



El conocimiento  
es de todos

Minciencias

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 1 de 35

# MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN- MINCIENCIAS

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020



El conocimiento  
es de todos

Minciencias

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO .....	3
1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	3
2. ALCANCE .....	4
3. DEFINICIONES .....	4
4. MARCO LEGAL .....	5
5. CONTEXTO ESTRATÉGICO .....	7
6. POLÍTICAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020.....	7
7. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....	7
8. CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL.....	8
9. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2020.....	10
10.PRESUPUESTO .....	11
11. META .....	11
12. EVALUACION DEL PIC .....	11
13. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC.....	11
13BIBLIOGRAFÍA.....	12
14 ANEXOS.....	13

## INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de capacitación PIC 2020 - está construido con el propósito de fortalecer y mejorar las competencias laborales y los procesos de aprendizaje de los servidores públicos del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación- mediante programas de formación y capacitación, lo que conlleva a generar un desarrollo laboral y personal como sentido de pertenencia en los servidores públicos con la Entidad y establecer concordancia con la cultura organizacional.

El Plan Institucional de Capacitación 2020 de MINCIENCIAS, se encuentra basado en competencias lo que permite fortalecer habilidades, valores, destrezas, lo que genera eficacia y optimización en el desempeño de los servidores públicos. Igualmente se busca la integralidad que converge en el ser humano en sus tres dimensiones como son el ser, saber y el hacer, permitiendo que el servidor público eleve el grado de motivación.

Así mismo y teniendo en cuenta los nuevos retos de Minciencias, se convierte en una prioridad como es la de fortalecer las competencias laborales del talento humano de la Entidad, por ello, se generará una serie de estrategias que permitan fomentar el desarrollo de los servidores públicos lo cual conlleva a una mejor calidad de vida laboral y personal.

Para abordar con éxito estas acciones, Minciencias debe continuar contando con unos servidores públicos conscientes de esta misión y para ello la entidad formula e implementa el Plan de Capacitación Institucional – PIC, cuyo objetivo principal es dar respuesta al quehacer misional del Ministerio.

Por lo anterior, mediante la identificación de necesidades de las diferentes áreas y direcciones, y ajustándose a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), se proponen estrategias en materia de capacitación como charlas, talleres y cursos, las cuales apuntan al mejoramiento de los procesos institucionales y al enriquecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos de Minciencias.

De acuerdo con lo anterior, se presenta el siguiente Plan Institucional de Capacitación- PIC, cuya construcción fue de manera participativa, y será socializado con de todos los servidores públicos de la entidad.

### 1. OBJETIVO

Fortalecer el recurso humano del Ministerio de Ciencia Tecnología e innovación - Minciencias- mediante procesos de capacitación, como la educación no formal, con el ánimo de contribuir al desarrollo y fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos para desarrollar de manera eficiente y eficaz las funciones asignadas y así cumplir con los objetivos Institucionales.

#### 1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Optimizar el desempeño laboral de los servidores públicos y la capacidad técnica de las áreas procurando el mejoramiento continuo institucional.
- Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos de Minciencias para contribuir a su desarrollo personal y laboral.
- Fortalecer la capacidad individual y colectiva de los servidores públicos para aportar conocimientos que generen valor, habilidades y actitudes que conlleven a un mejor desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.

## 2. ALCANCE

El Plan institucional de capacitación está dirigido a los servidores públicos del Minciencias.

### 2.1 DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE PLANTA DE MINCIENCIAS

PLANTA DE PERSONAL DEL MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN													
DEPENDENCIAS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO												
	MINISTRO	VICEMINISTRO	GESTOR DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA	ASESOR	TÉCNICO	SECRETARIO EJECUTIVO	CONDUCTOR MECÁNICO	SECRETARIO GENERAL	DIRECTOR TÉCNICO	PROFESIONAL	JEFE DE OFICINA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	TOTALES
DESPACHO DEL MINISTRO	1	0	1	2	1	1	1	0	0	0	0	0	7
DESPACHO VICEMINISTROS		2	0	6	2	2	2	0	0	0	0	0	14
PLANTA GLOBAL	0	0	12	11	5	7	3	1	6	36	5	15	101
DIRECCIÓN DE INTELIGENCIA DE RECURSOS DE CTel				2	4	1			1	7	0	3	18
<b>TOTAL GENERAL</b>													140

## 3. DEFINICIONES

La guía metodológica para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC y la guía temática para su desarrollo, diseñadas por el DAFP y la ESAP, recomiendan pautas para el diseño y la implantación de los planes en las entidades estatales, en el marco del aprendizaje basado en necesidades emergentes y el enfoque de capacitación por competencias, así como para el desarrollo de programas de capacitación, que busquen el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

**Ser.** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones. Para la política, es fundamental que cada una de las temáticas y estrategias abordadas recalquen esta dimensión pues es básica para que las otras dimensiones puedan desarrollarse; la guía temática solo sugiere algunos aspectos a trabajar que deberán complementarse de acuerdo con las características de la organización, de los equipos de trabajo y de sus miembros.

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

**Hacer.** Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del servidor público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

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

**Plan Institucional de Capacitación.** De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la Función pública, "(...) es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública".

**Capacitación.** Como lo indica el Art. 4º del Decreto 1567 de 1998, "... es 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 a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación 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”*

**Formación.** Es entendida en la referida normatividad como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

**Educación no formal.** Hoy denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano, según lo señala el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

**Educación Informal.** Como lo indica el artículo 43 de la Ley 115 de 1994, “Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.”

**Los Programas de Inducción y Reinducción.** Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad. (Artículo 7 del Decreto 1567 de 1998).

**Entrenamiento en el puesto de trabajo.** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objeto de asimilar en la práctica de sus funciones; por lo tanto, está orientada a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera mediática. Esta capacitación debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP)

**Competencias Laborales:** “Como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”. (Decreto 815 de 2018 del DAFP)

**Educación formal.** De conformidad con lo señalado en el artículo 10 de la Ley 115 de 1994, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducen a grados o títulos.

#### 4. MARCO LEGAL

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

**La Constitución Política de Colombia de 1991,** en el Art. 53; La ley 30 de 1992, por la cual se organizó el servicio público de educación superior: La ley 115 de 1994, Ley General de Educación.

**La Ley 190 de 1995, Estatuto Anticorrupción, Art. 7º.** Se indica que la capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.

**Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

**La Ley 734 de 2002**, Código Disciplinario Único, en el Art. 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

**La Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en especial en el Art. 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.

**El Decreto 1227 de 2005**, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en cuyo Art. 65 se indica que: “los Planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes institucionales y las competencias laborales.

**El Decreto 515 del 20 de diciembre de 2006**, por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

**El Decreto 4465 del 29 de noviembre de 2007**, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP.

**Decreto 1083 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. “*Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.*”

**El Decreto 894 del 28 de mayo de 2017**, por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, el cual, en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los “*Programas de Formación y Capacitación*”.

**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

**Directiva presidencial No. 09 de 9 de noviembre de 2018**, por la cual se indican acciones con austeridad del gasto.

**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)

**Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en los proyectos de aprendizaje en equipo**, tiene como propósito establecer pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación, los cuales se deben abordar de manera integral, proporcionando las fases, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en las necesidades organizacionales. Igualmente, se debe tener en cuenta el enfoque de capacitación por competencias, cuyo objetivo conforma y administra proyectos aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer.

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

**Ley 1951 de 2019**, "Por la cual crea el ministerio de ciencia, tecnología e innovación, se fortalece el sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación y se dictan otras disposiciones

**Decreto 2226 de 2019**, Por el cual se establece la estructura orgánica del nuevo Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

## 5. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente Plan Institucional de Capacitación 2020 se articula con el Plan Estratégico Institucional 2018-2022 y Plan de Acción Institucional 2020 en los siguientes aspectos:

Objetivo Estratégico:	Fomentar un Minciencias Integro, Efectivo e Innovador IE+I
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

## 6. POLÍTICAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

El Ministerio de Ciencia Tecnología e innovación , atendiendo su quehacer misional, las políticas y lineamientos generales de la gestión y administración del Talento Humano, formula e implementa Planes Integrales de Capacitación que posibilitan el fortalecimiento de las competencias laborales (comportamentales y funcionales) de los servidores públicos vinculados a Minciencias, orientados a crear, mejorar y mantener las condiciones dignas de desempeño laboral, el favorecimiento y desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida, así como los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad, igualdad, moralidad e identificación del servidor público con sus responsabilidades laborales.

Con el fin de atender las necesidades de capacitación, la Secretaría General –Talento Humano establece políticas, en concordancia con la Guía del Plan Nacional de Capacitación emitido por el Departamento de la Función Pública con el Modelo Integrado de Gestión Pública y con los principios de la capacitación.

Se tendrá como base el marco de referencia de los principios rectores de la capacitación en el sector público: complementariedad, integridad, objetividad, participación, prevalencia del interés de la organización, integración a la carrera administrativa, énfasis en la práctica y continuidad.

La formulación de los planes será anual, en concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación y las normas que regulan la materia

## 7. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades se realizó de acuerdo con el procedimiento que se encuentra en GINA identificado con el código No. A101PR05, utilizando la matriz diseñada para tal fin, identificada con el Código No. A201PR05F05 publicada en GINA.



## 7.1 Metodología

La Secretaría General- Talento Humano, para identificar las necesidades de capacitación de la Entidad, utilizó la matriz con el código No. A201PR05F05 publicada en GINA, la cual contiene diversas fuentes para formular las necesidades en las distintas direcciones y oficinas de la Entidad tales como: Plan Nacional de Desarrollo (PND), Plan estratégico Institucional (PEI), PAI, EDL, competencias, auditorias, evaluación de clima organizacional, Sistemas de Gestión, informes de seguimiento, PIC vigencia anterior, entre otras. Igualmente, la matriz cuenta con la identificación de los temas que emergen de las diferentes fuentes, los cuales contienen la normatividad vigente dispuesta por el Departamento de la Función Pública en su Circular Externa No. 011 de 2017, entre otras.

Desde la Dirección de Talento Humano se envió a cada una de los viceministerios, direcciones y oficinas de la Entidad la matriz con su correspondiente instructivo para el diligenciamiento de esta.

Posterior a esto, cada una de las áreas realizó el diagnóstico e identificó los temas prioritarios a implementar teniendo en cuenta las indicaciones dadas por Talento Humano y los ítems planteados en la matriz.

Luego del diligenciamiento de la matriz por las áreas con sus grupos de trabajo, fueron enviadas a Talento Humano quien se encarga de consolidar y realizar los filtros correspondientes con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación, teniendo en cuenta la normatividad, impacto y presupuesto.

A continuación, se presenta a la Comisión de Personal quien realiza las observaciones y se ajustan aquellas a que haya lugar. Posteriormente se presenta al Comité de Gestión y Desempeño Institucional para su aprobación. Una vez surtido este proceso se adopta mediante un acto administrativo y se procede a la socialización e implementación.

## 8. CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2020 Surge de los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades de capacitación, los cuales responden a necesidades concretas de formación y/o fortalecimiento para enfrentar una situación o reto estratégico institucional.

Para realizar lo antes mencionado y dando cumplimiento a la normatividad vigente del Departamento de la Función Pública y a los conceptos emitidos por la misma, el Plan Institucional abarcará los siguientes ejes temáticos con sus dimensiones; competencias y contenidos temáticos,

- Gobernanza para la Paz
- Gestión del Conocimiento
- Valor Público

Teniendo en cuenta lo anterior, cada eje tendrá los siguientes temas:

### GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:

*“Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las Organizaciones.”* (Circular externa No. 011 de 2017).

El Plan de Capacitación Institucional contará con la implementación de los siguientes temas:

- Desarrollo Organizacional
- Gestión Contractual
- Planificación y organización
- Trabajo en equipo



- Gestión documental (Conformación de expedientes- Virtuales, físicos-)
- Generación y promoción del Conocimiento
- Gestión de la información
- Innovación y experimentación
- Cultura Orientada al Conocimiento
- Gestión por resultados
- Desarrollo Organizacional
- Procesamiento de datos e información
- Innovación y experimentación
- Flexibilidad y adaptación al cambio

## GOBERNANZA PARA LA PAZ

*“Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y Práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana”. (Circular Externa 011 de 2017)*

- Equidad de Género en el marco de las políticas públicas.
- Negociación Colectiva- Resolución de Conflictos
- Habilidades comunicativas y de relacionamiento
- Resolución de Conflictos
- Ética y transparencia en la gestión pública
- Acciones para la gestión ambiental
- Gestión Territorial

## VALOR PÚBLICO

*“Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la Sociedad”. (Circular Externa 011 de 2017)*

- Servicio al Ciudadano, participación ciudadano y control Social
- Gestión de talento humano (integridad, código de ética, Comportamientos éticos, derechos humanos, comisión de personal).
- Gestión Administrativa y Buen Gobierno (Eficiencia Administrativa, GEL, lineamientos de la Gestión Pública orientada a resultados)
- Conceptos Básicos sobre el manejo y Funcionamiento de herramientas tecnológicas utilizadas en la Entidad. (GINA, ORFEO, SIGEP)
- Gestión ambiental, prácticas para el manejo eficiente de recurso
- Gestión presupuestal
- Gestión y desarrollo del Talento Humano
- Gerencia Estratégica
- Consecución de Recursos
- Liderazgo
- Gerencia Estratégica
- Consecución de Recursos
- Gestión y desarrollo del talento Humano
- Orientación a la calidad
- Innovación
- Promoción del Liderazgo

Igualmente, el PIC 2020 tendrá los siguientes temas:

## PROCESO DE INDUCCIÓN

La inducción tiene por objeto reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional e informar al servidor público aspectos generales del Ministerio como su misión, visión, y objetivos ministeriales, estructura organizacional.

Para ello, se utilizará los canales virtuales para realizar la inducción a los servidores en el primer semestre, donde se brindará información del que hacer de cada una de los viceministerios, dirección y oficinas de la Entidad. No obstante, se llevarán a cabo inducciones cada vez que ingrese una persona a la entidad, lideradas por la Secretaría General- Talento Humano, de acuerdo con la agenda que se programe para tal fin. Por otra parte, el jefe de cada área se responsabilizará de la inducción en el puesto de trabajo, la cual deberá realizarse en un lapso de quince 15 a 30 días y deberá registrarse en el formato identificado con el código No A201PR05F05 publicado en GINA.

## PROCESO DE REINDUCCIÓN

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. (Decreto 1567 de 1998).

## 9. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2020

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, la Dirección de Talento Humano, dependencia adscrita a la Secretaría General, se encargará de socializarlo en la comunidad Colciencias, a través de correos electrónicos, publicación en la WEB, y demás canales de comunicación con que cuente la Entidad. Igualmente, se implementará las actividades inmersas en el PIC mediante charlas, cursos, talleres, entre otros, los cuales serán dictados con talleristas internos y externos.

Cuando las actividades sean desarrolladas con facilitadores internos, el profesional asignado de Talento Humano trabajará directamente con el servidor de enlace asignado por el área, a fin de realizar el respectivo seguimiento.

Cuando la actividad sea implementada por personal externo, estará avalado mediante un contrato o convenio con el aliado estratégico. El supervisor del contrato o convenio, dentro de sus funciones coordinará lo necesario para la realización de la charla, taller, conferencia o curso.

Para socializar y realizar las inscripciones a las actividades, se contará con piezas de invitación, las cuales se publicarán en los diferentes canales de comunicación que tiene la Entidad, donde los interesados deberán manifestar el interés por participar. Igualmente, se contará con memorandos informativos para los directivos quienes podrán priorizar a los servidores públicos que presente mayor necesidad de fortalecimiento en los diversos temas.

Otras de las estrategias que con las que se cuentan son:

### 9.1 REDES DE APOYO

Teniendo en cuenta los diferentes aliados estratégicos como lo son las Universidades Públicas, El Departamento Nacional de Planeación - DNP, El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, se establecerán actividades con las cuales se aprovechará la participación en eventos de capacitación con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas, y optimizar los recursos asignados para el Plan de Capacitación Institucional.

Estas redes de apoyo se constituirán con la colaboración del SENA, ESAP, ICONTEC, Contaduría General de la Nación, Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, Departamento Nacional de Planeación - DNP, así como universidades con las que se tenga convenio, ARL, Caja de Compensación Colsubsidio, EPS, entre otras. Así mismo, se tendrá en cuenta la participación de formadores internos que facilitarán la apropiación del conocimiento en Colciencias.

## 9.2 FORMULACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE DE EQUIPOS (PAE)

El proyecto de aprendizaje en equipo (PAE), es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados con diferentes experiencias que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos para resolver necesidades de aprendizaje y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

## 10. PRESUPUESTO

Para la implementación del Plan Institucional de Capacitación PIC se cuenta con un presupuesto de ciento cuarenta y cuatro millones novecientos cincuenta mil quinientos noventa y dos pesos Mcte \$ 148.00.000, los cuales serán publicados en el Plan de Adquisiciones de 2020 y distribuidos así:

TEMAS	PRESUPUESTO
Cursos de temas técnicos 2020	\$ 83.000.000
Programa de Bilingüismo 2020	\$ 65.000.000

Los demás temas inmersos en el Plan Institucional de Capacitación serán implementados con aliados estratégicos y capacitadores internos.

## 11. META

Ejecutar al 100% las capacitaciones establecidos en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) (Anexo 2), y aumentar la cobertura de las mismas.

## 12. EVALUACION DEL PIC

Para evaluar la cobertura y la transferencia de las actividades programadas dentro del PIC se utilizan los registros definidos dentro del Sistema de Gestión de Calidad como; Evaluación de eventos de capacitación, Matriz Formulación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, y la evaluación de eficacia la cual podrá realizarse a través del formato establecido para tal fin o a través de las evaluaciones efectuadas al culminar cada curso.

## 13. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

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

**Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación:**

¿Qué evaluar?	Indicadores	Evidencias
<b>Cobertura del PIC</b>	N° personas que participaron en acciones formativas del PIC/ Total servidores planta * 100	Matriz seguimiento a capacitación identificada con el código No. A201PR05F05, publicada en GINA
<b>Cumplimiento del PIC</b>	N° de capacitaciones realizadas/N° Capacitaciones programadas en el periodo en el PIC * 100	Matriz seguimiento a capacitación identificada con el código No. A201PR05F05, publicada en GINA
<b>Eficacia de las Capacitaciones</b>	No. de personas evaluadas / No. de personas evaluadas con resultado sobresaliente*100	Tabulaciones de los resultados e informe ejecutivo final.

La entidad a través de los responsables del área de Talento Humano y el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, realizará el control, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación mediante encuestas de percepción, matriz de seguimiento, evaluación de eficacia, formatos publicados en **GINA**.

**BIBLIOGRAFÍA**

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y 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 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> Oscar Jairo Fonseca Alba Esther Villamil Yury Amparo Clavijo Comisión de Personal	<b>Nombre:</b> Comité de Gestión y Desempeño Institucional
<b>Cargo:</b> Profesional Dirección de Talento Humano	<b>Cargo:</b> Director de Talento Humano (e) Contratista Líder Dirección de Talento Humano Contratista - Dirección de Talento Humano	<b>Cargo:</b> N/A



El conocimiento es de todos

Minciencias

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 14 de 35

FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				CÓDIGO: A201PR05F05		
						VERSION: 00		
						FECHA: 2020-01-15		
		NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES
1	Desarrollo Organizacional	Actualización tributaria	La normatividad tributaria tiene cambios permanentes, por lo cual se requiere que la Dirección cuente con esta capacitación.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	PROFESIONAL	Aprendizaje continuo	<p>Presentar oportunamente las declaraciones sobre información tributaria que solicite la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y la Secretaría Distrital de Hacienda.</p> <p>Garantizar el adecuado registro de las operaciones financieras y presupuestales en los Sistemas que define el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y velar por su correcta aplicación.</p> <p>Coordinar la presentación de la información exógena nacional y distrital.</p>
2	Desarrollo Organizacional	Capacitación en NCS	Fortalecer el manejo de las Normas Internacionales aplicadas al Ministerio.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	PROFESIONAL	Aprendizaje continuo	<p>Llevar la contabilidad general, así como elaborar y presentar los estados financieros del Ministerio de acuerdo con las normas vigentes.</p> <p>Elaborar los informes de ejecución presupuestal, financiera y contable requeridos por el Ministerio, por la Contaduría General de la Nación, por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y por los organismos de control.</p> <p>Consolidar los estados contables y de ejecución de presupuesto, de la respectiva vigencia fiscal, para la rendición de la cuenta anual con destino a las entidades competentes, de acuerdo con los lineamientos que se impartan para tal fin.</p>
3	Gestión presupuestal	Régimen de presupuesto para entidades públicas.	Actualización en Régimen de presupuesto para entidades públicas, teniendo en cuenta el cambio de Departament a Ministerio.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	SABER	PROFESIONAL	Aprendizaje continuo	<p>Coordinar el presupuesto de funcionamiento, así como las adiciones, modificaciones, traslados presupuestales y vigencias futuras.</p> <p>Controlar y hacer seguimiento a la ejecución del presupuesto del Ministerio, expedir los certificados de disponibilidad presupuestal, los registros presupuestales y efectuar los demás trámites presupuestales que le correspondan para el desarrollo de las funciones del Ministerio.</p>
4	Gestión y desarrollo del Talento Humano	Paquete de Office Word, Excel, Power Point y Acces	Fortalecer las capacidades en los equipos de trabajo.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	HACER	TODOS	Aprendizaje continuo	<p>Apoyar la elaboración de documentos, acts, reportes, estadísticas e informes en las condiciones de calidad y oportunidad que se le indiquen.</p>



El conocimiento es de todos

Minciencias

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 15 de 35

FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				CÓDIGO: A201PR05F05		
						VERSIÓN: 00		
						FECHA: 2020-01-15		
		NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES
5	Desarrollo Organizacional	Regalias	Actualización en temas presupuestales, referentes a Recursos de Regalias.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	PROFESIONAL	Aprendizaje continuo	Garantizar el adecuado registro de las operaciones financieras y presupuestales en los Sistemas que define el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y velar por su correcta aplicación.
6	Gestión y desarrollo del Talento Humano	Redacción y comprensión de lectura	Fortalecer las capacidades en los equipos de trabajo en cuanto a la redacción y comprensión de lectura.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	HACER	TODOS	Aprendizaje continuo	Recibir, revisar y tramitar las peticiones, quejas y reclamos que se le asignen, siguiendo los tiempos y procedimientos establecidos.  Apoyar la elaboración de documentos, acts, reportes, estadísticas e informes en las condiciones de calidad y oportunidad que se le indiquen.
7	Gestión Contractual	Supervisión de contratos y procesos contractuales que brindan apoyo al funcionamiento de la Entidad. Razón por la cual, es necesario que los equipos a cargo de adelantar dichos procesos, cuenten con capacitación continua frente al tema.	El personal designado para adelantar los procesos contractuales necesita contar con capacitación continua frente al tema de Gestión Contractual, con el objetivo de agilizar los trámites, evitar reprocesos y optimizar tiempos, fortaleciendo así el ejercicio de supervisión de contratos.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	HACER	PROFESIONAL	Aprendizaje continuo	Planeación y organización, Gestión, Planeación estratégica Coordinar la gestión, ejecución y supervisión de los procesos de adquisición, almacenamiento, suministro, custodia, mantenimiento, distribución de los bienes y servicios y baja de bienes, necesarios para el buen funcionamiento del Ministerio.  Realizar la gestión para el aseguramiento y protección de los bienes patrimoniales del Ministerio.
8	Planificación y organización	Teniendo en cuenta la gran cantidad de trámites y gestiones que se realizan desde la DAF, es necesario que el personal fortalezca sus conocimientos y prácticas frente a la planificación y organización de sus tareas y actividades.	Fortalecer los conocimientos y prácticas frente a la planificación y organización de las tareas y actividades.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	HACER	TODOS	Planeación	Administrar, gestionar y controlar los servicios y operaciones administrativas de servicios generales, almacén e inventarios de bienes muebles e inmuebles del Ministerio.  Realizar actividades relacionadas con los programas de gestión documental, los archivos centralizados de gestión e histórico, así como la gestión de la correspondencia oficial interna y externa del Ministerio.  Brindar soporte administrativo para la elaboración, ejecución, control y seguimiento de los planes, programas y proyectos del Ministerio.





El conocimiento es de todos

Minciencias

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 16 de 35

FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				CÓDIGO: A201PR05F05		
						VERSIÓN: 00		
						FECHA: 2020-01-15		
		NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES
9	Trabajo en equipo	Tratándose de un área transversal a todas las demás áreas de la entidad, es necesario la articulación para fortalecer el trabajo en equipo.	Articular y fortalecer el trabajo en equipo con el objetivo de mejorar la productividad grupal.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SER	TODOS	Trabajo en equipo	Planeación y organización, Gestión, Planeación estratégica Adelantar la prestación de los servicios de apoyo logístico a las diferentes dependencias del Ministerio.
10	Gestión presupuestal	Debido a la participación importante que tiene la Dirección en el PAA, es necesario capacitar al personal en temas relacionados a planeación, programación, ejecución y control de recursos financieros.	Fortalecer la planeación, programación, ejecución y control de recursos financieros, de los procesos asignados.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	SABER	TODOS	Aprendizaje continuo	Coordinar la gestión, ejecución y supervisión de los procesos de adquisición, almacenamiento, suministro, custodia, mantenimiento, distribución de los bienes y servicios y baja de bienes, necesarios para el buen funcionamiento del Ministerio. Realizar la gestión para el aseguramiento y protección de los bienes patrimoniales del Ministerio.
11	Habilidades comunicativas y de relacionamiento	Dado que la DAF presta servicios a toda la comunidad interna de la Entidad y a comunidad externa, es necesario que el personal desarrolle y fortalezca sus habilidades comunicativas y de relacionamiento, con el objetivo de mejorar la atención a los usuarios.	Fortalecer las habilidades comunicativas y de relacionamiento de la Dirección, con el objetivo de mejorar la atención a los usuarios.	GOBERNANZA PARA LA PAZ	SER	TODOS	Relaciones Interpersonales	Desarrollar las actividades y proyectar los documentos que se requieran para la gestión de los servicios administrativos, los servicios generales y de logística de la entidad. Elaborar y preparar informes que se requieran a nivel interno, para los organismos o ciudadanos, relacionados con los procesos a cargo. Proyectar respuestas a consultas, requerimientos y peticiones formuladas a la dependencia a nivel interno, por los organismos de control o por los ciudadanos. Apoyar la elaboración de documentos, actas, reportes, estadísticas e informes en las condiciones de calidad y oportunidad que se le indiquen. Atender y orientar a los usuarios internos y externos y suministrar la información completa y oportuna conforme a las condiciones de calidad establecidas en el proceso de atención al ciudadano.
12	Resolución de Conflictos	Es importante contar con herramientas y mecanismos que faciliten la resolución de conflictos que se puedan llegar a presentar en el desarrollo de las actividades.	Prevenir posibles conflictos que puedan afectar el ambiente laboral de las actividades.	GOBERNANZA PARA LA PAZ	HACER	TODOS	Resolución de conflictos	Interactuar con todos. Servidores y colaboradores de la Entidad



FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				CÓDIGO: A201PR05F05		
						VERSIÓN: 00		
						FECHA: 2020-01-15		
		NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETOS 815 DE 2018	COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES
13	Gestión documental (Conformación de expedientes- Virtuales, físicos-)	Administración adecuada de la información por parte de las dependencias.	Fortalecer la adherencia al proceso de gestión documental por parte de las dependencias.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	HACER	TODOS	Trabajo en equipo	Conformación, conservador y clasificación de documentos de la Dirección Administrativa
14	Conservación de expedientes	Brindar lineamientos técnicos para la adecuada conservación de los documentos de la Entidad.	Se requieren implementar los lineamientos establecidos en el Sistema Integrado de Conservación.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	HACER	TODOS	Trabajo en equipo	
15	Gestión documental y Administración de archivos	Capacitar al equipo operativo de gestión documental que desarrolla actividades de clasificación, ordenación y descripción de documentos.	Fortalecer la adherencia al proceso de gestión documental por parte de equipo operativo encargado de la conformación de expedientes físicos.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	HACER	TODOS	Trabajo en equipo	
16	Dimensionamiento geográfico y espacial	Herramientas para los funcionarios y contratistas para entender e interpretar el relacionamiento con las regiones.	Nueva entidad Minciencias y Direcciones Técnicas	GOBERNANZA PARA LA PAZ	SABER	TODOS	Conocimiento del entorno	Conocer e interpretar la organización, su funcionamiento y sus relaciones con el entorno



El conocimiento es de todos

Minciencias

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 18 de 35

FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				CÓDIGO: A201PR05F05		
						VERSIÓN: 00		
						FECHA: 2020-01-15		
		NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES
17	Gerencia Estratégica	Con el cambio a Ministerio se requiere mesas de trabajo y orientación conjunta del Viceministerio y demás áreas para proyectar la Planeación Estratégica de la Nueva Entidad.	Nuevas Direcciones Técnica y Nuevo esquema Organizacional	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	HACER	TODOS	Visión Estratégica	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados.
18	Generación y promoción del Conocimiento	El aprender sobre modelos de medición nos permite aportar ideas sobre formas más eficientes de aplicarlas en el desarrollo de aplicaciones para garantizar que dicho producto cumpla con los estándares establecidos y se obtenga un control estadístico de la calidad.	Si la entidad requiere aplicar en la obtención de certificaciones de operación estadística, necesita de capacitación en este tema por ser uno de los requisitos de la norma ISO que aplica el DANE.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	PROFESIONAL	Aprendizaje continuo	Proponer e implantar proyectos de tecnologías de la información de acuerdo con las necesidades y requerimientos del Ministerio
19	Consecución de Recursos	Por ser una entidad de carácter público, es necesario saber formular proyectos de inversión pública para lograr que estos sean aprobados por la entidad competente.	Para lograr la obtención de recursos del estado, se debe formular, presentar y justificar los proyectos de inversión que son analizados y aprobados por el DNP, por ello es importante saber formularlos, teniendo en cuenta la metodología apropiada para este tipo de proyectos.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	SABER	PROFESIONAL	Aprendizaje continuo	Proponer e implantar proyectos de TI de acuerdo con las necesidades y requerimientos del Ministerio. Coordinar y adelantar asuntos relacionados con la planeación, ejecución y seguimiento de actividades para los procesos de apoyo que requiera la operación de la dependencia
20	Liderazgo	Se requiere fortalecer las habilidades gerenciales para influir en los grupos de trabajo de tal forma que trabajen con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos	Los equipos de trabajo están formados por personas heterogéneas, con intereses propios y conocimientos diferenciados. De allí la importancia de tener líderes fortalecidos que apoyen al empleado en el uso de todo su potencial y creatividad y que estimulen su sentimiento de pertenencia para crear un verdaderamente equipo.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	SER	DIRECTIVO	Toma de decisiones	Liderar el desarrollo, implementación, adquisición, administración y mantenimiento de los sistemas de información, la infraestructura tecnológica y servicios digitales del Ministerio y del sector.



El conocimiento es de todos

Minciencias

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 19 de 35

FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				CÓDIGO: A201PR05F05		
						VERSIÓN: 00		
						FECHA: 2020-01-15		
		NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES
21	Gestión de la información	Es necesario mejorar la competitividad de la entidad, de tal forma que nos permita ahorro tanto en recursos, como en tiempo, facilitando la labor de los usuarios a la hora de acceder a la información, pues la entidad produce información importante que podría servir para varias dependencias o áreas; pero a veces no se comparte, bien porque no se sabe como hacerlo o porque se desconoce la necesidad de las otras áreas; hay veces en que hay excesiva información y no se sabe muy bien cuál es la que puede hacer falta y cuál se puede eliminar, de igual forma encontramos replicación o duplicación de la información en la entidad.	Gestionar la información que se maneja o se mueve por la entidad no es fácil, por lo que es importante que nos demos cuenta de la importancia que tiene la información y su tratamiento, y que es necesario para el crecimiento de la entidad el desarrollo de una estrategia informacional a través de sus profesionales de la información; la información es fundamental en las entidades y tiene que tener la máxima y mejor información sobre el entorno que le rodea, que añada valor para que genere conocimiento y ayude en la toma de decisiones; de ahí que para mejorar la competitividad es necesario la presencia de un gestor de información, una persona que se encargue de planificar y coordinar todos los recursos relacionados con la información y que participe en el diseño e implantación del sistema de información de la entidad.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	HACER	ASESOR	Aprendizaje continuo	Asesorar al Ministerio en el proceso de formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas de CTel, relacionadas con la generación de conocimiento, el desarrollo tecnológico y la innovación, a nivel nacional y regional.
22	Gestión y desarrollo del Talento Humano	La privacidad de la información es un tema importante en la actualidad, y es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos y debe ser respetado por personas e instituciones. En Colombia se han creado regulaciones para proteger los datos personales. La Ley 1266 de 2008 y la Ley 1273 de 2009 se enfocan, principalmente, en procesos del sistema financiero, mientras que la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 se concentran en el tratamiento de la información personal en bases de datos públicas y privadas. Uno de los retos a los que nos enfrentamos actualmente es instruir a los usuarios de internet para que entiendan los riesgos y las implicaciones de compartir información en sistemas electrónicos, redes sociales etc., por ello es necesario estar actualizado en las normas sobre la materia y en los sistemas de seguridad de la información.	Todas las entidades deben observar este tema, pues es un derecho fundamental de las personas que debe ser respetado. La Ley de Protección de Datos Personales reconoce y protege el derecho que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos que sean susceptibles de tratamiento por entidades de naturaleza pública o privada. Como entidad del orden nacional, debemos asegurar la información personal que es toda aquella información asociada a una persona y que permite su identificación.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	HACER	TECNICO	Gestión del Desarrollo de las personas	Monitorear permanentemente la disponibilidad de los sistemas de las soluciones y servicios informáticos. Desarrollar actividades de mantenimiento preventivo y correctivo que requieran las tecnologías de la información y las comunicaciones del Ministerio.
23	Gestión de la información	Curso Auditoría en Gestión Tecnológica	La Oficina de Control Interno, en aras de fortalecer las capacidades del equipo Auditor, solicita una capacitación en Gestión Tecnológica, puesto hacer parte importante el plan de Auditoría para la vigencia 2020	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	HACER	PROFESIONAL	Aprendizaje continuo	Proponer y desarrollar programas de auditoría, elaborar las observaciones y recomendaciones pertinentes
24	Innovación y experimentación	Modelos instrumentos y herramientas de Innovación: Se requiere fortalecer esta competencia entre los integrantes de los equipos de trabajo que conforman la DTUC	Modelos instrumentos y herramientas de Innovación: Se requiere esta capacitación toda vez que es necesario generar y desarrollar nuevos conceptos y métodos que permitan crear nuevos instrumentos orientados a mantener la competitividad de la Entidad y el uso eficiente de recursos	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SER	PROFESIONAL	CREATIVIDAD E INNOVACIÓN	CTel, planes, programas, proyectos o estrategias de CTel que impulsen e incentiven la transferencia, adaptación y adopción de conocimiento, desarrollo tecnológico e innovación, en la Universidad, Empresa, Estado y Sociedad, en articulación con las Agendas Nacionales y Departamentales de Competitividad e Innovación.



El conocimiento es de todos

Minciencias

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 20 de 35

FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				CÓDIGO: A201PRO5F05		
						VERSIÓN: 00		
						FECHA: 2020-01-15		
		NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETOS 815 DE 2018	COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES
25	Cultura Orientada al Conocimiento	<b>Competitividad:</b> Se requiere fortalecer esta competencia entre los integrantes de la DTUC, de cara a los nuevos retos que asumen esta Dirección dentro de la estructura del Ministerio.	<b>Competitividad:</b> Se requiere esta capacitación teniendo en cuenta que es necesario adquirir o fortalecer el conocimiento del equipo sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para asegurar en cada estrategia implementada el país mejore su competitividad y en cada acción incorporada se mejore la efectividad de la Entidad	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	PROFESIONAL	Aprendizaje continuo	Fomentar, de manera articulada con los diferentes Sistemas Nacionales, la creación y fortalecimiento de mecanismos e instrumentos para el desarrollo de servicios de extensión tecnológica, encaminados a la innovación y competitividad de los sectores productivos.
26	Generación y promoción del Conocimiento	<b>Modelos de medición Ciencia y Tecnología:</b> Se requiere que los equipos de trabajo adquieran conocimientos sobre los modelos de medición que existen en materia de ciencia y tecnología toda vez que varios de los instrumentos que actualmente tiene la DTUC pueden ser sometidos a una incorporación de mejoras que unidas al nuevo conocimiento que se puede adquirir con una capacitación de estos modelos de medición	<b>Modelos de medición Ciencia y Tecnología:</b> Se requiere esta capacitación teniendo en cuenta que es necesario adquirir o fortalecer el conocimiento del equipo de trabajo sobre métodos y programas de trabajo que se puedan implementar en la Entidad para asegurar en cada estrategia implementada se incorporen importantes mejoras en pro de responder a la medición de los indicadores internacionales de ciencia y tecnología	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	PROFESIONAL	Aprendizaje continuo	Diseñar y proponer la política de CTel en materia de transferencia y uso del conocimiento. Diseñar y promover, en coordinación con la Dirección de Inteligencia de Recursos de la CTel, planes, programas, proyectos o estrategias de CTel que impulsen e incentiven la transferencia, adaptación y adopción de conocimiento, desarrollo tecnológico e innovación, en la Universidad, Empresa, Estado y Sociedad, en articulación con las Agendas Nacionales y Departamentales de Competitividad e Innovación. Crear y fortalecer instrumentos para la ampliación de capacidades, el desarrollo de actividades de CTel y la transferencia de conocimiento y tecnología entre la Universidad, Empresa, Estado y Sociedad.
27	Gestión por resultados	<b>Prospectiva y evaluación de impacto:</b> Se requiere que los equipos de trabajo adquieran conocimientos sobre la evaluación de impacto, teniendo en cuenta que varios de los instrumentos que actualmente tiene la DTUC pueden ser sometidos a una evaluación de impacto que permita medir su efectividad, eficiencia y permitirá también, incorporar mejoras que unidas al nuevo conocimiento que se puede adquirir con una capacitación en este tema	<b>Prospectiva y evaluación de impacto:</b> Se requiere esta capacitación teniendo en cuenta que es necesario adquirir o fortalecer el conocimiento del equipo de trabajo en procesos de evaluación de impacto para los instrumentos que actualmente tiene la Entidad y sobre los que a futuro se puedan implementar.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SER	PROFESIONAL	ORIENTACIÓN A RESULTADOS	Diseñar y promover, en coordinación con la Dirección de Inteligencia de Recursos de la CTel, planes, programas, proyectos o estrategias de CTel que impulsen e incentiven la transferencia, adaptación y adopción de conocimiento, desarrollo tecnológico e innovación, en la Universidad, Empresa, Estado y Sociedad, en articulación con las Agendas Nacionales y Departamentales de Competitividad e Innovación. Crear y fortalecer instrumentos para la ampliación de capacidades, el desarrollo de actividades de CTel y la transferencia de conocimiento y tecnología entre la Universidad, Empresa, Estado y Sociedad. Gestionar y promover, en coordinación con la Dirección de Inteligencia de Recursos de la CTel, instrumentos y mecanismos de financiación para el desarrollo de actividades de CTel, relacionados con las funciones de la Dirección de Transferencia y Uso de Conocimiento. Diseñar y ejecutar la política en materia de estímulos tributarios en CTel, en coordinación con el Consejo Nacional de Beneficios Tributarios. Ejecutar las acciones y estrategias para la identificación, protección y explotación de la propiedad intelectual en la Universidad, Empresa, Estado y Sociedad.



FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				CÓDIGO: A201PRO5F05		
						VERSIÓN: 00		
						FECHA: 2020-01-15		
		NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES
28	Ética y transparencia en la gestión pública	<b>Gestión y transferencia del conocimiento:</b> Se identifica la necesidad de capacitar al personal de la DTUC en temas de gestión y transferencia del conocimiento ya que esta es una de las principales actividades de la nueva Dirección y por tanto sus estrategias estarán encaminadas en este aspecto, de tal manera que fortalecer las capacidades del equipo en este aspecto se vuelven en prioridad para la generación o mejora de los instrumentos implementados con este fin	<b>Gestión y transferencia del conocimiento:</b> Se identifica la necesidad de capacitar al personal de la DTUC en temas de gestión y transferencia del conocimiento con el fin de fortalecer las capacidades del equipo de trabajo en este ámbito	GOBERNANZA PARA LA PAZ	SER	PROFESIONAL	Apole Técnico Profesional	Diseñar y promover, en coordinación con la Dirección de Inteligencia de Recursos de la CTel, planes, programas, proyectos o estrategias de CTel que impulsen e incentiven la transferencia, adaptación y adopción de conocimiento, desarrollo tecnológico e innovación, en la Universidad, Empresa, Estado y Sociedad, en articulación con las Agendas Nacionales y Departamentales de Competitividad e Innovación. Crear y fortalecer instrumentos para la ampliación de capacidades, el desarrollo de actividades de CTel y la transferencia de conocimiento y tecnología entre la Universidad, Empresa, Estado y Sociedad. Emisión de conceptos técnicos de CTel, en las temáticas relacionadas con la transferencia y uso de conocimiento.
29	Generación y promoción del Conocimiento	<b>Formulación y Diseño de Política Pública:</b> Es indispensable que el nivel directivo, asesor y profesional se capacite en temas relacionados con la formulación y diseño de política pública ya que como Ministerio es la principal actividad que tiene a cargo tanto la DTUC como la DGC, de tal manera que se requiere fortalecer las capacidades del equipo en este aspecto	<b>Formulación y Diseño de Política Pública:</b> Como Ministerio es prioritario generar las capacidades en los equipos de trabajo para incorporar nuevos conocimientos sobre el tema en las actividades diarias de la Entidad ya que se trata de su principal objetivo.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	TODOS	Aprendizaje continuo	<b>DTUC:</b> Diseñar y proponer la política de CTel en materia de transferencia y uso del conocimiento.
30	Generación y promoción del Conocimiento	<b>Formulación y Diseño de Política Pública:</b> Es indispensable que el nivel directivo, asesor y profesional se capacite en temas relacionados con la formulación y diseño de política pública ya que como Ministerio es la principal actividad que tiene a cargo tanto la DTUC como la DGC, de tal manera que se requiere fortalecer las capacidades del equipo en este aspecto	<b>Formulación y Diseño de Política Pública:</b> Como Ministerio es prioritario generar las capacidades en los equipos de trabajo para incorporar nuevos conocimientos sobre el tema en las actividades diarias de la Entidad ya que se trata de su principal objetivo.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	TODOS	Aprendizaje continuo	<b>DGC:</b> Asesorar políticas que impulsen e incentiven la generación de conocimiento, así como la promoción de su implementación
31	Desarrollo Organizacional	<b>Gestión de conocimiento:</b> Es necesario capacitar las personas que conforman la Dirección en este aspecto, ya que con el proceso de transición se han modificado las estructuras de trabajo que se tenían establecidas, de tal manera que una adecuada gestión del conocimiento en todos los niveles de trabajo	<b>Gestión de conocimiento:</b> Se requiere toda vez que es importante conocer nuevos métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la gestión de la Entidad y de esta manera la efectividad de sus prácticas laborales	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	TODOS	Visión Estratégica	Adelantar asuntos relacionados con la planeación, ejecución y seguimiento de actividades para los procesos de apoyo que requiera la operación de la dependencia. Acompañar el desarrollo de planes, programas, proyectos, actividades y estrategias de CTel que impulsen e incentiven la generación de conocimiento. Participar en el diseño e implementación de mecanismos para la organización, funcionamiento y articulación de los actores en el marco de la política de CTel.



FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				CÓDIGO: A201PR05F05		
						VERSIÓN: 00		
						FECHA: 2020-01-15		
		NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES
32	Gerencia Estratégica	<b>Planeación:</b> Se hace necesario fortalecer conocimientos en este aspecto, con el fin de planear totalmente los procesos que se adelanten para cada uno de los instrumentos que se creen. De esta manera se tiene la posibilidad de anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la Entidad y del país.	<b>Planeación:</b> Una adecuada anticipación a determinación de riesgos puede permitir su mitigación en etapa temprana, de tal manera que una capacitación en este aspecto le permita al equipo implementar estrategias más sólidas de cara al cumplimiento de metas y acciones.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	HACER	PROFESIONAL	Visión Estratégica	Adelantar asuntos relacionados con la planeación, ejecución y seguimiento de actividades para los procesos de apoyo que requiera la operación de la dependencia. Acompañar el desarrollo de planes, programas, proyectos, actividades y estrategias de CTel que impulsen e incentiven la generación de conocimiento. Participar en el diseño e implementación de mecanismos para la organización, funcionamiento y articulación de los actores en el marco de la política de CTel.
33	Gerencia Estratégica	<b>Pensamiento Sistémico:</b> Una capacitación en este aspecto le permite a los profesionales del área comprender cómo desarrollar acciones que permitan generar instrumentos articulados con el sistema, para lograr los resultados planeados que dan paso al cumplimiento de metas institucionales y de país.	<b>Pensamiento Sistémico:</b> Esta capacitación es importante para que cada profesional desde su rol comprenda cómo desarrollar instrumentos articulados con el sistema, para lograr los resultados planeados que dan paso al cumplimiento de metas institucionales y de país.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	HACER	PROFESIONAL	Visión Estratégica	Adelantar asuntos relacionados con la planeación, ejecución y seguimiento de actividades para los procesos de apoyo que requiera la operación de la dependencia. Acompañar el desarrollo de planes, programas, proyectos, actividades y estrategias de CTel que impulsen e incentiven la generación de conocimiento. Participar en el diseño e implementación de mecanismos para la organización, funcionamiento y articulación de los actores en el marco de la política de CTel.
34	Generación y promoción del Conocimiento	Se requiere, de acuerdo a la nueva estructura, se adopten mecanismos para formar a los servidores públicos en la generación y producción del conocimiento, fortaleciendo los mecanismos e instrumentos existentes y creando nuevos en conjunto con las demás direcciones desde cada una de las áreas de conocimiento.	1. Reestructuración de la entidad. 2. Nuevos procedimientos 3. Búsqueda de estrategias para mejora de capacidades	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	ASESOR	Aprendizaje continuo	1. Preparar y presentar propuestas para la organización, administración, funcionamiento y los recursos físicos y humanos de la Dirección. 2. Asesorar en el diseño, implementación, control y seguimiento de los instrumentos y mecanismos de financiación para el desarrollo de planes, programas, proyectos, actividades y estrategias de CTel. 3. Asesorar la evaluación de las propuestas e iniciativas que se sometan a consideración del Ministerio en el marco de los planes, programas, proyectos, actividades y estrategias de CTel. 4. Asesorar en la gestión de los recursos para financiar los planes, programas, proyectos, actividades y estrategias de CTel. 5. Proponer el plan estratégico de la Dirección y asesorar la ejecución de este





El conocimiento es de todos

Minciencias

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 23 de 35

FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				CÓDIGO: A201PRO5F05		
						VERSIÓN: 00		
						FECHA: 2020-01-15		
		NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES
35	Gestión de la información	Se requieren nuevas y mejores estrategias con el fin de fortalecer los mecanismos de manejo confiabilidad y uso de la información tanto externa como interna y la que surge como productos de los proyectos, convenios e instrumentos de la Entidad.	Reestructuración de las Direcciones y por ende creación de mecanismos para no pérdida de la información actual y recolección de nuevos datos	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	HACER	TODOS	Aprendizaje continuo	<p>Apoyar el desarrollo de los procesos y procedimientos del área</p> <p>Desempeñar las demás funciones que le sean asignadas por la autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño, el nivel jerárquico y la naturaleza del empleo.</p> <p>Atender y orientar a los usuarios internos y externos y suministrar la información completa y oportuna conforme a las condiciones de calidad establecidas en el proceso de atención al ciudadano.</p> <p>Mantener actualizado el proceso de gestión documental del despacho, realizando las transacciones en los aplicativos correspondientes, y siguiendo los procedimientos y políticas internas.</p> <p>Participar en el desarrollo de planes, programas o estrategias de CTeI que impulsen e incentiven la transferencia, adaptación y adopción de conocimiento, desarrollo tecnológico e innovación</p> <p>Promover y participar en el desarrollo de instrumentos para la ampliación de capacidades, el desarrollo de actividades de CTeI y la transferencia de conocimiento y tecnología entre la Universidad, Empresa, Estado y Sociedad</p> <p>Participar en el fomento de acciones para la creación, fortalecimiento y consolidación de los centros de investigación, centros de desarrollo tecnológico, parques científicos y tecnológicos, institutos, organismos de interfaz, unidades de Investigación+Desarrollo+Innovación (I+D+I), empresas basadas en conocimientos, entre otros.</p>
36	Gestión por resultados	Se requiere la elaboración de un plan estratégico conjunto, preciso y bien definido que conduzca a resultados realistas, posibles de alcanzar en el periodo de tiempo establecido, estructurando responsabilidades a través de todas las direcciones.	Producción de resultados eficientes Identificación de obligaciones Mejoramiento y creación de procesos	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SER	ASESOR	Orientación a resultados	<p>Preparar y presentar propuestas para la organización, administración, funcionamiento y los recursos físicos y humanos de la Dirección.</p> <p>Asesorar en el diseño, implementación, control y seguimiento de los instrumentos y mecanismos de financiación para el desarrollo de planes, programas, proyectos, actividades y estrategias de CTeI.</p> <p>Asesorar la evaluación de las propuestas e iniciativas que se sometan a consideración del Ministerio en el marco de los planes, programas, proyectos, actividades y estrategias de CTeI.</p> <p>Asesorar en la gestión de los recursos para financiar los planes, programas, proyectos, actividades y estrategias de CTeI.</p> <p>Proponer el plan estratégico de la Dirección y asesorar la ejecución de este</p>
37	Desarrollo Organizacional	Se requieren técnicas, herramientas y prácticas para mantener un correcto funcionamiento de la entidad a través de los Viceministerios y Direcciones, dinamizando los procesos y generando un favorable ámbito de trabajo.	Ambiente laboral, debido a la transformación los equipos son conformados de diferente manera Desarrollo de las actividades sin contratiempos	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	TODOS	Aprendizaje continuo	<p>Apoyar el desarrollo de los procesos y procedimientos del área</p> <p>Desempeñar las demás funciones que le sean asignadas por la autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño, el nivel jerárquico y la naturaleza del empleo.</p> <p>Atender y orientar a los usuarios internos y externos y suministrar la información completa y oportuna conforme a las condiciones de calidad establecidas en el proceso de atención al ciudadano.</p> <p>Mantener actualizado el proceso de gestión documental del despacho, realizando las transacciones en los aplicativos correspondientes, y siguiendo los procedimientos y políticas internas.</p> <p>Participar en el desarrollo de planes, programas o estrategias de CTeI que impulsen e incentiven la transferencia, adaptación y adopción de conocimiento, desarrollo tecnológico e innovación</p> <p>Promover y participar en el desarrollo de instrumentos para la ampliación de capacidades, el desarrollo de actividades de CTeI y la transferencia de conocimiento y tecnología entre la Universidad, Empresa, Estado y Sociedad</p> <p>Participar en el fomento de acciones para la creación, fortalecimiento y consolidación de los centros de investigación, centros de desarrollo tecnológico, parques científicos y tecnológicos, institutos, organismos de interfaz, unidades de Investigación+Desarrollo+Innovación (I+D+I), empresas basadas en conocimientos, entre otros.</p>



El conocimiento es de todos

Minciencias

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 24 de 35

FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS				CÓDIGO: A201PR05F05		
		IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				VERSIÓN: 00		
						FECHA: 2020-01-15		
		NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES
38	Etica y transparencia en la gestión pública	Como línea principal ante cada una de las actuaciones de los funcionarios	Con la existencia de nuevos procesos es necesario contar con directrices que guíen cada uno de nuestras estructuras. Buen accionar de nuestros servidores públicos.	GOBERNANZA PARA LA PAZ	SER	TODOS	aporte tecnico profesional	<p>Apoyar el desarrollo de los procesos y procedimientos del área</p> <p>Desempeñar las demás funciones que le sean asignadas por la autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño, el nivel jerárquico y la naturaleza del empleo.</p> <p>Atender y orientar a los usuarios internos y externos y suministrar la información completa y oportuna conforme a las condiciones de calidad establecidas en el proceso de atención al ciudadano.</p> <p>Mantener actualizado el proceso de gestión documental del despacho, realizando las transacciones en los aplicativos correspondientes, y siguiendo los procedimientos y políticas internas.</p> <p>Participar en el desarrollo de planes, programas o estrategias de CTeI que impulsen e incentiven la transferencia, adaptación y adopción de conocimiento, desarrollo tecnológico e innovación.</p> <p>Promover y participar en el desarrollo de instrumentos para la ampliación de capacidades, el desarrollo de actividades de CTeI y la transferencia de conocimiento y tecnología entre la Universidad, Empresa, Estado y Sociedad</p> <p>6. Participar en el fomento de acciones para la creación, fortalecimiento y consolidación de los centros de investigación, centros de desarrollo tecnológico, parques científicos y tecnológicos, institutos, organismos de interacción, unidades de Investigación+Desarrollo+Innovación (I+D+I), empresas basadas en conocimientos, entre otros.</p>
39	Procesamiento de datos e información	Manejar datos para realizar el seguimiento y la evaluación de las políticas de CTeI.	En el Decreto 2226 de 2019 en el artículo 17 se establecen las funciones del Viceministerio de Talento y Apropiación Social del Conocimiento, entre las que se encuentra asesorar al Ministerio en el proceso de formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas de CTeI, relacionadas con capacidades en CTeI en las regiones. Asimismo, se debe apoyar en el diseño de herramientas e instrumentos para la evaluación de políticas, planes, programas y proyectos del Ministerio.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	TODOS	Aprendizaje continuo	<p>Asesorar al Ministerio en el proceso de formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas de CTeI, relacionadas con capacidades en CTeI en las regiones.</p> <p>Diseño de herramientas e instrumentos para la evaluación de políticas, planes, programas y proyectos del Ministerio.</p>
40	Consecución de Recursos	Necesidad de generar recursos y fortalecer las alianzas por parte de los miembros del Viceministerio	En el Decreto 2226 de 2019 en el artículo 17 se establecen las funciones del Viceministerio de Talento y Apropiación Social del Conocimiento, entre las que se encuentra diseñar instrumentos y mecanismos que permitan financiar los programas, proyectos y actividades de CTeI relacionados con las capacidades regionales. Asimismo, son funciones de la Dirección de Capacidades y Divergencia implementar estrategias de cooperación nacional e internacional con el propósito de generar recursos y fortalecer las alianzas entre la Universidad, Empresa, Estado y Sociedad. De igual manera, es función de la Dirección de Vocaciones y Formación de CTeI gestionar y promover mecanismos de financiación para el desarrollo de actividades de CTeI.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	SABER	TODOS	Aprendizaje continuo	<p>Diseñar instrumentos y mecanismos que permitan financiar los programas, proyectos y actividades de CTeI relacionados con las capacidades regionales.</p> <p>Implementar estrategias de cooperación nacional e internacional con el propósito de generar recursos y fortalecer las alianzas entre la Universidad, Empresa, Estado y Sociedad</p>



FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				CÓDIGO: A201PRO5F05		
						VERSIÓN: 00		
						FECHA: 2020-01-15		
		NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES
41	Acciones para la gestión ambiental	Impulsar la transformación ambiental del país	Son objetivos del Ministerio de CTel establecer estrategias para el avance del conocimiento científico y actividades de CTel hacia el desarrollo sostenible, ambiental, social cultural y la transferencia del conocimiento. Los anteriores objetivos serán apoyados por el Viceministerio, mediante el impulso para lograr la transformación y el desarrollo social, económico, productivo y ambiental del país.	GOBERNANZA PARA LA PAZ	HACER	TODOS	Responsabilidad	Establecer estrategias para el avance del conocimiento científico y actividades de CTel hacia el desarrollo sostenible, ambiental, social cultural y la transferencia del conocimiento.
42	Innovación y experimentación	Conocer mecanismos innovadores basados en la experimentación para el diseño de políticas, planes y programas	Son funciones de la Dirección de Capacidades y Divulgación asesorar a las instancias departamentales la formulación de PAED en CTel promoviendo su articulación con las Agendas Departamentales de Competitividad e Innovación. De igual manera, debe fomentar el desarrollo de capacidades regionales y la inversión para impulsar el desarrollo tecnológico y la innovación, que permitan el crecimiento económico, productivo y social. Por otra parte, es función de la Dirección de Vocaciones diseñar, implementar y hacer seguimiento, en coordinación con las entidades competentes, a la política integral de innovación educativa que contribuya a la alfabetización digital para aprendizaje de competencias y saberes. Estas actividades serán apoyadas de manera transversal por parte del equipo del Viceministerio.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SER	TODOS	Aprendizaje continuo	Asesorar a las instancias departamentales la formulación de PAED en CTel promoviendo su articulación con las Agendas Departamentales de Competitividad e Innovación  Fomentar el desarrollo de capacidades regionales y la inversión para impulsar el desarrollo tecnológico y la innovación, que permitan el crecimiento económico, productivo y social.  Diseñar, implementar y hacer seguimiento, en coordinación con las entidades competentes, a la política integral de innovación educativa que contribuya a la alfabetización digital para aprendizaje de competencias y sabe
43	Gestión presupuestal	Necesidad de manejar y gestionar recursos	Es función del Viceministerio de Apropiación Social del Conocimiento gestionar y promover, en coordinación con Dirección de Inteligencia de Recursos de la CTel, instrumentos y mecanismos de financiación para el desarrollo de actividades de CTel, relacionados con las funciones la Dirección de Transferencia y Uso de Conocimiento.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	SABER	TODOS	Aprendizaje continuo	Gestionar y promover, en coordinación con Dirección de Inteligencia de Recursos de la CTel, instrumentos y mecanismos de financiación para el desarrollo de actividades de CTel, relacionados con las funciones la Dirección de Transferencia y Uso de Conocimiento.
44	Gestión Territorial	<b>Tema identificado:</b> Capacidades y fortalecimiento territorial <b>Necesidad:</b> fortalecer las capacidades regionales desde el Viceministerio de Talento y Apropiación Social	En el Decreto 2226 de 2019 en el artículo 17 se establecen las funciones del Viceministerio de Talento y Apropiación Social del Conocimiento, entre las que se encuentra coordinar el diseño de las políticas de CTel relacionadas con capacidades regionales, formación de capital humano de alto nivel, redes y apropiación social del conocimiento y hacer seguimiento a su implementación y evaluación.	GOBERNANZA PARA LA PAZ	SABER	TODOS	Conocimiento del entorno	Coordinar el diseño de las políticas de CTel relacionadas con capacidades regionales, formación de capital humano de alto nivel, redes y apropiación social del conocimiento y hacer seguimiento a su implementación y evaluación.



El conocimiento  
es de todos

Minciencias

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 26 de 35

FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				CÓDIGO: A201PR05F05		
						VERSIÓN: 00		
						FECHA: 2020-01-15		
		NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES
45	Gestión y desarrollo del talento Humano	El Ministerio debe contar con una política de Talento Humano	Como cabeza del Sector, se deben fortalecer las competencias de los servidores públicos que tengan a su cargo la formulación, diseño e implementación de la política pública de talento humano, la cual permitirá contar con funcionarios que gocen de bienestar laboral y que potencien sus capacidades, formación y competencias, con el fin de lograr una correcta puesta en marcha de la nueva institucionalidad.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	HACER	DIRECTIVO	Aprendizaje continuo	Fortalecer las competencias de los servidores públicos que tengan a su cargo la formulación, diseño e implementación de la política pública de talento humano
46	Gestión y desarrollo del talento Humano	El Ministerio debe contar con una política de Talento Humano	Como cabeza del Sector, se deben fortalecer las competencias de los servidores públicos que tengan a su cargo la formulación, diseño e implementación de la política pública de talento humano, la cual permitirá contar con funcionarios que gocen de bienestar laboral y que potencien sus capacidades, formación y competencias, con el fin de lograr una correcta puesta en marcha de la nueva institucionalidad.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	HACER	ASESOR	Aprendizaje continuo	Apoyar a la Secretaría General en los elementos conceptuales y técnicos necesarios para la formulación y evaluación de las políticas, planes, programas y estrategias de gestión y proyección del talento humano del Ministerio.
47	Gestión y desarrollo del Talento Humano	Sistema específico de carrera para empleos misionales en CTel	Desde la expedición de la Ley 909 de 2004, se contempló la posibilidad de que se creara una normatividad particular que regule los empleos que misionalmente se dedican a la ciencia y la tecnología, por lo que, contando ahora con un Ministerio, que tiene iniciativa legislativa y debe apostarle a liderar su reglamentación, se requiere contar con servidores públicos que conozcan no solo de CTel, sino de cómo proponer una regulación a dicho sistema específico de carrera.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	HACER	DIRECTIVO	Aprendizaje continuo	Coordinar y apoyar, en conjunto con la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional, el procedimiento relacionado con los acuerdos de gestión que suscriban los gerentes públicos del Ministerio, de acuerdo con lo previsto en la ley y los procedimientos internos.
48	Gestión y desarrollo del Talento Humano	Sistema específico de carrera para empleos misionales en CTel	Desde la expedición de la Ley 909 de 2004, se contempló la posibilidad de que se creara una normatividad particular que regule los empleos que misionalmente se dedican a la ciencia y la tecnología, por lo que, contando ahora con un Ministerio, que tiene iniciativa legislativa y debe apostarle a liderar su reglamentación, se requiere contar con servidores públicos que conozcan no solo de CTel, sino de cómo proponer una regulación a dicho sistema específico de carrera.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	HACER	PROFESIONAL	aprendizaje continuo	Participar en el desarrollo de actividades en el marco del sistema de evaluación, de acuerdo con las indicaciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil o el ente rector competente.
49	Flexibilidad y adaptación al cambio	Continuidad a las actividades de adaptación al cambio	La puesta en marcha de Minciencias se debe dar con la tecnicidad y en el tiempo prudente para que no se retrasen sus apuestas, pero que se comprenda la realidad humana que deben afrontar los servidores que vienen apoyando bajo una institucionalidad (Colciencias) y deban afrontar y apoyar la nueva institucionalidad.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SER	TODOS	Adaptación al cambio	Asesorar a la Secretaría General en la política de servicio del Ministerio.



El conocimiento es de todos

Minciencias

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 27 de 35

FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				CÓDIGO: A201PR05F05			
		NECESIDAD		JUSTIFICACIÓN		EJES TEMÁTICOS		COMPETENCIAS LABORALES	
						EJES TEMÁTICOS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	
				DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		DIRIGIDO A		COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES	
50	Orientación a la calidad	La OAJ debe elaborar actos administrativos y documentos jurídicos, así como, emitir conceptos y respuestas.	Se debe contar con servidores capacitados en la correcta redacción de respuestas y conceptos que sean realizadas con claridad, integridad y coherencia	CREACION DEL VALOR PUBLICO	SABER	PROFESIONAL	Responsabilidad	Asesorar jurídicamente los procesos de gestión administrativa, presupuestal y financiera para el funcionamiento del Ministerio	
51	Desarrollo Organizacional	La OAJ debe acompañar y asesorar la revisión y actualización del ordenamiento jurídico en materia de CTel.	Se requiere expedir normas estratégicas como el Decreto que reglamente el SNCTI, apoyar la construcción de una propuesta de sistema específico de carrera para CTel y el Decreto único reglamentario del sector	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	ASESOR	Aprendizaje continuo	Asesorar el diseño y mejoramiento de políticas, herramientas, metodologías y procedimientos para la gestión de los procesos a cargo de la Secretaría General.	
52	Desarrollo Organizacional	La OAJ debe acompañar y asesorar la revisión y actualización del ordenamiento jurídico en materia de CTel.	Se requiere expedir normas estratégicas como el Decreto que reglamente el SNCTI, apoyar la construcción de una propuesta de sistema específico de carrera para CTel y el Decreto único reglamentario del sector	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	PROFESIONAL	Aprendizaje continuo	Asesorar las políticas, objetivos y estrategias relacionados con la administración del Ministerio	
53	Orientación a la calidad	La Secretaría General requiere estar actualizada en la gestión de respuestas y requerimientos conforme los lineamientos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	Se requiere atender de manera oportuna y eficiente las peticiones y requerimientos a cargo del Ministerio	CREACION DEL VALOR PUBLICO	SABER	TODOS	Responsabilidad	Asesorar jurídicamente la ejecución, control y seguimiento de los procesos de gestión del talento humano, servicios administrativos, financiera y presupuestal, contractual, documental y de atención al ciudadano.	
54	Generación y promoción del Conocimiento	Curso en la norma técnica NTC 30401 Gestión del Conocimiento para la competitividad y la innovación	MPG y el Decreto 2226 de 2019 requiere la implementación del componente de gestión del conocimiento y la innovación como parte de las acciones públicas orientadas a suministrar nuevos y mejores servicios que den respuesta a las necesidades, problemáticas y demandas sociales de los grupos de valor del Ministerio	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	TODOS	Aprendizaje continuo	Gestionar la innovación institucional del Ministerio para el fortalecimiento de las capacidades institucionales y el mejoramiento de los trámites y servicios de cara al ciudadano y al SNCTI. Definir y diseñar, en coordinación con la Dirección de Talento Humano y la Oficina Asesora de Comunicaciones, estrategias que promuevan una cultura de innovación institucional al interior de las dependencias del Ministerio. Gestionar la innovación institucional del Ministerio a través de métodos, técnicas y procesos que fortalezcan las capacidades institucionales para el mejoramiento de los trámites y servicios de cara al ciudadano y al SNCTI. Definir criterios, en coordinación con la Oficina de Tecnologías y Sistemas de Información, para la implementación de tecnologías y sistemas que incentiven la innovación institucional. Proponer y desarrollar estrategias que promuevan una cultura de innovación institucional al interior de las dependencias del Ministerio.	



El conocimiento es de todos

Minciencias

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 28 de 35

FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS				CÓDIGO: A201PR05F05		
		IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				VERSIÓN: 00		
						FECHA: 2020-01-15		
		NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES
55	Gestión de la información	Capacitaciones en la herramienta Tableau la cual es utilizada para llevar la información publicada de la "La Ciencia en Cifras" que tiene la entidad	Dado que la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional es la encargada de administrar el portal Ciencia en Cifras, se requiere capacitación para las actualizaciones y nuevas funcionalidades de la herramienta Tableau, así como para las demás áreas interesadas en la utilización de esta herramienta	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	HACER	PROFESIONAL	Aprendizaje continuo	Asesorar y articular la divulgación de los indicadores y estadísticas de CTel que produzcan las diferentes dependencias del Ministerio, así como en el análisis e interpretación que sirvan como insumos para estudios sectoriales.  Consolidar los indicadores y estadísticas de CTel que produzcan las diferentes dependencias del Ministerio, así como realizar el análisis e interpretación de los mismos.
56	Gestión de la información	Capacitaciones en la norma NTC PE 1000 DANE para la evaluación de las operaciones estadísticas de la entidad	Se requiere capacitaciones continuas en conjunto con el DANE para la socialización de los cambios y actualizaciones de la norma técnica de la calidad del proceso estadístico bajo la cual se rige el proceso de evaluación de las operaciones estadísticas de la entidad, esta capacitación es requerida para la OAPI y las diferentes áreas técnicas responsables de las operaciones estadísticas.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	HACER	TODOS	Aprendizaje continuo	1. Asesorar y articular la divulgación de los indicadores y estadísticas de CTel que produzcan las diferentes dependencias del Ministerio, así como en el análisis e interpretación que sirvan como insumos para estudios sectoriales.  2. Consolidar los indicadores y estadísticas de CTel que produzcan las diferentes dependencias del Ministerio, así como realizar el análisis e interpretación de los mismos.
57	Gestión de la información	Capacitación en Evaluación de Políticas Públicas de CTel	Se requiere capacitación en evaluación de impacto y evaluaciones de política pública, dado que la OAPI realiza el acompañamiento de la entidad para establecer los lineamientos y desarrollo de las diferentes evaluaciones a realizar en la entidad	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	HACER	TODOS	Aprendizaje continuo	Asesorar y apoyar a las dependencias del Ministerio en el diseño y desarrollo de estudios y evaluaciones para la medición de las acciones de política pública de CTel, articulando las evaluaciones con el Departamento Nacional de Planeación.  Definir directrices, metodologías, instrumentos y cronogramas en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos orientados al cumplimiento de la planeación estratégica sectorial e institucional.  Coordinar y participar en el diseño y desarrollo de estudios y evaluaciones para la medición de las acciones de política pública de CTel.
58	Innovación	Herramientas de innovación organizacional	Se requiere capacitación en estos temas dado las apuestas que de manera conjunta se han establecido con la Oficina de Talento Humano y la Oficina de Asesoría de Planeación Institucional en la implementación de procesos de innovación organizacional para el mejoramiento de los trámites y servicios de la Entidad	CREACION DEL VALOR PUBLICO	SABER	TODOS	Aprendizaje continuo	Dirigir, administrar y promover el desarrollo, implementación y la sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.  Definir directrices, metodologías, instrumentos y cronogramas en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos orientados al cumplimiento de la planeación estratégica sectorial e institucional.  Definir y diseñar, en coordinación con la Dirección de Talento Humano y la Oficina Asesora de Comunicaciones, estrategias que promuevan una cultura de innovación institucional al interior de las dependencias del Ministerio.  Gestionar la innovación institucional del Ministerio a través de métodos, técnicas y procesos que fortalezcan las capacidades institucionales para el mejoramiento de los trámites y servicios de cara al ciudadano y al SNCTI.  Definir criterios, en coordinación con la Oficina de Tecnologías y Sistemas de Información, para la implementación de tecnologías y sistemas que incentiven la innovación institucional.



El conocimiento es de todos

Minciencias

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

Código: D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 29 de 35

FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS				CÓDIGO: A201PR05F05	
		IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				VERSIÓN: 00	
						FECHA: 2020-01-15	
NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES		
		EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETOS 815 DE 2018	COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES	
59	Gestión presupuestal	Gestión presupuestal de la inversión pública	Teniendo en cuenta la necesidad de reformular los proyectos de inversión basados en las apuestas de Minciencias se debe capacitar a los miembros de la Oficina Asesora de Planeación junto con los gerentes de rubro, de manera que se adquieran los saberes para formular los proyectos de acuerdo a la metodología del Departamento Nacional de Planeación.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	SABER	TODOS	Aprendizaje continuo  Administrar el Banco de Proyectos de Inversión Nacional (BPN) del Ministerio y el Sistema de Seguimiento a Proyectos de Inversión (SPI) y emitir concepto de viabilidad integral a los proyectos de inversión que lo requieran, evaluando el cumplimiento de los requisitos establecidos. Preparar, consolidar y presentar, en coordinación con la Dirección Administrativa y Financiera, el anteproyecto de presupuesto, así como la programación presupuestal plurianual del Ministerio, de acuerdo con las directrices que imparta el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Departamento Nacional de Planeación y el Ministro.  Realizar, en coordinación con la Dirección Administrativa y Financiera, el seguimiento a la ejecución presupuestal del Ministerio, gestionar las modificaciones presupuestales a los proyectos de inversión y adelantar el trámite ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación, de conformidad con el Estatuto Orgánico del Presupuesto y las normas que lo reglamentan.
60	Gerencia Estratégica	Gerencia estratégica de programas y proyectos de CTel con enfoque PMI y metodologías ágiles.	Desde la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional particularmente desde su Área de Gestión de Proyectos se requiere fortalecer las competencias de los profesionales responsables de la planeación, ejecución, seguimiento y control, cierre y liquidación de Programas y Proyectos de CTel. Ello unido a la necesidad de consolidar esfuerzos mancomunados con la Dirección de Inteligencia de Recursos en desarrollar capacidades en todas las áreas de conocimiento que integran la Gerencia de Programas y Proyectos bajo el estándar del PMI tanto para ciclos de planeación anticipada, como ciclos iterativos (ágiles) y adaptarlos exitosamente a la naturaleza normativa, legal que caracteriza los programas y proyectos de CTel.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	HACER		Definir, lineamientos, directrices, metodologías, instrumentos en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación específica de programas y proyectos de CTel orientados al cumplimiento de la planeación estratégica sectorial e institucional.  Definir y diseñar, en coordinación con la Dirección de Talento Humano, la Oficina Asesora de Comunicaciones y la Dirección de Inteligencia de Recursos un programa de alto nivel de formación de Gerentes de Programas y Proyectos de CTel que permitan fortalecer y apropiar conocimientos, herramientas, técnicas y mecanismos orientados a la optimización en la planeación, ejecución, seguimiento, control, cierre y liquidación de programas y proyectos de CTel.  Fortalecer la cultura de gestión de proyectos a través de la adherencia de lineamientos, mejoras, herramientas y métodos desplegados en los procesos y procedimientos de Minciencias.
61	Desarrollo Organizacional	Teniendo en cuenta que la Dirección de Talento Humano debe estar en contacto permanente con los clientes internos y externos se hace necesario tener capacitación en el tema de <b>Gestión Estratégica de Talento Humano</b>	El área de Talento Humano es transversal a Minciencias lo que conlleva a fortalecer las competencias de los servidores públicos para lograr los objetivos y metas que apuntan a la plataforma estratégica de Minciencias	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	TODOS	Diseñar y ejecutar la política de desarrollo y administración del talento humano Formular, ejecutar y evaluar los planes estratégicos y programas para la gestión del talento humano en sus bases de ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios del Ministerio, de conformidad con las normas legales vigentes.  Proyectar los actos administrativos relacionados con la vinculación, desvinculación, situaciones administrativas de los servidores públicos y demás relacionados con la gestión del Talento Humano.  Acompañar el proceso gerencial del talento humano en sus componentes de planeación, gestión y desarrollo. Ejecutar planes, programas y proyectos relacionados con el proceso gerencial del talento humano en sus componentes de planeación, gestión y desarrollo.





El conocimiento es de todos

Minciencias

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 30 de 35

FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				CÓDIGO: A201PR05F05		
						VERSIÓN: 00		
						FECHA: 2020-01-15		
		NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETOS 815 DE 2018	COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES
62	Gestión y desarrollo del Talento Humano	Teniendo en cuenta que la Dirección de Talento Humano debe empoderar y motivar a los servidores públicos a través de los diferentes programas como Bienestar, Capacitación y SSGST, se hace necesario realizar talleres que cumplan con el objetivo antes mencionado, como la motivación laboral	Alineados con el lineamiento la Motivación nos hace más productivos, se debe buscar estrategias que permitan mantener y desarrollar estímulos positivos de los servidores en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo las funciones asignadas y lograr un resultado óptimo. Igualmente se busca socializar a las técnicas para la consecución de la motivación Laboral	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	HACER	TODOS	Aprendizaje continuo	Desarrollar e implementar diferentes programas que permitan desarrollar y mejorar el nivel de vida laboral y personal buscando un equilibrio entre los dos contextos.
63	Promoción del Liderazgo	De conformidad a las acciones que debe desarrollar la Dirección de Talento Humano, se hace necesario Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	De conformidad a las acciones que debe desarrollar la Dirección de Talento Humano, se hace necesario fortalecer las competencia en Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, lo que conlleva a mejorar el Clima Organizacional	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	HACER	TODOS	Relaciones Interpersonales	Ejecutar planes, programas y proyectos relacionados con el proceso gerencial del talento humano en sus componentes de planeación, gestión y desarrollo. Dirigir y adelantar las gestiones para el desarrollo del proceso gerencial del talento humano.
64	Gestión y desarrollo del Talento Humano	Talleres y Capacitaciones relacionadas con el SSGST.	Teniendo en cuenta que la Dirección de Talento Humano debe propender por el fortalecimiento y la apropiación y armonización de la calidad de vida de los Servidores públicos y sus colaboradores, surge la necesidad de implementar estrategias que permitan alcanzar con el objetivo planteado, desde el programa de SSGST.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	HACER	TODOS	Gestión del Desarrollo de las personas	Diseñar, dirigir, administrar y evaluar los programas de formación, capacitación, incentivos, bienestar, seguridad y salud en el trabajo y desarrollo de los servidores públicos del Ministerio, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Ejecutar planes, programas y proyectos relacionados con el proceso gerencial del talento humano en sus componentes de planeación, gestión y desarrollo









