


# Plan Institucional de Capacitación - PIC

## Vigencia 2026




**GOBERNACIÓN**  
Departamento del  
Valle del Cauca



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	P08-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 1 de 19

## Contenido

1	INTRODUCCIÓN .....	2
2	MARCO CONCEPTUAL.....	3
3	MARCO NORMATIVO .....	5
4	OBJETIVOS.....	6
4.1	Objetivo general .....	6
5	IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION .....	7
6	CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACION.....	7
6.1	Diagnóstico .....	7
6.2	Ejes de formación PIC .....	8
6.2.1	Gestión del Conocimiento y la innovación:.....	8
6.2.2	Creación de valor publico .....	9
6.2.3	Transformación digital .....	9
6.2.4	Probidad y ética de lo público. ....	9
6.3	Inducción y reinducción .....	10
6.4	Líneas temáticas:.....	14
7	ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACION DEL PIC .....	16
8	PRESUPUESTO .....	17
9	EVALUACIÓN .....	17

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	P08-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 2 de 19

---

## 1 INTRODUCCIÓN

---

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 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 con el diagnóstico de necesidades.


Tiene como propósito fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes en cada servidor que permitan desempeñar con mayor eficacia y eficiencia sus funciones y responsabilidades, y con ello mejorar el desempeño institucional, posibilitando a su vez su ascenso mediante el concurso en los procesos meritocráticos adelantados por la CNSC.

Las metas del plan de acción de la entidad, la actualización en los procesos y procedimientos que se prevé realizar en la vigencia 2026, así como los cambios ya incorporados en los procesos administrativos, financieros y misionales, exigen continuar los esfuerzos para la cualificación del personal, creando nuevos conocimientos y destrezas: duras y blandas, necesarias para adaptarse y responder a los retos que ello implica.

Las actividades de formación y capacitación desarrolladas como parte del presente plan se estructuran en función de las necesidades y requerimientos de los procesos, privilegiando aquellas que tengan mayor impacto en la población beneficiaria.

El PIC de la vigencia 2026 contempla las siguientes fases:

- Elaboración del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, teniendo en cuenta las nuevas dinámicas de la industria 4.0: interconectividad, automatización, aprendizaje automatizado y datos en tiempo real
- Formulación del componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano
- Diseño y aplicación de los programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación.
- Seguimiento y evaluación de los programas de aprendizaje

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	P08-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 3 de 19

---

## 2 MARCO CONCEPTUAL

---

Los siguientes enunciados y definiciones han sido extraídos de normas, guías de orientación del Departamento Administrativo de la Función Pública, con el propósito de facilitar la lectura y correcta interpretación de los contenidos y lineamientos del presente plan:


**Ser:** Comprende el conjunto de características personales: motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros, 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.

**Saber:** Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener servidores públicos interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.

**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 servidor público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

**Plan Institucional de Capacitación:** conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

**Capacitación:** conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	P08-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 4 de 19

**Formación:** proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

**Educación formal.** Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducen a grados o títulos.

**Educación no formal.** Aquella que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.


**Educación informal.** conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

**Entrenamiento en el puesto de trabajo.** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo orientada a atender en el corto plazo necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera mediática.

**Competencias laborales:** capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

**Recursos internos:** los constituyen (i) el talento humano formado en las diferentes áreas, (ii) los medios educativos con que cuenta la Biblioteca, (iii) el presupuesto anual asignado, (iv) así como toda la infraestructura tanto física, como tecnológica.

**Recursos externos:** Hace referencia a todas las instituciones que ofrecen capacitación y formación en las diferentes áreas de interés: Sena, ESAP, Universidades, Entes Territoriales, Entes de Control, entre otros.

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	P08-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 5 de 19

**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.

**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.


---

### 3 MARCO NORMATIVO

---

Acogiendo los parámetros señalados por el Gobierno Nacional en materia de capacitación se presenta la normatividad que soporta los planes de capacitación.

- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **La Ley 734 de 2002,** Código Disciplinario Único, en el Art. 33 señala entre otros derechos de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **La Ley 909 de 2004,** por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. El artículo 36 del Título VI, regula la capacitación de los empleados públicos, señalando los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.
- **Ley 1064 de 2006,** por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- **Decreto 1083 de 2015.** por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	P08-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 6 de 19

- Artículos 2.2.4.1 y ss. Establece los requisitos de **estudios** y experiencia por niveles jerárquicos y grados salariales.
- *Artículos 2.2.9.1 y ss. Regula lo relativo a los Planes de Capacitación.*
- **El Decreto 51 de 2018**, en su artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083 de 2015, establece que a las actividades de capacitación que se programen podrán ser invitados como conferencistas los directivos de las federaciones o confederaciones sindicales de empleados públicos.
- **Directiva presidencial No. 09 de 2018**, por la cual se indican acciones con austeridad del gasto. En su numeral 3 establece directrices relacionadas con la contratación de eventos y capacitaciones.
- **Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**: El manual operativo MIGP establece como una de las tareas principales relacionadas con la Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación, elaborar un diagnóstico de capacidades y entornos, que a su vez implica la necesidad de identificar el conocimiento de los servidores públicos (formación, capacitación y experiencia) que posteriormente permitirá la difusión del conocimiento, la generación de proyectos articulados y el desarrollo de los procesos de la organización.


---

## 4 OBJETIVOS

---

### 4.1 Objetivo general

Promover el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados para el logro de los resultados y metas institucionales, mediante el fortalecimiento de: conocimientos, habilidades y aptitudes, a nivel individual y de equipo, integrando el conocimiento y la innovación como parte de la cultura organizacional.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	P08-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 7 de 19

---

## 5 IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

---

La identificación de necesidades se ha realizado con base en encuesta realizada a todos los funcionarios de la entidad, en la que se consultaron las necesidades de formación y capacitación. Para esta fase del proceso también se ha tomado en consideración los resultados del autodiagnóstico MIPG, “Matriz de gestión de Talento Humano de la vigencia 2024”.

De esta forma, para la implementación del presente Plan se ha tenido en cuenta:

- Diagnóstico de necesidades de los funcionarios de la entidad.
- Orientaciones de la alta dirección
- Oferta del sector Función Pública
- Resultado de evaluaciones de desempeño

---

## 6 CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACION


---

### **6.1 Diagnóstico**

El Plan Institucional de Capacitación es consecuencia de los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades de capacitación, los cuales responden a necesidades concretas de formación y/o fortalecimiento para enfrentar los desafíos estratégicos que se prepara a realizar la entidad en la vigencia 2026.

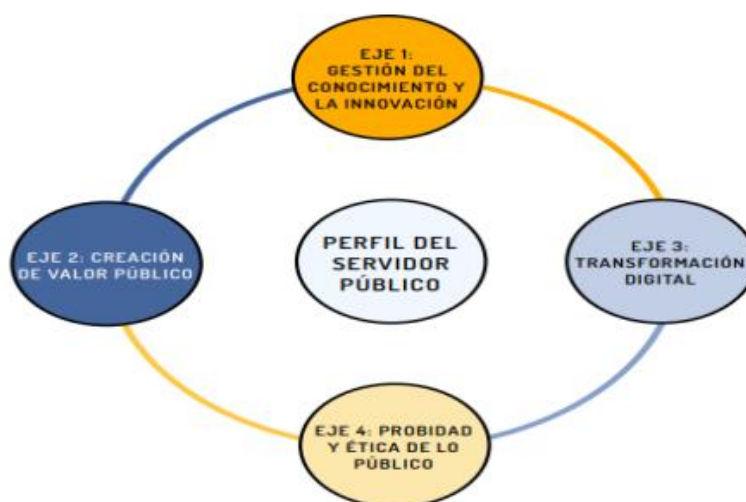
Con el propósito de atender las necesidades de formación resultantes del autodiagnóstico y dar cumplimiento a la normatividad vigente y a los conceptos emitidos del Departamento de la Función Pública, el Plan Institucional de Capacitación abarcará los siguientes ejes temáticos con sus dimensiones; competencias y contenidos temáticos:

#### 1. Gestión del conocimiento y la innovación.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	P08-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 8 de 19

2. Creación de valor público.
3. Transformación digital.
4. Probidad y ética de lo público.

## 6.2 Ejes de formación PIC




Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

### 6.2.1 Gestión del Conocimiento y la innovación:

La gestión del conocimiento y la innovación implica implementar acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento tácito y explícito de las entidades públicas con el fin de fortalecer la gestión, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor.

**Conocimiento tácito.** Conocimiento práctico desarrollado desde la experiencia directa y la acción, altamente pragmático y específico de la situación, entendido y aplicado subconscientemente, difícil de articular,

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	P08-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 9 de 19

usualmente compartido a través de la conversación interactiva y la experiencia compartida.

**Conocimiento explícito.** Conocimiento que puede ser expresado en un lenguaje formal y sistemático, se comparte principalmente en la forma de datos, manuales, especificaciones, guías, entre otros. Es aquel conocimiento que usualmente compone la propiedad intelectual de la organización.

### 6.2.2 Creación de valor publico

El concepto de valor público se encuentra referido al **valor creado por el Estado, y la percepción de bienestar** que la ciudadanía manifiesta respecto de la calidad y oportunidad de los servicios, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de políticas públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población

### 6.2.3 Transformación digital


Bajo la premisa que la esencia y el motor del servicio público es el ciudadano, entendemos la transformación digital como una necesidad de fortalecer estratégicamente la interacción de las instituciones con el ciudadano y entre estas.

Cada vez que un ciudadano se acerca a la administración pública en busca de un servicio, debe sentir que su calidad de vida mejoró porque su experiencia con la entidad fue positiva.

El Gobierno Digital está inmerso en el desarrollo de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional, concebido como una herramienta dinamizadora en lo relacionado con el **uso de los medios electrónicos y, en general, de tecnologías de información y comunicaciones**, siguiendo los lineamientos definidos por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

### 6.2.4 Probidad y ética de lo público.

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	P08-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 10 de 19

La ética de lo público se trata de **principios y valores** que se instituyen, se erigen, se forjan y se estructuran en el perfeccionamiento del ser humano; en el accionar diario de cada servidor público.

No se construye ni se adquiere, menos se interioriza o se convierte en modo de vida, por imposición, por decreto, por prescripción o disposición alguna. Esa construcción y perfeccionamiento obedece a factores familiares, sociales y organizacionales. La familia debe promover su conocimiento, su consistencia y práctica en cada persona para que tenga respeto por su dignidad y la de los demás.

La sociedad contribuirá con prácticas colectivas, en las que los grupos sociales están llamados a desarrollarlas, implementarlas y defenderlas. Las instituciones, acorde con su rol y misión social, deben alinear prácticas, principios y valores, en el paso y estadía que cada individuo haga en su vida laboral.


## **6.3 Inducción y reinducción**

### **6.3.1.1 programa de inducción**

**La inducción** está dirigida al servidor público que ingresa por primera vez a la Biblioteca Departamental, tiene como finalidad motivarlo e integrarlo a la cultura organizacional, dándole a conocer los aspectos generales institucionales relativos a la operación e interacción de sus procesos, y al contenido y ejecución de los planes y programas vigentes.

Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la Entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Función Pública.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la Función Pública.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	P08-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 11 de 19

Para el desarrollo de este programa se establecen los siguientes lineamientos:

1. Se beneficiarán de este programa todos los funcionarios y colaboradores de la entidad (Aplica para todos los niveles de la entidad).
2. Este proceso se realizará en un plazo máximo de 4 meses a partir de la incorporación del personal.
3. La responsabilidad de su desarrollo está a cargo de la oficina de Gestión del Talento Humano.
4. Esta estrategia podrá adelantarse por convocatoria masiva, grupal o individual y se deberá dejar el respectivo registro.


Dentro de este programa, se abordarán los siguientes ejes temáticos, entre otros que puedan ser detectados mediante la formulación anual del cronograma de capacitación:

**Planeación y Mejoramiento Continuo:**

- Misión, Visión, Objetivos institucionales
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Sistema Integrado de Gestión (SIG).
- Mapa de procesos, Oficinas/Procesos de la entidad (su misionalidad, procesos, trámites y Servicios a cargo).
- Plan de desarrollo, planes institucionales, Plan Estratégico, proyectos de inversión y convenios interinstitucionales.

**Gestión del Talento Humano:**

- Estructura (Organigrama) - Planta. (Global, Temporal).
- Plan de Bienestar e Incentivos.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Evaluación del Desempeño.
- Nómina.
- Fondo de Empleados.
- Situaciones administrativas. (Horarios, permisos, licencias, beneficios, derechos y deberes, etc)
- Lineamientos y/o protocolos internos.
- Conocimiento de los espacios físicos.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	P08-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 12 de 19

- Código de integridad (valores), Transparencia, ética de lo público y buen gobierno.
- Acuerdo Laboral.

**Gestión Documental:**

- Sistema de Gestión Documental y procedimiento de archivo.
- Aplicación de las TRD.

**Mercadeo:**

- Servicio al Ciudadano (Normatividad, protocolos, canales de atención a los usuarios, procedimientos para su atención, tratamiento de PQR's).

**Comunicaciones:**

- Canales de comunicación interna, y externa. (página WEB, Redes sociales, carteleras entre otras)
- Manual de Imagen de la Biblioteca.
- Protocolo para publicación de información pública.

**Telemática:**


- Herramientas TIC para el apoyo a la gestión.
- Políticas/protocolos de Seguridad informática, ciberseguridad.
- Políticas/protocolos de conservación de la información digital. (copias de seguridad).

**6.3.1.2 Programa de entrenamiento en puesto de trabajo**

Su propósito es dar las herramientas para preparar al nuevo funcionario en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que brinden los conocimientos y herramientas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes.

Para el desarrollo de este programa se establecen los siguientes lineamientos:

1. Serán beneficiarios de este programa todos los funcionarios de la entidad (de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales).
2. Este proceso se realizará con un plazo máximo de 2 meses después del ingreso del funcionario. (Aplica para los funcionarios/as de todos los niveles de la entidad).

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	P08-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 13 de 19

3. La responsabilidad de su desarrollo está a cargo del jefe inmediato o de quien este delegue.
4. Deberá contar con los registros pertinentes y estos deberán reposar en el expediente laboral del funcionario.

El proceso de entrenamiento deberá asegurar que se provea al nuevo servidor información relacionada con los siguientes aspectos, entre otros que el área considere pertinentes para el rol:


- Conocimiento y expectativas en el cargo.
- Aspectos Normativos: Leyes, Decretos, Resoluciones, Directivas, Circulares, Normas, etc.
- Aspectos Técnicos del área y del cargo (Información específica, necesaria y de impacto para el desarrollo del rol; proyectos especiales desarrollados en la dependencia; procedimientos, formatos, instructivos, riesgos).
- Herramientas o aplicativos de apoyo para el cargo (Internos y/o externos).
- Participación en grupos especiales (Comités, grupos de gestión, mesas) Internos y externos.
- Herramientas de gestión del cargo: Reportes, informes, registros, etc, que son responsabilidad del funcionario en su nuevo rol.

### **6.3.1.3 La reinducción,**

Está dirigida a reorientar la integración del personal administrativo y misional a la cultura y filosofía de la Biblioteca Departamental en virtud de los cambios estructurales producidos como parte de la dinámica de crecimiento y desarrollo, además de promover su sentido de pertenencia con la Entidad

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

Desde el punto de vista normativo, la Ley 190 de 1995 establece que la reinducción debe realizarse cada 2 años o antes en el momento que se produzca un cambio.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	P08-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 14 de 19


Entre otros, los contenidos de los temas a desarrollar en los procesos de Reinducción estarán orientados a: la reconstrucción del tejido social para el mejoramiento de las relaciones internas, la presentación y socialización de los procesos, la 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.

## 6.4 Líneas temáticas:


Las actividades para desarrollar en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación programadas por la Biblioteca Departamental se detallan a continuación por cada eje temático, y tendrán como finalidad de cumplir con los objetivos de este plan, propiciando la participación de por lo menos el 80% de los funcionarios de la entidad.

Eje temático	Tema	Modalidad	Funcionarios o proceso objetivo
<b>Gestión del conocimiento y la innovación</b>	Publicación y procedimientos en la Plataforma SECOP II para las diferentes modalidades de contratación	Taller	Personal área jurídica Supervisores de contrato, funcionarios y contratistas de apoyo a los procesos de contratación
	SARLAFT (Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo)	Curso	Área jurídica.
	Inducción y reinducción al personal	Charla	Todos los servidores públicos
	Implementación Manual de Contratación 2026	Capacitación	Todos los servidores públicos
	Obligaciones y responsabilidades de los supervisores de contratos	Charla	Todos los servidores públicos
	Actualización presupuesto público: tesorería PAC, Catálogo Único de Información Presupuestal y de Costos (CUIPO) y Catálogo de Clasificación	Taller	Funcionarios del proceso financiero

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	P08-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 15 de 19

Eje temático	Tema	Modalidad	Funcionarios o proceso objetivo
<b>Creación de valor público</b>	Presupuestal para Entidades Territoriales (CCPET).		
	Gestión documental integral y gobierno de datos 2026	Capacitación	Todos los servidores públicos
	Actualización tributaria	Capacitación	Todos los servidores públicos
	Capacitación MIPG y control fiscal	Curso	Todos los procesos.
	Manejo de riesgo psicosocial	Charlas	Todos los servidores públicos
	Entornos de trabajo y alimentación saludable: hábitos de vida saludable	Charla	Todos los servidores públicos
	Capacitaciones COPASST: investigación de accidentes laborales, funciones del comité, inspecciones de seguridad	Conferencia	COPASST
	Capacitaciones brigada: Funciones y responsabilidades Brigada, Plan de emergencias, Primeros auxilios básicos, primeros auxilios psicológicos, manejo de extintores, evacuación ante emergencias.	Taller	Brigada de emergencias.
	Capacitación en atención al usuario	Curso	Todos los servidores públicos
	Lengua de señas colombiana	Curso	Todos los servidores públicos
	Salud mental: Manejo de la frustración, incertidumbre, manejo del estrés, causa de la ansiedad, manejo de las emociones, primeros auxilios psicológicos	Capacitación	Todos los servidores públicos
	Higiene postural	Capacitación	Todos los servidores públicos
	Vigilancia epidemiológica: pausas activas, riesgo cardiovascular,	Charla	Todos los servidores públicos
	Seguridad vial para conductores: actores viales, roles en la vía.	Capacitación	Servidores que cumplen funciones de conducción
	Gestión cultural e industrias creativas.	Capacitación	Todos los servidores públicos
<b>Transformación digital</b>	Ofimática: Excel intermedio y avanzado	Taller	Todos los servidores públicos

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	P08-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 16 de 19

Eje temático	Tema	Modalidad	Funcionarios o proceso objetivo
	Inteligencia artificial	Curso	Directores, Líderes de Oficinas, Líderes de Procesos
<b>Probidad y ética de lo público</b>	Apropiación de valores y principios del Código de Integridad.	Charla	Todos los servidores públicos
	Competencias blandas: comunicación asertiva, liderazgo, inteligencia emocional, manejo del estrés, relaciones sociales en el trabajo, estilos de vida saludable, pensamiento crítico.	Capacitación	Todos los servidores públicos
	Competencias para el fortalecimiento profesional: liderazgo, gestión del cambio, gestión del tiempo y la productividad, trabajo en equipo, servicio al cliente, técnicas de redacción.	Capacitación	Todos los servidores públicos

### Capacitaciones no programadas:

El funcionario interesado presentará ante el proceso de Gestión de Talento Humano su solicitud por escrito con el respectivo visto bueno del director de área, para aprobación por parte de la Dirección Administrativa y Financiera, previa revisión de su pertinencia, necesidad y presupuesto.

De manera complementaria, el Plan Institucional de Capacitación desarrollará acciones permanentes de formación en temas relacionados con: (i) la seguridad y salud en el trabajo, (ii) la transferencia de conocimientos y experiencias de los funcionarios que se desvinculan de la entidad.


---

## 7 ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACION DEL PIC

---

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, el área de Talento Humano se encargará de socializarlo en la entidad, a través de correos electrónicos, publicación en la WEB.

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	P08-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 17 de 19

Las actividades inmersas en el PIC se implementarán mediante charlas, cursos, talleres, entre otros, los cuales serán dictados con talleristas internos y externos.

La ejecución del presente plan, a la par con la inversión directa de recursos de presupuesto de la entidad en materia de capacitación, implica el acompañamiento de entidades aliadas y convenios con organizaciones públicas y privadas, cuyo enfoque sea el desarrollo humano de los servidores públicos.

Las acciones adelantadas a nivel de cada dirección en materia de capacitaciones y formación de personal deberán ser comunicadas y reportadas formalmente al proceso de Gestión de Talento Humano para su registro y control.

Cuando la actividad así lo requiera, la socialización e inscripción de las convocatorias se realizará en coordinación con la Oficina de Comunicaciones.

---

## 8 PRESUPUESTO

---

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero, se realizarán con base en los recursos económicos asignados en el rubro de capacitación, fijados para el año 2026 en la suma de: TRES MILLONES DE PESOS (\$ 3.000.000).


En lo posible se buscará programar capacitaciones con instituciones aliadas procurando que no generen costo para la Biblioteca Departamental: SENA, ESAP y ARL, entidades ambientales regionales, CNSC, DAFP, entre otras.

El presupuesto de la vigencia 2026 será distribuido en función de las necesidades de los procesos, garantizando que la formación y la capacitación lleguen a todo el Talento Humano de la Entidad.

---

## 9 EVALUACIÓN

---

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	P08-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 18 de 19

Las actividades contenidas en el presente plan serán objeto de seguimiento y evaluación, con base en los siguientes indicadores:

¿Qué evaluar?	Fórmula del indicador
Grado de participación de los servidores públicos en las capacitaciones	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de funcionarios que participan}}{\text{N}^\circ \text{ de funcionarios}} * 100$
El Porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	$\left( \frac{\text{Recursos ejecutados}}{\text{Recursos programados}} \right) * 100$
Implementación del PIC	$\left( \frac{\text{Número de actividades ejecutadas de capacitación}}{\text{Número de actividades programadas}} \right) * 100$

*Elaboró: Gustavo Muñoz Galíndez, Profesional Universitario, Proceso de Gestión de Talento Humano  
Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño ACTA No.01-2026 del 22 de enero del 2026  
Adoptado mediante resolución N° 100.03.02.054 del 30 de enero de 2026*