



## **RESOLUCIÓN No. 0098 DE 2025**

**14 FEB. 2025**

*"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación para la vigencia 2025"*

### **EL MINISTRO (E) DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN**

En uso de sus atribuciones legales, en especial las establecidas en el Decreto 1449 de 2022, y en atención a los siguientes,

#### **CONSIDERANDOS**

Que, dentro de las políticas de desarrollo administrativo, y en alineación con los planes institucionales del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, la gestión del Talento Humano se establece como uno de los pilares fundamentales para el logro de los objetivos institucionales.

Que, el artículo 2° del 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", define el sistema nacional de capacitación como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los servidores una mayor capacidad de aprendizaje y de acción en función de lograr eficiencia en la gestión pública.

Que, en el literal c) del artículo 3° ibídem, se establece que las entidades deberán formular con una periodicidad mínima de un año, el plan institucional de capacitación.

Que, el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que la capacitación y formación de los servidores públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con el objetivo de fortalecer su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que posibilite el desarrollo profesional de los servidores públicos y el mejoramiento en la prestación de los servicios, en función de lo cual, las entidades dentro del marco de las políticas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se deben formular los planes y programas de capacitación para lograr el fortalecimiento de las competencias laborales.

Que, de conformidad con el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a los estudios técnicos que identifique las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los servidores para desarrollar las competencias laborales.

Que, la Dirección de Talento Humano en atención a lo establecido en el procedimiento

A205PR02MO1

Versión: 01

Fecha: 2020-02-19



## RESOLUCIÓN No. 0098 DE 2025

*"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación para la vigencia 2025"*

identificado en GINA con el código No. A201PR05, mediante el memorando con radicado No. 20240006130M del 22 de octubre de 2024, solicitó a las dependencias del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, identificar las necesidades de capacitación de cada uno de las áreas, teniendo en cuenta los ejes temáticos dispuestos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, del Departamento Administrativo de la Función Pública: Gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público, transformación digital y probidad y ética de lo público.

Que, la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3°, modifica el literal g) del artículo 6° del Decreto Ley 1567 de 1998, el cual indica que los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Que, la Comisión de Personal en sesión llevada a cabo el día 30 de enero de 2025, participó en la revisión del Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de la presente vigencia.

Que, para dar cumplimiento a las disposiciones legales mencionadas anteriormente y atendiendo a las necesidades del Ministerio, se formuló el Plan Institucional de Capacitación para los servidores públicos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación vigencia 2025, el cual fue aprobado en la sesión virtual asincrónica del Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional llevada a cabo el día 31 de enero de 2025.

Que, de conformidad con lo expuesto,

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO.** Adoptar el Plan Institucional de Capacitación para los servidores públicos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación para la vigencia 2025, el cual hace parte integral de la presente Resolución a través del respectivo anexo.

**PARÁGRAFO.** El Plan Institucional de Capacitación será financiado a través del rubro establecido para este fin, en el presupuesto del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.



## RESOLUCIÓN No. 0098 DE 2025

*"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación para la vigencia 2025"*

**ARTÍCULO SEGUNDO.** El Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, será ejecutado por la Dirección de Talento Humano y su seguimiento estará a cargo del Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional.

**ARTÍCULO TERCERO.** Las actividades incluidas en el plan adoptado en la presente Resolución deberán ser divulgadas por la Dirección de Talento Humano, por medio de los canales de comunicación instituidos en el Ministerio para tal fin.

**ARTÍCULO CUARTO.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la Resolución Nro. 0495 de 2024, así como las demás disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Bogotá D.C., a los 14 FEB. 2025

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

**OCTAVIO HERNANDO SANDOVAL ROZO**  
**Ministro (e) de Ciencia, Tecnología e Innovación**

Aprobó: Ricardo Andrés Oviedo León / Secretario General

Aprobó: Sandra Milena García Meza / Directora Talento Humano (E)

Revisó: Carolina Iguarán Peña / Abogada Contratista Secretaría General C/P

Revisó: Andrés Fabián González Rodas / Asesor Secretaría General

Revisó: José Jaime Silva Barrios/ Abogado Contratista Dirección de Talento Humano

Proyectó: Erika Cuéllar Díaz/ Profesional Dirección de Talento Humano

A205PR02MO1  
Versión: 01  
Fecha: 2020-02-19

# **MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN- MINCIENCIAS**

## **Plan Institucional de Capacitación 2025**

## **TABLA DE CONTENIDO**

Introducción	3
Marco Conceptual	3
Marco Normativo	6
Contexto Estratégico	9
Objetivo	9
Alcance	9
Identificación de Necesidades de Capacitación	10
Metodología	10
Ejes Temático	11
Presupuesto	13
Meta	13
Beneficiarios	13
Oferta Académica	14
Evaluación de PI	14
Indicadore	14
Bibliografía	16
Anexo 1	16
Anexo 2	23

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 3 de 26

## 1. INTRODUCCIÓN

El desarrollo continuo del talento humano es un factor clave para el éxito y la eficiencia de las instituciones públicas. En este contexto, el Plan Institucional de Capacitación tiene como propósito fortalecer las competencias, habilidades y actitudes de los servidores públicos, alineándolos con los objetivos estratégicos y las necesidades del entorno institucional. Este plan responde a la visión del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de contar con un equipo altamente capacitado, comprometido y ético, capaz de gestionar de manera eficiente los recursos y cumplir con las metas institucionales.

La capacitación no solo busca mejorar los conocimientos técnicos, sino también potenciar las habilidades blandas y comportamentales que son esenciales para una gestión pública de calidad. En consecuencia, este plan ha sido diseñado bajo un enfoque integral y participativo, considerando las necesidades de aprendizaje de cada área y el contexto cambiante de la administración pública.

A través de programas de formación, talleres, seminarios y actividades especializadas, el Plan Institucional de Capacitación busca contribuir al desarrollo profesional de los servidores, promover la innovación, fortalecer los valores éticos en la función pública, y asegurar la adaptación a las nuevas tendencias tecnológicas y digitales. De este modo, se pretende no solo mejorar la calidad del servicio público, sino también contribuir al fortalecimiento institucional y al logro de los objetivos estratégicos que guían el accionar del Ministerio.

Este documento establece las bases y directrices para la planificación, ejecución y evaluación de las actividades de formación previstas, enmarcadas en los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC 2020-2030) y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). De igual manera, se orienta a promover una cultura organizacional basada en la innovación, la ética, la transparencia y la mejora continua.

### Marco Conceptual

El Plan Institucional de Capacitación se fundamenta en varios conceptos clave que orientan su desarrollo, implementación y evaluación, con el objetivo de garantizar que los servidores públicos cuenten con las competencias necesarias para desempeñar de manera efectiva sus funciones y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

A continuación, se presenta algunos conceptos que permiten comprender la propuesta del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 4 de 26

## Talento Humano

El talento humano es considerado el principal activo de la Entidades públicas. Se refiere al conjunto de capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes que los servidores públicos aportan a la entidad. El desarrollo y fortalecimiento a través de procesos de capacitación es crucial para mejorar la eficiencia, la innovación y la calidad en la prestación del servicio público.

## Capacitación y Formación Continua

La capacitación es el proceso sistemático y planificado de adquirir conocimientos, habilidades y competencias que permiten a los servidores públicos desempeñar de manera más eficiente sus tareas. La formación continua implica la actualización constante de los funcionarios en función de los cambios sociales, tecnológicos y organizacionales, y busca que estos se mantengan competitivos y alineados con las mejores prácticas del sector público.

## Competencias Laborales y Comportamentales

Las competencias laborales son un conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades prácticas que permiten a los empleados realizar su trabajo de manera eficiente. Por otro lado, las competencias comportamentales se refieren a las actitudes, valores y principios éticos que guían la interacción interpersonal y la toma de decisiones en el entorno laboral. Ambas son esenciales para una gestión pública eficaz, íntegra y orientada al servicio de la ciudadanía.

## Desarrollo Institucional

El desarrollo institucional hace referencia al proceso mediante la entidad mejora su estructura, recursos, procesos y capacidades para cumplir con la misión y visión. El fortalecimiento de las competencias del talento humano es uno de los pilares clave para alcanzar dicho desarrollo, ya que las entidades dependen de la capacidad de sus funcionarios para adaptarse a nuevas exigencias y desafíos.

## Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

El MIPG es una herramienta de gestión que permite a las entidades del sector público planificar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar sus actividades, de manera alineada con los objetivos estratégicos y con una visión integral del desarrollo institucional. Dentro de este modelo, la capacitación del talento humano se ubica como un componente esencial para lograr los resultados esperados y mejorar la eficiencia organizacional.

**Conocimientos Esenciales:** Son los conocimientos que todo servidor público debe adquirir al vincularse al servicio público. Estos conocimientos se desarrollan inicialmente durante el proceso de inducción y deben ser reforzados a través de un análisis de brechas realizado por las entidades, una vez la persona ocupe el cargo, independientemente del tipo de nombramiento. (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020-2030)

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		<b>Página:</b> 5 de 26

**Conocimientos Específicos:** Son los conocimientos adicionales a los esenciales que permiten al servidor público operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas específicas para contribuir a la gestión pública, tanto a nivel nacional y territorial como en el ámbito intra e intersectorial. (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020-2030)

**Conocimientos Especializados:** Son los conocimientos avanzados que capacitan al servidor público para mejorar su desempeño continuo en el ámbito organizacional. Estos conocimientos están directamente relacionados con el objeto misional de la entidad y son fundamentales para garantizar la calidad en la ejecución de sus funciones. (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020-2030)

**Educación:** Se define como un derecho de la persona y un servicio público con una función social fundamental, orientado al acceso al conocimiento, la ciencia, la técnica y los valores culturales. Es un proceso de formación permanente, que abarca aspectos personales, culturales y sociales, y se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, su dignidad, derechos y deberes. (Constitución Política de Colombia de 1991, Art. 67)

**Educación Informal:** Según el artículo 43 de la Ley 115 de 1994, la educación informal se entiende como el conocimiento adquirido de manera libre y espontánea, a través de personas, entidades, medios de comunicación, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros medios no estructurados.

**Educación Formal:** Conforme al artículo 10 de la Ley 115 de 1994, se entiende por educación formal aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, que sigue una secuencia regular de ciclos lectivos, bajo pautas curriculares progresivas y que conduce a grados o títulos reconocidos oficialmente.

**Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Previamente conocida como educación no formal, es aquella dirigida a complementar, actualizar o suplir conocimientos, así como a formar en aspectos académicos o laborales, sin estar sujeta al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009)

En relación con la definición de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano y los lineamientos internos de la entidad, los servidores públicos de Minciencias, independientemente de su modalidad de vinculación, podrán solicitar apoyo para realizar talleres, cursos y/o diplomados, siempre y cuando estos estén alineados con los temas establecidos en el Plan Institucional de Capacitación 2024, los ejes temáticos definidos en dicho plan, y estén relacionados con el perfil y las funciones del servidor público solicitante, así como con la misión y las funciones de la dependencia en la que desempeña sus tareas.

En cuanto a la asignación de recursos, se tendrá en cuenta el presupuesto disponible para estas actividades. En caso de que el presupuesto sea insuficiente, se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa, conforme a lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 1960 de 2019, que modifica el literal g) del artículo 6° del Decreto Ley 1567 de 1998.



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 6 de 26

**Profesionalización del Servicio Público:** Los servidores públicos, independientemente de su modalidad de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que implemente la entidad, siempre que se ajusten a las necesidades identificadas y al presupuesto disponible. En caso de que el presupuesto sea insuficiente, se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa, conforme a lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019.

### Marco Normativo

**Constitución Política:** El artículo 54 establece que “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

**Ley 115 de 1994** “Por la cual se expide la Ley General de Educación”.

“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” En el artículo 4. define la capacitación como: “(...) el 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 complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (...)”

**Ley 909 de 2004** “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”

los artículos 15 y 36 disponen lo siguiente:

“(...) Artículo 15. Literal 2: Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ... e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación” (...)”

“(...) Artículo 36 –Objetivos de la Capacitación.

**Literal 1:** La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios (...)”

**Literal 2:** Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 7 de 26

capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

**Literal 3.** Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta. (...)”

**Decreto 024 de 2005** “Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones”.

**Ley 1064 de 2006** “Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.

**Decreto 4904 de 2009** “por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”.

“(...) Artículo 16. Capacitación. Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva. (...)”

**Decreto 1083 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública y establece lo siguiente:

“(...) Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. Artículo 65 del Decreto 1227 de 2005. (...)”

“(...) Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades

allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. Artículo 67 del Decreto 1227 de 2005. (...)”

“(...) Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3º, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, confórmese la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

“(...) Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. El Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Artículo 2 del Decreto 4665 de 2007 (...)”

**Resolución 390 del 30 de mayo del 2017**, por la cual se actualiza el plan de formación y capacitación del Departamento de la Función Pública.

**El Decreto 51 del 16 de enero de 2018**, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos de capacitación en negociación sindical, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

**Decreto 815 de 2018**, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

**Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC):** Por la cual se dan lineamientos para la profesionalización y Desarrollo de los Servidores públicos, orientando a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional, basados en el desarrollo de las capacidades de los servidores de la Entidades Públicas. (Función Pública-Esap 2017)

Plan Nacional de Formación y de Capacitación de Servidores públicos, tiene como propósito ser guía para la creación de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC), y cuyo objetivo es mejorar la calidad de los servicios ofrecidos cargo del Estado.

**Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		<b>Página:</b> 9 de 26

problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

**Ley 1960 de 2019.** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, Artículo 3° profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.

## CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente Plan Institucional de Capacitación está orientado al fortalecimiento de las habilidades y capacidades de los servidores públicos, que permitirá interactuar y mejorar el servicio a los diferentes actores del SNCTI, articulándose con el Plan Estratégico Institucional vigente y Plan de Acción Institucional 2025 en los siguientes aspectos:

**Objetivo Estratégico:** Generar Lineamientos a nivel nacional y regional para implementación de procesos de innovación que generen valor publico

**Programa Estratégico:** Gestión para un Talento humano integro, efectivo e Innovador

**Iniciativa Estratégica:** La motivación nos hace más productivos Meta: 100% de Cumplimiento de las actividades planificadas Responsable: Dirección de Talento Humano

## 2. OBJETIVO

Fortalecer las competencias, habilidades y actitudes de los servidores públicos, a través de programas formativos alineados con los objetivos estratégicos de la entidad, para mejorar la calidad del servicio público, promover la innovación y asegurar el cumplimiento de los valores éticos y las normativas institucionales.

## 3. ALCANCE

Formación continua y el fortalecimiento de las competencias de todos los servidores públicos que conforman la entidad, sin interesar la modalidad de vinculación o nivel jerárquico. El PIC 2025 contiene programas de capacitación el cual brinda una cobertura a todos los niveles jerárquicos de la Entidad, asegurando que todos los servidores puedan acceder a procesos de formación que contribuyan al desarrollo de sus habilidades y competencias profesionales.

El plan contempla la implementación de programas de capacitación, seminarios, talleres y diplomados en diferentes áreas clave, alineados con los ejes temáticos estratégicos definidos en el Plan Institucional de Capacitación 2025, que incluyen la gestión del conocimiento, innovación, transformación digital, ética pública y la mejora continua. Los programas se diseñarán de acuerdo con las necesidades de aprendizaje detectadas tanto a nivel individual, grupal como Institucional, con el objetivo de mejorar la calidad en la prestación de servicios y el desarrollo institucional.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 10 de 26

## Identificación de Necesidades de Capacitación

El diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó conforme al procedimiento establecido en el sistema GINA, identificado con el código A201PR05, utilizando la matriz correspondiente, registrada bajo el código A201PR05F05 y publicada en GINA.

### 1. Metodología

Para identificar las necesidades de capacitación dentro de la entidad, la Dirección de Talento Humano empleó la matriz con el código A201PR05F05, que contempla diversas fuentes de información con el fin de tipificar las necesidades en las diferentes dependencias y oficinas de la entidad. Las fuentes utilizadas incluyeron:

- PEI (Plan Estratégico Institucional)
- PAI (Plan de Acción Institucional)
- EDL (Evaluación del Desempeño Laboral)
- Competencias requeridas
- Auditorías internas
- Evaluación del clima organizacional
- Sistemas de gestión
- Informes de seguimiento
- PIC (Plan Institucional de Capacitación)

La información allí contenida, se encuentra registra en la GINA en el A201PR05F05 <https://gina.minciencias.gov.co/>

Además, la matriz consideró los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del DAFP.

Con el objetivo de recoger la información necesaria, la Dirección de Talento Humano envió, mediante memorando, la matriz a cada una de las dependencias de la entidad para su diligenciamiento. Cada dependencia completó la matriz siguiendo las indicaciones proporcionadas y considerando los aspectos solicitados, como:

- Necesidad de capacitación
- Justificación de la formación
- Competencias por fortalecer

3. Una vez recibidos los insumos se indica que:

1. **Recepción parcial de matrices:** La Dirección de Talento Humano había programado recibir 16 matrices, pero solo se recibieron 13. Esto significa que hubo un 81.25% de cumplimiento en la recepción de estas.
2. **Proceso de consolidación y filtrado:** Después de recibir las matrices, se procedió a la consolidación de la información y a la aplicación de filtros correspondientes como No. de solicitudes de las áreas y/o dependencia, normatividad, MIPG, Ejes temáticos presupuesto, entre otras.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 11 de 26

3. **Resultados finales:** Como resultado de este proceso, se obtuvo una lista de 29 temas de capacitación. Esto implica que, a pesar de que no se recibieron todas las matrices previstas, el análisis y filtrado de las 13 matrices entregadas generó una lista diversa y coherente de los temas de interés solicitados y en cumplimiento de los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, y normatividad vigente. Adicionalmente, las temáticas identificadas incluyen aspectos relacionados con la misionalidad de la entidad, apoyo y aquellos que contribuyen al fortalecimiento del clima organizacional como Comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo entre otras.

Posteriormente, la información consolidada fue presentada a la Comisión de Personal, quien realizó las observaciones pertinentes, posterior al ajuste solicitado el Plan Institucional de Capacitación fue presentado al Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional para su aprobación.

Una vez aprobado el diagnóstico, este se adoptó mediante un acto administrativo, y se procedió a la socialización e implementación de las acciones de capacitación correspondientes.

## EJES TEMÁTICOS

En marzo de 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) dio a conocer el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Este plan, en el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, resalta como un aspecto esencial los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos, reconociéndolos como pilares fundamentales para impulsar procesos innovadores en el Estado.

Promover una cultura organizacional del aprendizaje implica garantizar que las personas y las entidades estén orientadas a resolver problemas y necesidades, aprovechando su activo de mayor valor: el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento. Este enfoque permite que las organizaciones aprendan, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

Con base en lo anterior, se incorporan al Plan Institucional de Capacitación los siguientes ejes temáticos, los cuales agregarán valor a la formación de los servidores públicos, promoviendo su desarrollo integral y orientando el ejercicio de sus funciones.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 12 de 26

Las necesidades identificadas se encuentran dentro del marco de los 4 ejes temáticos así:

**Gestión del conocimiento y la innovación:** El objetivo de este eje es diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. En este eje se tiene entre otros temas como; Gestión del Talento Humano, Comunicación asertiva, Redacción de Textos Oficiales en Lenguaje Claro Herramientas para la Comunicación Eficaz en el Ámbito Público, Gestión del Conocimiento e Innovación: Estrategias para el Desarrollo Organizacional y la Competitividad, trabajo en equipo, Gestión Administrativa y Financiera en el Sector Público: Austeridad, Presupuesto, NICSP y Marco Normativo para la Sostenibilidad Fiscal.

**Creación de valor público:** Este eje está orientado a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Dentro de este eje se cuenta entre otros con los siguientes temas: Servicio al Ciudadano y Participación Social: Atención Diferencial y Control Social en la Gestión Pública, Formulación y Diseño de Indicadores: Herramientas para la Medición y Evaluación de Resultados, Política Ambiental: Estrategias para la Sostenibilidad y la Gestión Eficiente de los Recursos Naturales

**Probidad y ética de lo público:** Este eje busca que el servidor Público se reconozca y apropie los valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social y laboral, actitudes que se reflejan en el desempeño de sus funciones y relacionamiento con los demás grupos de interés. Dentro de este eje se cuenta entre otros con los siguientes temas: Código de Integridad, Régimen Disciplinario y Responsabilidad en la Contratación Pública: Modalidades y Principios de Gestión Eficiente, Gestión de la Consulta Previa y Concertación con Pueblos Étnicos: Marco Legal y Prácticas para la Inclusión, Paz Total y el Aporte Científico: Innovaciones para la Reconciliación y Construcción de Paz Sostenible, Violencia de Género y Derechos Humanos: Prevención, Protección y Acción desde una Perspectiva Integral, capacitación LAFT/FPADM.

**Transformación digital:** Este eje se relaciona con el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la formación y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. Dentro de este eje se cuenta entre otros con los siguientes temas; Transformación Digital: Estrategias para la Innovación y Adaptación en la era Tecnológica, Análisis de Datos PowerBi nivel intermedio, Seguridad de la Información: Estrategias y Herramientas para la Protección de Datos en la Era Digital, Gestión Documental Digital: Conformación de Expedientes en el Sistema AZ y Lineamientos Ministeriales

En el marco de la gestión de Talento Humano dentro del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, se han programado diversos cursos, talleres y charlas vinculados a los distintos programas de la Dirección de Talento Humano. Entre ellos se incluyen iniciativas del Programa de Bienestar e Incentivos, como Lactancia Materna, liderazgo, comunicación asertiva, así como actividades relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), como el COPASST, Brigada de Emergencias, Comité de Convivencia Laboral, seguridad vial y seguridad industrial. Además, se abordarán temas vinculados al Código de Integridad y los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), entre otros.



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 13 de 26

## INDUCCION

Tiene como objetivo integrar al funcionario en la cultura organizacional y en el sistema de valores de la entidad, familiarizándolo con el servicio público e instruyéndolo sobre la misión, visión y objetivos institucionales. Todo esto, con el fin de contribuir al logro de una entidad ágil, moderna y transparente, que permita mejorar la interacción y respuesta ante los diferentes actores del **SNCTeI**.

Para alcanzar este propósito, se implementan diversas estrategias de inducción dirigidas a los servidores de **Minciencias**. No obstante, se realizarán inducciones adicionales cada vez que surja la necesidad de ello. Además, el jefe de cada área será responsable de llevar a cabo la inducción en el puesto de trabajo, la cual deberá realizarse en un plazo no superior a 15-30 días. Esta inducción debe ser registrada en el formato identificado con el código **A201PR05F04**, publicado en **GINA**, y en conformidad con lo establecido en la **Circular No. 053 de 2020**.

## REINDUCCIÓN

La Reinducción tiene como objetivo reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en respuesta a los cambios producidos en la entidad. Estos programas serán impartidos a todos los servidores al menos cada dos años, o con mayor frecuencia cuando se generen dichos cambios. Además, incluirán de manera obligatoria un proceso de actualización sobre las normas relativas a **inhabilidades e incompatibilidades**, así como aquellas que regulan la **moral administrativa** (Decreto 1567 de 1998).

## ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2025

Para la implementación, es fundamental desarrollar estrategias que garanticen su eficacia, alineación con los objetivos institucionales y el aprovechamiento de los recursos disponibles por ello, una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, la Dirección de Talento Humano procederá a socializarlo con la comunidad de Minciencias a través de diversos canales de comunicación, como correo electrónico, publicación en la página web institucional y otros medios disponibles dentro del Ministerio.

Las actividades de capacitación se implementarán mediante charlas, cursos, talleres, conferencias, entre otros, de manera virtual y/o presencial, los cuales serán realizados por talleristas tanto internos como externos. En el caso de actividades dirigidas por facilitadores internos, el profesional asignado de la Dirección de Talento Humano trabajará directamente con el servidor de enlace designado por cada área, con el fin de garantizar el seguimiento adecuado de cada actividad.

Cuando las actividades sean facilitadas por personal externo, estas estarán respaldadas por un contrato o convenio correspondiente. El supervisor del contrato o convenio será responsable de coordinar todos los aspectos necesarios para la realización de la charla, taller, conferencia o curso.

Para socializar y gestionar las inscripciones a las actividades, se utilizarán piezas de invitación elaboradas en coordinación con la Oficina Asesora de Comunicaciones y la persona responsable de comunicaciones en la Dirección de Talento Humano, así como un formulario electrónico a través del cual los servidores interesados podrán registrarse.



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 14 de 26

## **ALIADOS ESTRATÉGICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN:**

Teniendo en cuenta los diversos aliados estratégicos, como las Universidades Públicas, el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y las Cajas de Compensación Familiar, entre otras, se socializarán las actividades que brinden estas instituciones de manera gratuita para aprovechar la participación en eventos de capacitación para los servidores públicos de la Entidad incluyendo la alta gerencia. El objetivo es lograr una mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas y optimizar los recursos asignados al Plan de Capacitación Institucional. Además, se tomará en cuenta la participación de formadores internos que facilitarán la apropiación del conocimiento dentro de MINCIENCIAS.

## **PRESUPUESTO**

Para la ejecución de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación 2025, se cuenta con un valor de \$145.000.000 (ciento cuarenta y cinco millones de pesos mcte), el cual se destinará a financiar las diversas acciones de formación y desarrollo contempladas en el Plan Institucional de Capacitación, asegurando así una adecuada implementación de los programas y el cumplimiento de los objetivos establecidos.

## **META**

La meta para el año 2025 es ejecutar el 100% de las actividades contempladas en el Plan Institucional de Capacitación 2025 (Anexo 2), alcanzando un cumplimiento total respecto a las actividades planificadas.

## **BENEFICIARIOS**

De acuerdo con lo estipulado en la Ley 1960 de 2019 y en coherencia con lo establecido sobre la profesionalización del servidor público, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, sin importar el tipo de vinculación. Estos podrán acceder, en igualdad de condiciones, a los programas de capacitación que la entidad adopte, con el fin de garantizar la mayor calidad en el desarrollo de las funciones a cargo.

## **OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS**

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema nacional de Capacitación y estímulos), los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación en tienen las siguientes obligaciones:

- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según el caso, impartidos por la Entidad.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 15 de 26

## OFERTA ACADEMICA

Para la presentación de la oferta académica del 2025, se consideraron los resultados obtenidos del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, realizado a través de la Matriz de Formulación y Seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, identificada con el código A201PR05F05. Esta matriz fue diligenciada y remitida por las diferentes áreas de la entidad, incorporando además las sugerencias temáticas del Plan Nacional de Formación 2020-2030 del DAFP. De esta manera, se priorizaron las temáticas para el año 2025, las cuales están detalladas en el Anexo 2.

## EVALUACION DEL PIC

Para evaluar el impacto y la transferencia de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación, se utilizan los registros definidos en el Sistema de Gestión de Calidad, tales como la Evaluación de Eventos de Capacitación y la Matriz de Formulación y Seguimiento del Plan Institucional de Capacitación.

## INDICADORES DEL PIC SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para evaluar la gestión del PIC se aplicarán principalmente indicadores de eficiencia, de eficacia y de efectividad.

¿Que evaluar?	Indicadores	Evidencias
Cobertura	No. de servidores que asisten a las capacitaciones / No. de servidores programados	Matriz de seguimiento al PIC Código No. A101PR05F10
Resultados de Satisfacción	<u>No. de Encuestas realizadas con puntuación positiva</u> / No. total de encuestas realizadas x 100	Resultados de la evaluación de eficacia de la capacitación y entrenamiento mediante el formato identificado con el No. A101PRO05F04 Publicado en GINA
Cumplimiento en la ejecución	No. de capacitaciones realizadas/ No. de capacitaciones programadas x100	Matriz de seguimiento al PIC Código No. A101PR05F10
Indicador de impacto en las capacitaciones	Resultado de las evaluaciones post-capacitación/ Resultado de las evaluaciones pre-capacitaciones X100	Matriz de eficacia publicada en GINA

Igualmente, los seguimientos se realizarán de manera trimestral y se publicará en la sección de Transparencia de la página institucional.

## 4. BIBLIOGRAFÍA

Departamento Administrativo de la Función Pública. Modelo Integrado de Planeación Gestión. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Presidencia de la República. Decreto 1083 de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>.

Presidencia de la República. Decreto 1499 de 2017 - Por medio del cual se modifica el Decreto

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		Página: 16 de 26

1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>.

Presidencia de la República. Decreto 2226 de 2019 - Por el cual se establece la estructura del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones. Bogotá. Tomada de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=103712>

Elaboró	Revisó	Aprobó
<b>Nombre:</b> Erika Cuéllar Díaz	<b>Nombre:</b> María Patricia León Alarcón Claudia Casallas Comisión de Personal	<b>Nombre:</b> Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional
<b>Cargo:</b> Profesional Dirección de Talento Humano	<b>Cargo:</b> Directora de Talento Humano Contratista Dirección de Talento Humano N/A	<b>Cargo:</b> N/A

Versión	Fecha	Descripción	Área responsable
1	31-01-2025	Formulación del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025 aprobado en Comité No. 04 de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional	Dirección de Talento Humano

ANEXO 1

		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS				CÓDIGO: A201PR05F05	
		IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2025				VERSIÓN: 03	
						FECHA: 12/09/2023	
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
			EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	FUNCIONES ESCENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPQ							
Gestión de conocimiento	Uso de herramientas de Google	En interacciones con personas de nuestra dependencia, así como de otras dependencias, se ha evidenciado que el conocimiento y la innovación	Gestión del conocimiento y la innovación	Estrategias de comunicación y educación	Todos	DIRECTIVO - GESTIÓN DEL DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Profesional - Aporte técnico - Profesional
Servicio al ciudadano, participación ciudadana y control social	Servicio al usuario	Se considera necesario contar con capacitaciones que permitan que desde atención al ciudadano y procesos disciplinarios, se refuerce la cultura de servicio al usuario, para mejorar las respuestas que se dan a los ciudadanos	Creación de valor público	Estrategias de comunicación y educación	Todos	PROFESIONAL - COMUNICACIÓN EFECTIVA	Profesional - Comunicación efectiva
Servicio al ciudadano, participación ciudadana y control social	Atención con enfoque diferencial	Tenemos limitaciones para atender poblaciones con necesidades especiales.	Creación de valor público	Estrategias de comunicación y educación	Todos	PROFESIONAL - COMUNICACIÓN EFECTIVA	Profesional - Comunicación efectiva
Gestión de conocimiento	Mecanismos de ejecución de la política de CTel	Las diferentes modalidades de contratación y el ciclo que se sigue para la ejecución de los recursos del Fondo Francisco José de Caldas y el FIS, son temas que se consideran importantes tener claros para efectos de brindar una buena orientación desde atención al ciudadano y para adelantar una buena investigación desde los procesos disciplinarios.	Gestión del conocimiento y la innovación	saberes	Todos	PROFESIONAL - CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional - Gestión de procedimientos
Gestión de conocimiento	Redacción de textos en el sector público	En los diferentes documentos que se revisan en la SEGEL, especialmente actos administrativos, se evidencia que se puede mejorar la claridad y la sencillez de los documentos, teniendo en cuenta que, los destinatarios de esos documentos no siempre van a entender el lenguaje jurídico o técnico.	Gestión del conocimiento y la innovación	saberes	Todos	PROFESIONAL - CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional - Gestión de procedimientos
Gestión de conocimiento	capacitación en SECOP II, enfocada en los procesos de publicación de documentos, consultas públicas y aprobación de cuentas en la plataforma	esta iniciativa proporcionará herramientas valiosas para optimizar el ejercicio de seguimiento. Asimismo, sería ideal incorporar en la charla un componente sobre la publicación en la Tienda Virtual del Estado Colombiano.	Gestión del conocimiento y la innovación	saberes	Todos	PROFESIONAL - CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional - Gestión de procedimientos
Gestión de conocimiento	1. El régimen disciplinario de los contratistas. 2. Responsabilidad Disciplinaria y Responsabilidad Fiscal. 3. Enfoque de Género en el Derecho Disciplinario (Violencia Basada en Género y Violencia Sexual) 4. La aplicabilidad de la Inteligencia Artificial en los procesos disciplinarios	Contar con capacitación por especialistas en estos temas, permite que los funcionarios y contratistas que prestan servicios al Ministerio, tengan conocimientos especializados en materia disciplinaria, garantizando desarrollo eficiente de las actividades respectivas	Gestión del conocimiento y la innovación	saberes	Todos	PROFESIONAL - CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional - Gestión de procedimientos
Comunicación Estratégica Organizacional	Facilita relaciones externas efectivas, ayuda a adaptar a la organización a cambios y potencia las habilidades de liderazgo	Fortalece la alineación de los colaboradores con los objetivos del ministerio, lo que genera un entorno eficiente	Probidad y ética de lo público	Saberes	Todos	DIRECTIVO - VISIÓN ESTRATÉGICA	Directivo - Visión Estratégica

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		Página: 1 de 26

	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2025					CÓDIGO: A201PRO5F05 VERSIÓN: 03 FECHA: 12/09/2023	
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPG			EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	FUNCIONES ESCENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES
Gestión del conocimiento y la innovación	es esencial para fomentar la colaboración, mejorar la toma de decisiones y estimular la creatividad del ministerio con la información	impulsa la creatividad y la innovación, esenciales para desarrollar nuevos servicios y adaptarse a las necesidades de la ciudadanía	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Profesionales	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO- DISCIPLINA	Profesional -Toma de decisiones
Gestión documental (Conformación de expedientes- Virtuales, físicos-)	es esencial para organizar y acceder eficientemente a la información, tanto física como virtual	Permite conformar expedientes de manera efectiva, mejora la productividad al reducir tiempos de búsqueda y minimiza el riesgo de pérdida de documentos	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	alinear los procesos estratégicos y operativos	promueve una gestión eficiente y transparente, facilitando la toma de decisiones informadas y el cumplimiento de objetivos institucionales	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Gestión de procedimientos
Trabajo en equipo	mejorar la colaboración y la comunicación entre colaboradores	Fomenta un ambiente de confianza, aumenta la productividad y la eficiencia, y desarrolla habilidades como la resolución de conflictos y la toma de decisiones conjunta	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Todos	DIRECTIVO -VISIÓN ESTRATÉGICA	Directivo- Visión Estratégica
Gestión del conocimiento y la innovación	Facilitar los procesos que se adelantan en cada uno de las iniciativas	Focaliza la gestión, centrándose en eliminar el desperdicio de tiempos y actividades que no generan valor para optimizar la eficiencia en los procesos.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Gestión de conocimiento	Generar la capacidad de la organización para que todo el equipo conozca el avance de las iniciativas	Permite el conocimiento holístico de cada una de las iniciativas por parte de todos los miembros del equipo	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Directivo- Pensamiento sistemático
Gestión de talento humano	Optimizar los canales de comunicación en cada una de las iniciativas	Facilita la comprensión de las actividades a realizar y la ejecución por medio de equipos de trabajo.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Todos	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO	Profesional -Aporte técnico –Profesional

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		Página: 2 de 26

FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPG			EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	FUNCIONES ESENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES
Gestión del conocimiento y la innovación	Articular el trabajo en equipo para la consecución de metas por medio de técnicas de creatividad	Mejorar el trabajo en equipo y la resolución de problemas por medio de técnicas de creatividad	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO	Profesional- Gestión de procedimientos
Modelos de planeación	Es fundamental mejorar las capacidades en cuanto a planeación estratégica en los diferentes equipos técnicos que conforman las direcciones del Ministerio	Adquirir capacidades en torno a la planeación estratégica con miras a fortalecer estos conocimiento en los equipos que conforman las áreas técnicas del Ministerio.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO	Profesional- Gestión de procedimientos
Austeridad en el gasto	La necesidad de esta capacitación se circunscribe en la globalidad de los funcionarios y contratistas de la entidad por las razones detalladas en la justificación.	La capacitación en Austeridad en el Gasto es importante para el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, ya que permite promover una cultura organizacional enfocada en el uso eficiente y responsable de los recursos públicos. A su vez, esta formación busca que los funcionarios adquieran herramientas y criterios claros para identificar y priorizar gastos esenciales, evitando aquellos superfluos y maximizando el valor de cada gasto. Existe una creciente necesidad de realizar más gestiones con menos recursos, esto significa que una adecuada gestión de la austeridad asegura que el presupuesto del ministerio se destinen de manera estratégica a proyectos que generen verdadero impacto en el desarrollo científico y tecnológico del país.	Creación de valor público	Saberes	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Trabajo en equipo	La necesidad de esta capacitación se circunscribe en la globalidad de los funcionarios y contratistas de la entidad por las razones detalladas en la justificación.	La capacitación en trabajo en equipo para el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación resulta esencial para fortalecer la colaboración entre sus empleados y optimizar los resultados en el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. La innovación y la tecnología demandan soluciones interdisciplinarias para contar con equipos altamente cohesionados permitirá integrar el conocimiento de manera más eficiente, impulsar la creatividad colectiva y responder de manera eficaz a los desafíos nacionales en ciencia y tecnología. A través de esta capacitación, se busca fomentar un ambiente laboral inclusivo y colaborativo, donde cada miembro aporte desde sus fortalezas individuales en pro de resultados colectivos, alineándose con la misión del ministerio de liderar el avance científico y tecnológico del país.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Modelo de Gestión de la Información	Fortalecer los conocimientos y competencias frente a los temas de MGI, de los trabajadores que conforman la Oficina Asesora de Planeación	Se requiere que todos los colaboradores de la OAPII tengan conocimiento sobre el uso de la aplicación MGI, como consulta de la información y demás funcionalidades.	Gestión del conocimiento y la innovación	Estrategias de comunicación y educación	Todos	DIRECTIVO -GESTIÓN DEL DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Profesional -Dirección y desarrollo de persona
Formulación de Indicadores	Fortalecer los conocimientos y competencias de los procesos de formulación de indicadores	se requiere que todos los colaboradores de la OAPII tenga el conocimiento sobre la formulación de los indicadores ya que los indicadores nos permiten conocer objetivamente el verdadero estado de la organización y sus procesos	Gestión del conocimiento y la innovación	Estrategias de comunicación y educación	TODOS	DIRECTIVO -GESTIÓN DEL DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Profesional- Gestión de procedimientos
Gestión de conocimiento	Poder consultar lo que antes se ha hecho en el Ministerio, por ejemplo, en temas de regionalización o fortalecimiento de capacidades territoriales en CTel	Es importante porque en el Ministerio se deben institucionalizar los saberes (conceptos, metodologías, dificultades y logros) en materia de regionalización o fortalecimiento de capacidades territoriales en CTel, como en tantos otros temas.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	DIRECTIVO -VISIÓN ESTRATÉGICA	Directivo- Visión Estratégica
Paz Total	Conocer qué iniciativas ha promovido el Ministerio para la paz desde el ámbito científico y tecnológico	Es importante conocer cuál es el enfoque de ciencia para la paz y las iniciativas impulsadas al respecto.	Gestión del conocimiento y la innovación	Estrategias de comunicación y educación	Todos	ASESOR- CREATIVIDAD E INNOVACIÓN	Asesor-Creatividad e innovación
Elaboración de manuales de procesos y procedimientos	Definir con claridad el proceso de Apropiación Social del Conocimiento (ASC) y formular los procedimientos respectivos con sus documentos, formatos, modelos, etc de soporte.	Es indispensable tener una formulación clara de qué implica el proceso de ASC dentro de la Gestión del Ministerio y es necesario diseñar las herramientas complementarias para poder llevarlo a cabo.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASESOR- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Asesor - Confiabilidad técnica

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		Página: 3 de 26

	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2025						CÓDIGO: A201PR05F05
							VERSIÓN: 03
							FECHA: 12/09/2023
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPG			EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	FUNCIONES ESCENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES
Comunicación Estratégica Organizacional	Desarrollar capacidades para trabajo colaborativo que faciliten una cultura de trabajo con otros, bien sea dentro de la misma dirección, o con otras direcciones y otras instituciones	Se han identificado problemas para articular las acciones entre las direcciones y con otras instituciones, debido a dificultades para la acción colaborativa que permite actuar de forma conjunta y disfrutar conjuntamente de los beneficios	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Todos	ASESOR-CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES	ASESOR-CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES
Inclusión	Formación en políticas y enfoques diferenciales, étnicos, poblaciones y territoriales	Desde los procesos que se lideran desde el área de Apropiación Social del Conocimiento (ASC) es fundamental conocer los enfoques a profundidad para generar inclusión de los mismos en convocatorias y proyectos	Creación de valor público	Saber ser	Todos	DIRECTIVO-PENSAMIENTO SISTÉMICO	DIRECTIVO-PENSAMIENTO SISTÉMICO
Presupuesto y Finanzas Públicas	Formulación y acompañamiento a convenios	Necesario conocer el componente presupuestal y administrativo para el acompañamiento a convenios y contratos	Creación de valor público	Saberes	Todos	DIRECTIVO -VISIÓN ESTRATÉGICA	DIRECTIVO -VISIÓN ESTRATÉGICA
Elaboración de manuales de procesos y procedimientos	Acompañamiento en la formulación de procesos y procedimientos	La Red Colombiana de Información Científica, requiere levantar el proceso de Gestión de la información Científica para la CTel, además de mapear todas las acciones de la Red	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	TÉCNICO-CONFIABILIDAD TÉCNICA	TÉCNICO-CONFIABILIDAD TÉCNICA
Trabajo en equipo	Es necesario fortalecer las redes de trabajo al interior de la organización de modo que se fortalezca la articulación y se dinamicen procesos al interior de la entidad	Para mejorar el desempeño y asegurar una mayor eficiencia en los procesos de la entidad, resulta fundamental fortalecer las redes de trabajo al interior de la organización. Esto permitirá una mejor articulación entre los distintos miembros y áreas, promoviendo así un flujo de comunicación ágil y una colaboración más efectiva. Las capacitaciones orientadas al desarrollo de habilidades en trabajo en equipo, comunicación y colaboración interdisciplinaria contribuirán a dinamizar los procesos internos, asegurando que los esfuerzos de cada miembro estén alineados con los objetivos estratégicos de la entidad. Además, el fortalecimiento de estas redes internas impulsará un ambiente de trabajo más cohesionado y unificado, facilitando la implementación de proyectos y el cumplimiento de nuestras metas institucionales.	Probidad y ética de lo público	Estrategias de comunicación y educación	Todos	DIRECTIVO -VISIÓN ESTRATÉGICA	
Derechos humanos / Justicia Social	Fortalecer el conocimiento en términos de legislación étnica	Es fundamental que el Ministerio promueva una capacitación sobre legislación étnica en Colombia para fortalecer su conocimiento y sensibilidad hacia las normas y derechos específicos que protegen a los pueblos étnicos del país. Dado que estas comunidades poseen estructuras sociales, culturales y conocimientos tradicionales únicos, el conocimiento detallado de la legislación étnica permitirá al Ministerio diseñar e implementar políticas y programas en Ciencia, Tecnología e Innovación (CTeI) que respeten y potencien estas particularidades. Además, esta capacitación ayudará a establecer relaciones de confianza, mejorar los procesos de consulta previa y garantizar que las intervenciones del Ministerio promuevan el bienestar y desarrollo autónomo de estos pueblos en coherencia con sus derechos constitucionales y el marco jurídico internacional.	Creación de valor público	Saberes	Todos	ASESOR-CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES	ASESOR-CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES
Derechos humanos / Justicia Social	Fortalecer el conocimiento en procesos de consulta previa y concertación con pueblos étnicos	Es crucial que el Ministerio de Ciencia fortalezca su conocimiento en los procesos de consulta previa y concertación con pueblos étnicos para garantizar el respeto y cumplimiento de sus derechos, así como para promover su participación efectiva en proyectos de Ciencia, Tecnología e Innovación (CTeI). La consulta previa es un derecho fundamental que protege a estas comunidades de intervenciones que puedan afectar sus territorios, culturas y formas de vida. Capacitar al personal en estos procesos no solo asegura el cumplimiento de los marcos legales nacionales e internacionales, sino que también construye relaciones de confianza y respeto, facilitando proyectos de CTeI que se alineen con las prioridades y valores de los pueblos étnicos y contribuyan a su desarrollo autónomo y sostenible.	Creación de valor público	Saberes	Todos	DIRECTIVO- PLANEACIÓN	DIRECTIVO- PLANEACIÓN

	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2025					CÓDIGO: A201PR05F05 VERSIÓN: 03 FECHA: 12/09/2023	
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
			EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	FUNCIONES ESCENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPG							
Gestión de conocimiento	Capacitar a los funcionarios de la DCiencia en procedimientos eficientes para la gestión del conocimiento.	Implementar una estrategia sólida de gestión del conocimiento es fundamental para conservar la información crítica y asegurar que el conocimiento acumulado esté disponible y sea fácilmente accesible para el personal actual y futuro. Esto no solo optimizará el flujo de trabajo, sino que también permitirá mejorar la toma de decisiones, reducir redundancias y asegurar la continuidad de las actividades en la D Ciencia, fortaleciendo así su contribución a la innovación y gestión del conocimiento en el país.	Transformación digital	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Gestión de procedimientos
Comunicación Estratégica Organizacional	Mejorar la comunicación interna y externa	Se ha identificado la necesidad de comunicar de forma clara las actividades realizadas en la D Ciencia, tanto a nivel interno como externo, destacando su relevancia para la gestión del conocimiento y la innovación en el país. Asimismo, una comunicación asertiva dentro del equipo contribuirá a la resolución de problemas cotidianos, mejorará los resultados y fomentará un ambiente laboral positivo.	Probidad y ética de lo público	Estrategias de comunicación y educación	Todos	PROFESIONAL- COMUNICACIÓN EFECTIVA	Profesional-Comunicación efectiva
Gestión Administrativa y Financiera	Capacitar a los funcionarios encargados del seguimiento administrativo y financiero	El equipo de apoyo en temas financieros es nuevo, no cuenta con un historial de información, y requiere capacitación en la gestión de recursos proporcionados por Minciencias.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Aesor - Confiabilidad técnica
Trabajo en equipo	Generar un cambio de cultura hacia el trabajo en equipo interna y externamente	Es necesario fortalecer las capacidades de trabajo en equipo promoviendo un ambiente de solidaridad, respeto por la opinión de los demás y apoyo mutuo. Este enfoque permitirá no solo alcanzar las metas comunes de manera más eficiente, sino también fomentar una comunicación abierta y colaborativa, en la que cada miembro del equipo se sienta valorado y comprometido con los objetivos compartidos. Al desarrollar estos valores y habilidades, se logra una mayor cohesión y articulación del equipo, lo que contribuye a un ambiente de trabajo positivo y a una mayor resiliencia ante los desafíos diarios. Este fortalecimiento es clave para optimizar el rendimiento colectivo y consolidar una cultura de colaboración en la organización.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL- COMUNICACIÓN EFECTIVA	Profesional-Comunicación efectiva
Gestión Documental y Administración de Archivos	Desarrollar en el equipo las competencias necesarias para la gestión adecuada de la información y fomentar la concienciación sobre la importancia de su correcto manejo, permitiendo mantener un registro histórico de los procesos de la D Ciencia y facilitando el cumplimiento eficiente de solicitudes de entidades internas y externas	La correcta gestión de la información en la D Ciencia es fundamental para asegurar la continuidad y eficiencia en los procesos internos y el cumplimiento de requerimientos externos. Desarrollar capacidades en el equipo no solo mejora la organización y el acceso a los datos históricos, sino que también fomenta una cultura de responsabilidad y precisión en el manejo de información sensible y relevante. Este enfoque permite optimizar el flujo de trabajo y aumenta la capacidad de respuesta de la D Ciencia, ya que contar con información bien estructurada y actualizada agiliza la atención de solicitudes y facilita la toma de decisiones basadas en datos. La capacitación y la concienciación en estos aspectos ayudan a minimizar errores y redundancias, fortaleciendo la credibilidad de la D Ciencia frente a otros entes y garantizando un alto estándar en la calidad del servicio.	Transformación digital	Saber hacer	Todos	ASESOR-CONOCIMIENTO DEL ENTORNO	Aesor-Conocimiento del entorno
Gestión del conocimiento y la innovación	La Dirección se encarga de programas, proyectos y actividades en CTeI, que requieren el manejo de gran cantidad de conocimiento especializado. La gestión del conocimiento permitiría capturar, organizar y transferir información crítica, facilitando que el equipo tenga acceso a datos valiosos y actualizados para tomar decisiones y mejorar los procesos.	La capacitación en gestión del conocimiento permitiría estructurar y retener el conocimiento institucional, asegurando que la información clave esté accesible para todos, incluso en caso de rotación de personal. Esto ayudaría en la continuidad de los programas y evitara pérdidas de información valiosa. La capacitación en innovación promovería la generación de ideas y soluciones creativas para los desafíos que enfrenta la Dirección. Esta cultura de innovación permite que el equipo explore nuevas formas de mejorar los programas en CTeI alineándose con las demandas del sector y las expectativas de los diferentes actores.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL- COMUNICACIÓN EFECTIVA	Profesional-Comunicación efectiva
Modelos de planeación	Como área técnica debemos estructurar la planeación estratégica de cada vigencia conforme a los recursos asignados y compromisos establecidos. Así mismo, la Dirección está encargada de programas, proyectos y actividades en CTeI, los cuales requieren una planificación adecuada para alcanzar sus objetivos. Los modelos de planeación proporcionan herramientas para estructurar estos proyectos de manera coherente y alineada con las metas estratégicas del Ministerio.	Con una formación en modelos de planeación, el equipo de la DVF podría estructurar proyectos y programas que estén mejor alineados con los objetivos estratégicos del Ministerio. Estos modelos de planeación también ayudarían a definir roles, tareas y cronogramas de manera clara y organizada. La capacitación en modelos de planeación proporcionaría herramientas para realizar un seguimiento continuo de los programas y proyectos y evaluar su cumplimiento y resultados. Esto no solo aseguraría que los programas se desarrollen dentro de los tiempos y presupuestos establecidos, sino que también permitiría realizar ajustes necesarios en tiempo real para mejorar su efectividad.	Creación de valor público	Saber hacer	Directivos	DIRECTIVO -VISIÓN ESTRATÉGICA	Directivo- Visión Estratégica




		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS				CÓDIGO: A201PR05F05	
		IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2025				VERSIÓN: 03	
						FECHA: 12/09/2023	
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPG			EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	FUNCIONES ESCENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES
Trabajo en equipo	La Dirección gestiona programas, proyectos y actividades en CTel, los cuales requieren la colaboración entre diversas áreas y expertos. El trabajo en equipo facilitaría la coordinación y ejecución efectiva de estos proyectos, permitiendo que cada miembro aporte desde su especialidad. Por lo anterior, la colaboración y la comunicación efectiva entre los miembros del equipo son clave para reducir duplicidades de trabajo, optimizar el uso de recursos y evitar malentendidos en la ejecución de tareas y la toma de decisiones.	La capacitación en trabajo en equipo fomentaría valores como la confianza, el respeto y el apoyo mutuo, pilares que fortalecen la cultura organizacional. Además, un equipo con habilidades colaborativas responde mejor a situaciones imprevistas, aprovechando las fortalezas de cada miembro, lo cual es esencial para cumplir con las metas de la Dirección, que pueden requerir adaptaciones o soluciones rápidas. Una colaboración efectiva facilita la planificación de tareas, la asignación de roles y el seguimiento de objetivos, permitiendo que los proyectos de la Dirección se desarrollen de forma estructurada y eficiente, y asegurando resultados alineados con los objetivos del Ministerio.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Todos	DIRECTIVO -LIDERAZGO EFECTIVO	Directivo - Liderazgo efectivo
Presupuesto y Finanzas Públicas	La Dirección de Vocaciones y Formación tiene a su cargo el manejo de recursos destinados a programas, proyectos y actividades en CTel. Con un conocimiento adecuado en presupuesto y finanzas públicas, el equipo podría planificar y ejecutar los recursos de manera eficiente, garantizando que se alineen con los objetivos institucionales y evitando sobrecostos o subutilización de fondos.	La capacitación en finanzas públicas permitiría a los colaboradores evaluar mejor las necesidades financieras de la Dirección y tomar decisiones informadas sobre la asignación de recursos. Esto resulta en una ejecución presupuestaria más controlada y alineada con los objetivos del Ministerio, asegurando que los programas, proyectos y actividades tengan el respaldo financiero necesario para cumplir las metas. De igual forma, un equipo capacitado en presupuesto puede proyectar de manera realista los costos de cada iniciativa y evaluar su impacto financiero. Esto permite una planificación más precisa de los proyectos, asegurando su viabilidad y facilitando ajustes cuando sea necesario, con base en un análisis financiero riguroso.	Creación de valor público	Saberes	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL
Tipos de Contratación Estatal en Colombia	La Dirección tiene a su cargo la estructuración de diferentes mecanismos e iniciativas, por lo cual conocer las modalidades de contratación estatal es esencial para asegurar el uso eficiente y legal de los recursos asignados a estos programas. En la ejecución de proyectos de CTel, es común que la Dirección deba contratar expertos, instituciones educativas o proveedores específicos. La capacitación en los tipos de contratación estatal facilitará que los colaboradores elijan la modalidad de contratación adecuada para cada caso, maximizando la eficiencia en la ejecución de los proyectos.	Implementar una capacitación en los tipos de contratación estatal en Colombia aporta beneficios significativos a la DVf ya la misión del Ministerio ya que si el equipo comprende con claridad las modalidades de contratación, puede estructurar y ejecutar contratos de manera más rápida y transparente, garantizando que los procedimientos se realicen sin demoras y bajo los criterios adecuados. Así mismo, con esta capacitación, los funcionarios estarán mejor preparados para supervisar el cumplimiento de los contratos, asegurar que se realicen conforme a las especificaciones legales, y verificar que se entreguen los resultados esperados, minimizando el riesgo de incumplimientos y optimizando el uso del presupuesto.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL
Justicia Económica	Es necesario fortalecer ámbitos de materia económica y financiera ya que la OAJ es una oficina transversal donde se presta asesoría a todas las áreas del Ministerio.	Es importante fortalecer temas para cumplir las funciones establecidas para la OAJ, ya que es una oficina que	Creación de valor público	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Dirección y desarrollo de persona
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo facilita el cumplimiento de objetivos, incrementa la motivación y la creatividad, y favorece las habilidades sociales de cada uno.	La importancia de generar una relación e integración en el grupo, colaborando de forma activa para lograr objetivos comunes, intercambiando informaciones, asumiendo responsabilidades y funciones de liderazgo, resolviendo dificultades y contribuyendo a la mejora y al desarrollo colectivo.	Probidad y ética de lo público	Estrategias de comunicación y educación	todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Dirección y desarrollo de persona
Comunicación asertiva	Se necesita una comunicación asertiva ya que implica la habilidad de compartir ideas, ofrecer y recibir retroalimentación, y resolver conflictos de manera constructiva	Es importante ya que tiene el poder de mejorar las relaciones interpersonales, fomentar la productividad y cooperación entre los miembros del equipo, y prevenir conflictos innecesarios, promoviendo así un clima organizacional positivo	Probidad y ética de lo público	Estrategias de comunicación y educación	todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Dirección y desarrollo de persona
Habilidades Gerenciales	Es necesario mejorar las cualidades y conocimientos que permiten optimizar actividades de liderazgo y/o coordinación	La importancia de este tema es que ayuda a promover y capacitar competencias de liderazgo en todos los colaboradores de la empresa, principalmente en aquellos que se desempeñan en altos niveles	Probidad y ética de lo público	Saber hacer	todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Dirección y desarrollo de persona
Servicio al ciudadano, participación ciudadana y control social	Con le objetivo de dar a conocer los programas y proyectos que desde el VTASC se hace seguimiento, es necesario crear espacios y eventos de participación ciudadana para que haya mejor comunicación entre la entidad y la población interesada en estos temas.	Es importante recibir retroalimentación del público y para ello es necesario la construcción de espacios y la identificación de tendencias de participación ciudadana.	Creación de valor público	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-COMUNICACIÓN EFECTIVA	Profesional-Comunicación efectiva

	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2025					CÓDIGO: A201PR05F05	
						VERSIÓN: 03	
						FECHA: 12/09/2023	
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPG			EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	FUNCIONES ESCENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES
Transformación Digital	La transformación digital es imperativa para el quehacer interno y la divulgación externa con el fin de más ciudadanos se enteren de las iniciativas del Ministerio.	Optimizar los tiempos de procesos de comunicación, divulgación, gestión, control y archivo de la información agregaría un factor agregado. Desde VT ASC se ha notado la necesidad de mejorar la implementación del trabajo.	Creación de valor público	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Gestión de procedimientos
Uso eficiente y ahorro de energía.	Sostenibilidad ambiental y medición de huella de carbono	El curso se requiere con el propósito de la capacidad institucional, alinear las políticas y procedimientos internos del Ministerio con los objetivos de sostenibilidad a nivel Nacional y Distrital, mejorar la comunicación y la sensibilización sobre temas ambientales, así como adaptar herramientas e indicadores que permitan a la Entidad tener prácticas ambientalmente sostenibles y ser una Entidad con carbono neutro.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	DIRECTIVO-LIDERAZGO EFECTIVO	Directivo - Liderazgo efectivo
Los Recursos Tecnológicos y sus aplicaciones	Power BI	El curso se requiere con el propósito de implementar tableros de control que presenten información ordenada y al alcance de los directivos, así como para la toma de decisiones previas respecto a la información que se maneje la información financiera.	Transformación digital	Saberes	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Presupuesto y Finanzas Públicas	Actualización tributaria	La normatividad tributaria tiene cambios permanentes, por lo cual se requiere que la Dirección cuente con esta capacitación.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Gestión Administrativa y Financiera	Capacitación en Norma Internacional de Contabilidad del Sector Público - NICSP y Marco Normativo para Entidades de Gobierno	Se debe fortalecer el manejo y la aplicación de las Normas Internacionales Contables, así como las normas, procedimientos y herramientas que conforman el Marco Normativo Aplicable para Entidades de Gobierno.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Gestión Documental y Administración de Archivos	Organización, preservación y control de los archivos físicos, virtuales e híbridos bajo la normatividad aplicable	Garantizar que los participantes adquieran las competencias necesarias para gestionar de manera eficiente la información documental en el Ministerio.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Profesional- Gestión de procedimientos
Gestión documental	Capacitar a Funcionarios y contratistas en la gestión y trámite de comunicaciones oficiales	Dadas las actualizaciones del sistema que soporta la gestión documental del Ministerio, se requiere capacitar a la comunidad del Ministerio en la generación y trámite de oficios y memorandos.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Asistencial-Manejo de la información.
Gestión documental	capacitar a funcionarios y contratistas en la conformación de expedientes en el sistema AZ digital	Dadas las actualizaciones del sistema así como de los lineamientos para la conformación de expedientes, se requiere capacitar a la comunidad del Ministerio en la conformación y administración de los archivos institucionales.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Profesional- Gestión de procedimientos
Gestión Documental y Administración de Archivos	Capacitar a funcionarios y contratista en los lineamientos de gestión documental adoptados por el Ministerio	Capacitar a funcionarios y contratistas en la responsabilidad que tienen todos los servidores públicos en la conformación de los archivos públicos	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Profesional- Gestión de procedimientos



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		Página: 7 de 26

**ANEXO No. 2**

		<div><div>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</div></div>										<div>PROGRAMADO</div> <div>EJECUTADO</div>		<div>PENDIENTE</div> <div>NO EJECUTADO</div>		<div>CÓDIGO: A201PR05F05</div> <div>VERSIÓN: 03</div> <div>FECHA: 12/09/2023</div>						
N°	TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	META		METODOLOGÍA		RECURSOS DISPONIBLES	STO. EJECUCIÓN	CRONOGRAMA 2025											
					N° funcionarios a capacitar	N° Horas	Formadores internos	Formadores externos	\$		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Gestión Integral de Archivos y Comunicaciones Oficiales: Preservación, Control y Normatividad Aplicable	Brindar conocimientos y habilidades necesarios para gestionar de manera eficiente los archivos y las comunicaciones oficiales	Servidores Públicos	DAF/ DTH	50	4	x		\$ 0	P E		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
2	Gestión Documental Digital: Conformación de Expedientes en el Sistema AZ y Lineamientos Ministeriales	Fortalecer los conocimientos y herramientas necesarias para gestionar eficientemente la documentación y mejorar el uso de AZ digital para organizar, almacenar, conformar y recuperar documentos digitales en el ámbito institucional, asegurando el cumplimiento de los lineamientos ministeriales establecidos.	Servidores Públicos	DAF/ DTH		4	X		\$ 0	P E			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
3	Servicio al Ciudadano y Participación Social: Atención Diferencial y Control Social en la Gestión Pública	Capacitar en la implementación de estrategias eficaces de atención al ciudadano y fomento de la participación social en la gestión pública	Servidores Públicos	SEGEI/DTH		4	X		\$ 0	P E			P			P		P				P
4	Seguridad de la Información: Estrategias y Herramientas para la Protección de Datos en la Era Digital	Proporcionar los conocimientos y habilidades necesarios para proteger la información en un entorno digital	Servidores Públicos	OTSI/DTH		4	X		\$ 0	P E			P			P		P				P
5	Formulación y Diseño de Indicadores: Herramientas para la Medición y Evaluación de Resultados	Desarrollar herramientas y metodologías adecuadas para evaluar el desempeño, el impacto y la eficiencia de proyectos y procesos para formular y diseñar indicadores clave que permitan la medición y evaluación efectiva.	Servidores Públicos	OAPII/DTH		4	X		\$ 0	P E				P								
6	Diseño y Gestión de Procesos y Procedimientos: Enfoques Eficientes para la Organización	Brindar los conocimientos y herramientas necesarias para diseñar y gestionar procesos y procedimientos organizacionales de manera eficiente, utilizando enfoques estratégicos y metodologías modernas que optimicen los recursos y sean conducentes a la optimización de resultados.	Servidores Públicos	OAPII/DTH		4	X		\$ 0	P E		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
7	Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Enfoques Estratégicos para la Eficiencia en la Administración Pública"	Proporcionar a los servidores públicos una comprensión profunda del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y su aplicación en el ámbito de la administración pública.	Servidores Públicos	OAPII/DTH		4	X		\$ 0	P E			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
8	Capacitación en SECOP II – Publicación de Documentos, Consultas Públicas y Aprobación de Cuentas	Brindar los conocimientos relacionados con en el uso adecuado del Sistema Electrónico de Contratación Pública (SECOP II), específicamente en las funciones relacionadas con la publicación de documentos, la gestión de consultas públicas y el proceso de aprobación de cuentas entre otros.	Servidores Públicos	SEGEI/DTH		4	X		\$ 0	P E			P			P		P				

			PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025							<div>PROGRAMADO</div> <div>EJECUTADO</div>		<div>PENDIENTE</div> <div>NO EJECUTADO</div>		CÓDIGO: A201PROSF05								
														VERSIÓN: 03								
														FECHA: 12/09/2023								
N°	TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	META		METODOLOGÍA		RECURSOS DISPONIBLES	STO. EJECUCIÓN	CRONOGRAMA 2025											
					N° funcionarios a capacitar	N° Horas	Formadores internos	Formadores externos	\$		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
9	Gestión de Talento Humano: Trabajo en Equipo y Comunicación Asertiva para el Desarrollo Organizacional, Ley 1010, Salario Emocional, actividades en el marco del SGSST, Código de Integridad, inducción y reintroducción, transparencia y acceso a información pública	Ofrecer lineamientos básicos sobre los principales elementos para el desarrollo de políticas, prácticas y herramientas en los procesos estratégicos de gestión humana.	Servidores Públicos	DTH	50	4	X	X	\$ 0	P E			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
10	Modelos de Planeación Estratégica y Operativa: Enfoques y Herramientas para la Toma de Decisiones	Ofrecer herramientas y enfoques prácticos para la toma de decisiones, afinando los objetivos institucionales con acciones concretas que favorezcan el desarrollo , la eficiencia, la innovación y la optimización de resultados	Servidores Públicos	OAPI/DTH		4	X		\$ 0	P E			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
11	Política Ambiental: Estrategias para la Sostenibilidad y la Gestión Eficiente de los Recursos Naturales	Brindar elementos para entender y aplicar los conceptos del análisis microeconómico a la comprensión de problemas ambientales y sus implicaciones en el contexto global	Servidores Públicos	DAF / DTH		4	X	X	\$ 0	P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P
12	Comunicación Estratégica: Herramientas y Técnicas para Impactar y Gestionar la cultura Organizacional	Suministrar herramientas y técnicas de comunicación estratégica, para impactar positivamente la cultura organizacional, fortalecer los valores compartidos y gestionar eficazmente los procesos de cambio.	Servidores Públicos	DTH		4	X	X	\$ 0	P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P
13	Pensamiento sistémico en la gestión pública: Liderazgo y Estrategia	Brindar conocimientos, conceptos y herramientas propias de esta disciplina en el contexto de la gestión pública	Servidores Públicos	DTH		4	X	X	\$ 0	P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P
14	Redacción de Textos Oficiales en Lenguaje Claro: Herramientas para la Comunicación Eficaz en el Ambito Público	Capacitar en la elaboración de textos oficiales que sean claros, concisos y accesibles, promoviendo una comunicación efectiva en el sector público	Servidores Públicos	DTH		4	X	X	\$ 0	P E					P	P	P	P	P	P	P	P
15	capacitación LAFT/IPADM	Fortalecer las competencias de los funcionarios del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación en la identificación, evaluación, prevención y gestión de los riesgos asociados al lavado de activos y la financiación del terrorismo, con el fin de garantizar el cumplimiento de las normativas legales vigentes, en particular del componente de gestión del riesgos del Programa de Transparencia y Ética Pública, conforme al Decreto 1122 del 30 de agosto de 2024.	Servidores Públicos	OAPI/ DTH		4	X	X	\$ 0	P E				P	P	P						

 <b>Ciencias</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		Página: 9 de 26

				PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025										<div>PROGRAMADO</div> <div>EJECUTADO</div>		<div>PENDIENTE</div> <div>NO EJECUTADO</div>		CÓDIGO: A201PR05F05 VERSIÓN: 03 FECHA: 12/09/2023				
N°	TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	META		METODOLOGIA		RECURSOS DISPONIBLES	STO. EJECUCIÓN	CRONOGRAMA 2025											
					N° funcionarios a capacitar	N° Horas	Formadores internos	Formadores externos			ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
16	Apoyos para la educación y el Desarrollo Humano	Promover el desarrollo integral de las personas, buscando mejorar sus capacidades y habilidades en diversas áreas del conocimiento sin sujeción al sistema de educativo formal	Servidores Públicos	DTH		3	X		\$ 10.000.000	P E			P			P						
17	Programa de Bilinguismo	Fortalecer las competencias de los servidores públicos en el uso del inglés en un contexto global, a través del desarrollo de las cuatro habilidades comunicativas definidas en el Marco Común Europeo	Servidores Públicos	DTH		20		X	\$ 75.000.000	P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P
18	Contratación Estatal/ Especificidad en Ciencia Tecnológica e innovación	Brindar a los participantes los conocimientos y herramientas necesarias para entender y aplicar los principios y normativas establecidas en la Ley 80 de 1993, con especial énfasis en su impacto en los procesos de contratación estatal relacionados con Ciencia, Tecnología e Innovación, promoviendo una gestión eficiente, transparente y alineada con los objetivos estratégicos del sector público	Servidores Públicos	DTH		8		X		P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P
19	Estrategias para la Apropiación Social del Conocimiento: Procesos Participativos y Transformación Comunitaria	Brindar lineamientos en el diseño y la implementación de estrategias que promuevan la apropiación social del conocimiento, entendida como el acceso, uso y adaptación del conocimiento científico y técnico en las comunidades	Servidores Públicos	/DTH		6		X		P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P
20	Gestión del Conocimiento e Innovación: Estrategias para el Desarrollo Organizacional y la Competitividad	Ofrecer conocimientos básicos relacionados con los diferentes enfoques para la gestión del conocimiento e identificar el proceso de conocimiento crítico en la organización y las mejores prácticas para su transferencia y creación de acuerdo con las características de la Entidad	Servidores Públicos	DTH		6		X		P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P
21	Régimen Disciplinario y Responsabilidad en la Contratación Pública: Modalidades y Principios de Gestión Eficiente	Dar a conocer los lineamientos fundamentales sobre el régimen disciplinario y la responsabilidad en la contratación pública, así como las modalidades y principios que la rigen una gestión eficiente, transparente y legal en los procesos de contratación pública.	Servidores Públicos	SEGE/DTH		8		X		P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P
22	Gestión Administrativa y Financiera en el Sector Público: Austeridad, Presupuesto, NICSIP y Marco Normativo para la Sostenibilidad Fiscal	Proporcionar conocimientos y habilidades necesarios para gestionar eficientemente los recursos administrativos y financieros en el sector público, asegurando el cumplimiento de las normativas vigentes, la transparencia en la gestión de los fondos públicos, y la optimización de procesos para mejorar la eficacia, la eficiencia y la rendición de cuentas en las entidades gubernamentales.	Servidores Públicos	DAF/ DTH		8		X		P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P
23	Gestión de la Consulta Previa y Concertación con Pueblos Étnicos: Marco Legal y Prácticas para la Inclusión	Capacitar a los servidores públicos en los procedimientos y requisitos legales de la consulta previa y la concertación con pueblos étnicos, proporcionando herramientas para garantizar la inclusión, el respeto a los derechos de las comunidades y la aplicación de buenas prácticas que faciliten el diálogo intercultural y la toma de decisiones colaborativa en proyectos que impacten a estos pueblos, cumpliendo con el marco normativo nacional.	Servidores Públicos	DTH		8		X	\$ 60.000.000	P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P
24	Transformación Digital: Estrategias para la Innovación y Adaptación en la era Tecnológica	Proporcionar conocimientos y herramientas necesarias para comprender y aplicar estrategias de transformación digital, a través de un enfoque práctico, identificando las oportunidades tecnológicas, el desarrollo de procesos innovadores y la implementación de soluciones digitales que permitan optimizar la eficiencia, fomentar la innovación y garantizar la adopción exitosa a los constantes cambios tecnológicos del entorno actual.	Servidores Públicos	DTH		8		X		P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P
25	Paz Total y el Aporte Científico: Innovaciones para la Reconciliación y Construcción de Paz Sostenible	Explicar las principales estrategias y herramientas que la ciencia y la innovación pueden ofrecer para fomentar la paz y la reconciliación en contextos de posconflicto.	Servidores Públicos	DTH		8		X		P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P
26	Violencia de Género y Derechos Humanos: Prevención, Protección y Acción desde una Perspectiva Integral	Comprender las diversas manifestaciones de la violencia de género y su impacto en los derechos humanos, así como las estrategias y herramientas para prevenirla, proteger a las víctimas y promover una respuesta efectiva desde un enfoque integral.	Servidores Públicos	DTH		6		X		P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P
27	Gestión Territorial y Democratización de la Ciencia	Analizar y promover la integración de la ciencia y la tecnología en la gestión del territorio, con un enfoque inclusivo y participativo	Servidores Públicos	DTH		6		X		P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P
28	Análisis de Datos Power BI nivel intermedio	Capacitar a los servidores públicos para crear informes y dashboards interactivos en Power BI, facilitando el análisis y la toma de decisiones basadas en datos	Servidores Públicos	DTH		10		X		P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P
29	Gestión de la calidad bajo la NTC ISO 9001:2015 (Auditores Internos)	Brindar conocimientos y desarrollar competencias para auditar Sistemas de Gestión de la Calidad de acuerdo con los requisitos establecidos en la ISO 9001:2015.	Servidores Públicos	DTH		50		X		P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P