--

Tercer nivel	Aprendizaje de capacidades	Pruebas situacionales (clínicas, simuladores de negocios, canastas de papeles, casos para toma de decisiones), con paneles de valoradores, mediante metodología assessment center (entrevista de evaluación situacional) en donde se realicen simulaciones de diferentes situaciones reales de trabajo y se evalúen los niveles de aplicación de competencias.	LIBRE
Cuarto nivel	Aplicación de lo aprendido	A través de evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo.	<p>FORMATO D EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO (SERVIDORES)</p> <p>F.3 EVALUACION CONSOLIDADA DE LA EFECTIVIDAD DE LAS CAPACITACIONES POR SERVIDOR (VINCULADOS)</p>
Quinto nivel	Efecto en indicadores de calidad, productividad, efectividad, servicio, gestión, etc., relacionados con su cargo o rol	Análisis de la evolución de los indicadores del colaborador antes y después de su participación en los planes formación o capacitación.	LIBRE, en cuanto aplique
Sexto nivel	Impacto en los indicadores financieros de la Entidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impacto en la disminución de peticiones, quejas o reclamos de los ciudadanos por dificultades en el servicio. </li> <li>Impacto en la disminución de demandas de los ciudadanos por dificultades en el</li> </ul>	LIBRE, en cuanto aplique



	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
---	---	--


		<p>servicio. </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Impacto en la reducción de costos por disminución de los ausentismos por enfermedades ocupacionales. </li> <li>• Impacto en la reducción de costos por pérdida de capital intelectual (disminución de rotación de personal, disminución del gasto en selección de personal, curvas de aprendizaje, etc.). </li> <li>• Reducción de costos de capacitación y formación por transferencia de conocimientos y habilidades (capacitación gratuita y transferencia interna). </li> </ul>	
--	--	--	--

Al finalizar la capacitación y poner en práctica cualquier cambio requerido en el proceso o lugar de trabajo, asegurarse de que se cuenta con las facilidades necesarias e iniciar la recolección de datos para evaluar la capacitación.

Para la evaluación del tercer nivel en adelante, dejar transcurrir un tiempo prudencial, al menos un mes, para obtener los datos necesarios para determinar los indicadores.

Evaluar los indicadores, compararlos con valores ideales o anteriores para constatar si hubo mejora y concluir sobre la eficacia de la capacitación.

De encontrarse que la capacitación no tuvo la efectividad requerida, conviene investigar el motivo:

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
---	---	--

- Una primera forma es revisar las evaluaciones de aprendizaje, claro está, si las hay. En el caso de que sean apropiadas, pero el rendimiento general fuera bajo, si existen casos donde sí hubo alto rendimiento, se estaría indicando una falta de compromiso por parte de los aprendices con bajo desempeño. Ahora bien, si la evaluación fue apropiada y aun así el rendimiento en general fue bajo, convendría revisar la metodología usada para impartir la capacitación y los recursos existentes, así como la experticia del instructor. En este último caso, al evidenciarse un bajo indicador de efectividad de la capacitación, convendría hacer las mejoras requeridas y reprogramarla.
- Si las evaluaciones no son adecuadas, se deben rehacer a fin de evidenciar el conocimiento adquirido.
- De no existir evaluaciones de aprendizaje de la capacitación, conviene hacerlas pues hay dos posibilidades: que el aprendiz no adquiriera conocimiento de la capacitación o que lo adquiriera, pero no lo aplique. Esto último se puede dar por falta de compromiso o porque requiera recursos para aplicarlo. En cualquiera de estos dos casos, la Entidad deberá tomar las medidas correspondientes para su mayor beneficio. Sin embargo, se espera que la falta de recursos, bajo el seguimiento de esta metodología, difícilmente ocurra, porque en el paso anterior precisamente se prevé que se establezcan los cambios necesarios antes de evaluar los indicadores.
- En los niveles 5 y 6, de encontrarse que la eficiencia de la capacitación no fue adecuada, en tanto fuese efectiva no se requeriría repetirla, pero sí convendría revisar las causas por las que la relación beneficio / costo resultó no ser eficiente.

## Registros

F1. Evaluación de satisfacción con la capacitación o entrenamiento (satisfacción).

Carrera 64 N° 50 - 52  
Barrio Carlos E. Restrepo  
Teléfono: (604) 460 05 90  
[www.bibliotecapiloto.gov.co](http://www.bibliotecapiloto.gov.co)



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
--	---	--

F2. Evaluación de la eficacia de la capacitación o entrenamiento (satisfacción y apropiación).

F.3 Evaluación consolidada de la efectividad de las capacitaciones por proceso.

## 5. MEJORAMIENTO CONTINUO

A través de las herramientas de mejoramiento establecidas en el SIG, definidas en los Instrumentos:

- Aplicación de acciones Correctivas.
- Aplicación de acciones de mejora.
- Manual de administración del riesgo de la BPP.
- Control de salidas o servicios no conformes establecido en el Manual del SIG.

## ANEXOS

- Anexo 01: Plan Operativo del PIC 2022 (incluye el DNC)
- Anexo 02: Plan de mejora individual - Líderes
- Anexo 03: Ficha de formulación de proyecto de aprendizaje


Proyectó: Senia Luz Arteaga Góngora Profesional Especializada TH.

Revisó: Ana María Hernández subdirectora de Planeación

Carrera 64 N° 50 - 52  
Barrio Carlos E. Restrepo  
Teléfono: (604) 460 05 90  
[www.bibliotecapiloto.gov.co](http://www.bibliotecapiloto.gov.co)



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p align="right">Código: PL-GH-33 Versión: 4 Fecha: 2022/10/07</p>
---	---	--

Aprobó: Claudia Rodríguez subdirectora Administrativa y Financiera.

Carrera 64 N° 50 - 52  
Barrio Carlos E. Restrepo  
Teléfono: (604) 460 05 90  
[www.bibliotecapiloto.gov.co](http://www.bibliotecapiloto.gov.co)



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**