



MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN- MINCIENCIAS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

Dirección de Talento
Humano

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
MARCO CONCEPTUAL.....	3
MARCO NORMATIVO.....	5
CONTEXTO ESTRATÉGICO.....	7
OBJETIVO.....	7
POBLACIÓN OBJETO.....	7
IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	7
METODOLOGÍA.....	8
INDUCCION.....	9
REINDUCCIÓN.....	9
ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2023.....	10
REDES DE APOYO.....	10
META.....	10
OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS.....	11
EVALUACION DEL PIC.....	11
INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC	11
INDICADORES PARA EVALUAR EL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN.....	12
ANEXOS	14

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	Código: D101PR01MO3	 Ciencias
		Versión: 02	
		Página: 3 de 22	

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación percibe el talento humano como el activo más importante en la Entidad y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados. Por ello el componente de capacitación de la dimensión del talento humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, permite planificar y gestionar los programas de aprendizaje en el marco de los Planes Estratégicos, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, grupal y organizacional detectadas, y así potenciar las capacidades de todos los servidores públicos.

Por lo anterior, el Plan Institucional de Capacitación busca desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, identificación de valores y competencias laborales y comportamentales de los funcionarios, que contribuyan a mejorar la prestación del servicio siendo íntegros y productivos y así alcanzar los objetivos institucionales

El Plan Institucional de Capacitación 2024 se estructuró de conformidad a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, a los 4 ejes temáticos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Público) donde se identificaron las necesidades propias de cada dependencia para determinar las temáticas capacitación para el año 2024.

De igual manera, en virtud del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, para favorecer al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos de la entidad, a través de las capacitaciones, seminarios, talleres y demás actividades contenidas en el PIC, con el resultado del Diagnóstico de Necesidades realizado mediante la Matriz de formulación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, identificada con el código A201PR05F05, se definirán los temas de capacitación para la vigencia 2024

De acuerdo con lo anterior, se presenta el siguiente Plan Institucional de Capacitación; el cual, se trabajó de manera participativa, y será socializado con de todos los servidores públicos de la entidad.

MARCO CONCEPTUAL

La guía metodológica para la formulación del Plan Institucional de Capacitación 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.

Aprendizaje: Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	Código: D101PR01M03	 Ciencias
		Versión: 02	
		Página: 4 de 22	

Capacitación: Como lo indica el Art. 4º del Decreto 1567 de 1998, "... 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"

Capital Humano: Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. Así mismo, se estima que hace parte integral de la riqueza de las naciones pues son la principal fuente de ingreso. En el capital humano se tienen en cuenta aspectos formativos, experiencia, cultura y entorno al ser el contexto con el que interactúa la unidad social. De igual forma es un elemento intangible que pone en Página 11 de 73 marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad (Tinoco y Soler, 2011).

Competencia: Hace referencia a las características de personalidad, derivadas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. La gestión por competencias hace referencia al modelo de gestión que permite alinear a las personas que integran una organización (directivos y demás niveles organizacionales) en pos de los objetivos estratégicos. (Alles 2016)

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)

Conocimientos Esenciales: son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento. (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020-2030).

Conocimientos específicos: son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial. (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020-2030).

Conocimientos Especializados: Son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020-2030).



Educación: Es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. También se define como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, derechos y deberes (Constitución política de Colombia de 1991 Art- 67).

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."

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.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009).

Con relación a la anterior definición, Educación para el trabajo y Desarrollo Humano, y los lineamientos internos de la Entidad, los servidores públicos de Minciencias independiente de su modalidad de vinculación podrán solicitar apoyo para realizar talleres, cursos y/o diplomados, siempre y cuando estén alineados con los temas del Plan Institucional de Capacitación 2024, a los ejes

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	Código: D101PR01MO3	 Ciencias
		Versión: 02	
		Página: 5 de 22	

temáticos establecidos en el presente plan y a su vez, tengan relación con el perfil y las funciones del servidor público solicitante, con la misión y función de la dependencia donde ejerce las mismas.

En cuanto a la asignación de recursos, se tendrá en cuenta el presupuesto asignado para estas actividades y en todo caso, si el presupuesto es insuficiente, se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. Lo anterior, en concordancia con el artículo 3° de la Ley 1960 de 2019 modifica el literal g) del artículo 6° del Decreto Ley 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).

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.

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".

Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa (Art. 3 de la Ley 1960 de 2019).

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).

MARCO NORMATIVO

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. 7°. 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	Código: D101PR01MO3	
		Versión: 02	
		Página: 6 de 22	

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.” 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

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

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

Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

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

CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente Plan Institucional de Capacitación está orientado al fortalecimiento de las habilidades y capacidades de los servidores públicos, que permitirá interactuar y mejorar el servicio a los diferentes actores del SNCTI, articulándose con el Plan Estratégico Institucional vigente y Plan de Acción Institucional 2024 en los siguientes aspectos:

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

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

OBJETIVO

Promover el desarrollo integral del talento humano del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, a través de actividades de capacitación acordes con las necesidades identificadas en las fuentes diagnósticas, para el fortalecimiento de competencias, que a su vez contribuyan a mejorar su desempeño y fortalecer su competitividad laboral, contribuyendo a la entidad para que cuente con servidores diligentes y comprometidos, con altos estándares de ejecución.

Población Objeto

Ciento cuarenta (140) servidores públicos de Minciencias

IDENTIFICACION 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. A201PR05, utilizando la matriz diseñada para tal fin, identificada con el Código No. A201PR05F05 publicada en GINA.

Metodología

La Dirección de Talento Humano para identificar las necesidades de capacitación de la Entidad, utilizó la matriz con el código No. A201PR05F05, la cual contiene diversas fuentes para realizar la tipificación de las necesidades en las distintas direcciones y oficinas de la Entidad tales como: PEI, PAI, EDL, competencias, auditorías, evaluación de clima organizacional, Sistemas de Gestión, informes de seguimiento, PIC, entre otras. Igualmente, la matriz cuenta con los ejes temáticos contenidos en el documento Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 del DAFP.

Desde la Dirección de Talento Humano se envió a cada una de las dependencias de la Entidad mediante memorando la matriz para el diligenciamiento de esta.

Posteriormente, cada dependencia realizó el diligenciamiento de la matriz enviada, teniendo en cuenta las indicaciones dadas por la Dirección de Talento Humano y los ítems planteados en la matriz como: necesidad, justificación, competencia a fortalecer entre otros.

Luego del diligenciamiento de la matriz por parte de las diferentes áreas, fueron enviadas a la Dirección de Talento Humano quien se encargó de consolidar y realizar los filtros correspondientes, teniendo en cuenta la normatividad, misionalidad y el 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 sectorial e Institucional para su aprobación. Una vez surtido este proceso se adopta mediante un acto administrativo y se procede a la socialización e implementación



EJES TEMATICOS



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

Gestión del conocimiento y la innovación: El objetivo de este eje es diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

Creación de valor público: Este eje está orientado a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	Código: D101PR01MO3	 Ciencias
		Versión: 02	
		Página: 8 de 22	

Probidad y ética de lo público: Este eje busca que el servidor Público se reconozca y apropie los valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social y laboral, actitudes que se reflejan en el desempeño de sus funciones y relacionamiento con los demás grupos de interés

Transformación digital: Este eje se relaciona con el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la formación y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Por otra parte, en el marco de la actividad de Gestión de Talento Humano inmersa en el PIC 2024, se tiene programados cursos, talleres y/o charlas relacionadas con los diferentes programas de la Dirección de Talento Humano como el programa de Bienestar e Incentivos, (Lactancia Materna), Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST (Copasst, Brigada de Emergencias, Comité de Convivencia Laboral, seguridad vial y Seguridad Industrial), igualmente se dictaran sobre temas del Código de Integridad y lineamientos relacionados con MIPG, entre otras.

INDUCCION

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional y al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales en función del logro de una entidad ágil, moderna y transparente que permita interactuar y mejorar su respuesta a los diferentes actores es del SNCTel.

Para ello, se realizan diversas estrategias para realizar la inducción a los servidores de Minciencias, no obstante, se llevarán a cabo inducciones cada vez que se genere la necesidad de realizarse. Así mismo, el jefe de cada área se responsabilizará de la inducción en el puesto de trabajo, la cual deberá realizarse en un lapso no mayor de 15 a 30 días y deberá registrarse en el formato identificado con el código No. A201PR05F04 publicado en GINA y de conformidad a la circular No. 053 de 2020.



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).

ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2024

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, la Dirección de Talento Humano socializará a la comunidad Minciencias, mediante correo electrónico, publicación en la página web de la entidad y de más canales de comunicación con que cuenta el Ministerio. Las actividades se implementarán mediante charlas, cursos, talleres, conferencias, entre otros, los cuales serán dictados con talleristas internos y externos.

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	Código: D101PR01M03	
		Versión: 02	
		Página: 9 de 22	

Cuando la actividad sea implementada por personal externo, estará avalado mediante un contrato o convenio. 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, en coordinación con la Oficina Asesora de Comunicaciones, y un formulario electrónico donde los servidores interesados realizarán la inscripción.

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

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, Cajas de Compensación Familiar 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, EPS, entre otras. Así mismo, se tendrá en cuenta la participación de formadores internos que facilitarán la apropiación del conocimiento en MINCIENCIAS.

PRESUPUESTO

Para adelantar las actividades programadas en el Plan Institucional del Capacitación 2024 se cuenta con un presupuesto general de Ciento setenta y cinco millones de pesos mcte (\$175.000.000)

META

La meta para el año 2024 es ejecutar todas las actividades contempladas en el Plan Institucional de Capacitación 2024 (Anexo 2), (100% de cumplimiento, frente a las actividades planificadas)

BENEFICIARIOS

Teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley 1960 de 2019 y en concordancia con lo mencionado respecto a la profesionalización del servidor público, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación y podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, siempre y cuando se ajuste a los requerimientos presupuestales teniendo prioridad los empleos de carrera administrativa.

OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS

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

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

OFERTA ACADÉMICA

Para la presentación de la oferta de capacitación 2024 se tuvo en cuenta los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, la cual se realizó a través de la Matriz de formulación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, identificada con el código A201PR05F05, diligenciada y remitidas por las diferentes áreas de la Entidad y las sugerencias temáticas del Plan Nacional de Formación 2020 – 2030 del DAFP, de esta manera se priorizaron las temáticas para el año 2024 contenidas en el anexo 2

EVALUACION DEL PIC

Para evaluar el impacto y la transferencia de las actividades programadas dentro del Plan Institucional de Capacitación 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

INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

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

¿Qué evaluar?	Indicadores	Evidencias
Cobertura del PIC	No de servidores que asisten a las capacitaciones /No de servidores programados.	Matriz seguimiento a capacitación identificada con el código No. A101PR05F10, publicada en GINA
Resultados Satisfacción	No de encuestas realizadas satisfactoriamente / No total de personas que realizaron la encuesta del PIC / 100	Resultados de la evaluación de eficacia de la capacitación y entrenamiento formato identificado con el código No. A101PR05F04, publicado en GINA
Resultados de Evaluación de conocimientos	No de evaluaciones realizadas satisfactoriamente/No. total, de	Resultados de la aplicación de la Evaluación de eficacia identificada en GINA con el

	personas que realizan la evaluación	código No. A201PR05F02 y /o los resultados de las pruebas post y pre de los cursos realizados
Cumplimiento en la ejecución del PIC	No. de Capacitaciones realizadas / No de Capacitaciones programas para la vivencia	Matriz seguimiento a capacitación identificada con el código No. A101PR05F10, publicada en GINA

La entidad a través de los responsables del área de la Dirección de Talento Humano y el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, realizarán el autocontrol, control, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación mediante encuestas de percepción, matriz de seguimiento, evaluación de eficacia y evaluaciones realizadas por los talleristas dentro de los diferentes cursos. El Plan Institucional de Capacitación se tiene proyectado implementar de manera virtual y /o presencial de conformidad a los lineamientos establecidos internamente y en el cronograma, anexo 1, se indica el periodo durante el cual se podrá realizar las actividades

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>



Control de Cambios		
Versión	Descripción de la modificación	Fecha
00	Publicación para consulta ciudadana del primer borrador aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional.	29/12/2023
01	Publicación en el link de Transparencia y Acceso a la Información Pública, después de surtirse la consulta ciudadana.	31/01/2024







Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Erika Cuéllar Díaz	Nombre: Andrés Fabian González	Nombre: Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional
Cargo: Profesional Dirección de Talento Humano	Cargo: Director de Talento Humano (e)	Cargo: N/A



Anexos:1 Consolidado de identificación de necesidades presentadas por áreas.



		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2024						CÓDIGO: A201PR05F05 VERSIÓN: 03 FECHA: 12/09/2023	
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPG	NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES			
			EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	FUNCIONES ESCENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES		
Justicia Ambiental	Es necesario que la Dirección conozca hacia donde se deben enfocar los mecanismos e instrumentos que se diseñen desde la DDTI en el presente cuatrienio.	Dado que la DDTI diseña instrumentos de política pública es necesario tener claro el enfoque de las transformaciones del PND a fin de garantizar que estos instrumentos estén alineados al Gobierno Nacional.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Todos	ASESOR- CREATIVIDAD E INNOVACIÓN	Asesor-Creatividad e innovación		
Paz Total	Es necesario que la Dirección conozca hacia donde se deben enfocar los mecanismos e instrumentos que se diseñen desde la DDTI en el presente cuatrienio.	Dado que la DDTI diseña instrumentos de política pública es necesario tener claro el enfoque de las transformaciones del PND a fin de garantizar que estos instrumentos estén alineados al Gobierno Nacional.	Creación de valor público	Saberes	Todos	ASESOR-CONOCIMIENTO DEL ENTORNO	Asesor-Conocimiento del entorno		
Justicia Social	Es necesario que la Dirección conozca hacia donde se deben enfocar los mecanismos e instrumentos que se diseñen desde la DDTI en el presente cuatrienio.	Dado que la DDTI diseña instrumentos de política pública es necesario tener claro el enfoque de las transformaciones del PND a fin de garantizar que estos instrumentos estén alineados al Gobierno Nacional.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Todos	ASESOR-CONOCIMIENTO DEL ENTORNO	Asesor-Conocimiento del entorno		
Justicia Económica	Es necesario que la Dirección conozca hacia donde se deben enfocar los mecanismos e instrumentos que se diseñen desde la DDTI en el presente cuatrienio.	Dado que la DDTI diseña instrumentos de política pública es necesario tener claro el enfoque de las transformaciones del PND a fin de garantizar que estos instrumentos estén alineados al Gobierno Nacional.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Todos	ASESOR-CONOCIMIENTO DEL ENTORNO	Asesor-Conocimiento del entorno		
Gestión del conocimiento y la innovación	Se evidencia que la temática está asociado a las funciones de la DDTI, por tanto es necesario conocer los lineamientos en cuanto a gestión del talento humano, la calidad y la innovación en la gestión pública.	Dado que la DDTI diseña instrumentos de política pública basados en innovación, es necesario tener claros los lineamientos en cuanto a gestión del talento humano, la calidad y la innovación en la gestión pública.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASESOR-CONOCIMIENTO DEL ENTORNO	Asesor-Conocimiento del entorno		
Gestión Administrativa y Financiera	Capacitación en Análisis de datos en Excel	Se requiere capacitación en excel para análisis de datos, dado que es la herramienta principal de trabajo para el análisis de los recursos de la Dirección de Gestión de Recursos para la CTeI, un correcto uso de la herramienta ayudará a tener información más precisa y en tiempo óptimo para la toma de decisiones.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Profesional-Aporte técnico –Profesional		
Gestión de recursos	Capacitación en Liquidaciones	La Dirección de Gestión de Recursos para la CTeI, es la responsable del manejo y ejecución de los mecanismos y recursos del Ministerio. Por lo que se hace necesario conocer el proceso de liquidación.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional-Aporte técnico –Profesional		
Prevención de riesgos.	Capacitación en seguros (póliza y garantía bancaria a favor de entidades particulares)	Se requiere conocer y comprender cómo funcionan los seguros, desde el riesgo y la suscripción de la póliza, hasta el siniestro y las reclamaciones asociadas al mismo	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional-Aporte técnico –Profesional		
Gestión de conocimiento	Capacitación en contratación (CTel y público)	Se requiere conocer y comprender cómo funciona la contratación de régimen privado por cuanto la mayoría de la contratación del ministerio se efectúa bajo el FFJC	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional-Aporte técnico –Profesional		
Visión estratégica	Gerencia y pensamiento estratégico	En el marco de las funciones de la Dirección de Gestión de Recursos para la CTeI, se requiere fortalecer capacidades en los equipos para la toma de decisiones que generen valor a través de herramientas para el diseño de modelos de negocio, ejecución de estrategias y evaluación de acciones	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	DIRECTIVO- TOMA DE DECISIONES	Profesional-Toma de decisiones		
Visión estratégica	Gestión del cambio	En el marco de las funciones de la Dirección de Gestión de Recursos para la CTeI, se requiere fortalecer las capacidades a los miembros del equipo para un adecuado proceso del gestión del cambio a partir de herramientas que permitan desarrollar estrategias innovadoras para los procesos inherentes al quehacer de la Dirección y en los cuales hayan interacción con las demás áreas de la Entidad.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Todos	PROFESIONAL- INSTRUMENTACIÓN DE DECISIONES	Profesional-Toma de decisiones		
Visión estratégica	Gestión de proyectos Metodologías Ágiles	En el marco de las funciones de la Dirección de Gestión de Recursos para la CTeI, se requiere fortalecer las capacidades a los miembros del equipo en gestión de proyectos a través de herramientas usadas en la materia y repercutan en la optimización de los procesos de la ejecución de la política de CTeI.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL- INSTRUMENTACIÓN DE DECISIONES	Profesional-Toma de decisiones		

		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2024						CÓDIGO: A201PR05F05 VERSIÓN: 03 FECHA: 12/09/2023	
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES			
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPG			EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018		FUNCIONES ESCENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES	
Comunicación asertiva	La comunicación asertiva permite generar una mejor productividad en los procesos de las áreas y su relación con las demás.	Propiciar el ambiente adecuado para que los trabajadores expresen sus opiniones e ideas de una forma correcta y, así, mejoren su entorno laboral.	Gestión del conocimiento y la innovación	Estrategias de comunicación y educación	Todos	DIRECTIVO-VISIÓN ESTRATÉGICA		Directivo- Visión Estratégica	
Tipos de Contratación Estatal en Colombia	Dentro de los temas en que la Oficina Asesora Jurídica conceptúa, se encuentra la contratación estatal.	Es muy importante que los colaboradores y funcionarios de la Oficina Asesora Jurídica estén actualizados en temas de contratación estatal ya que es uno de los temas mas importantes en temas de Gerencia Pública.	Creación de valor público	Saberes	Todos	DIRECTIVO-VISIÓN ESTRATÉGICA		Directivo- Visión Estratégica	
Presupuesto y Finanzas Públicas	Actualización tributaria	La normatividad tributaria tiene cambios permanentes, por lo cual se requiere que la Dirección cuente con esta capacitación.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL		Profesional-Aporte técnico –Profesional	
Gestión Administrativa y Financiera	Capacitación en NICSP	Fortalecer el manejo de las Normas Internacionales aplicadas al Ministerio.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL		Profesional-Aporte técnico –Profesional	
Presupuesto y Finanzas Públicas	Régimen de presupuesto para entidades públicas.	Actualización en Régimen de presupuesto para entidades públicas, teniendo en cuenta el cambio de Departamento a Ministerio.	Creación de valor público	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL		Profesional-Aporte técnico –Profesional	
Gestión Administrativa y Financiera	Sistema General de Regalías	Actualización en temas presupuestales y contables, referentes a los Recursos del Sistema General de Regalías.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL		Profesional-Aporte técnico –Profesional	
Gestión de 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 de valor público	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-COMUNICACIÓN EFECTIVA		Profesional-Comunicación efectiva	
Trabajo en equipo	Articular y fortalecer el trabajo en equipo con el objetivo de mejorar la productividad grupal.	Es necesario desarrollar habilidades sociales como la empatía, resolución de conflictos o mantener una comunicación eficaz.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Todos	PROFESIONAL-COMUNICACIÓN EFECTIVA		Profesional-Comunicación efectiva	
Comunicación asertiva	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.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Todos	PROFESIONAL-COMUNICACIÓN EFECTIVA		Profesional-Comunicación efectiva	
Gestión del desarrollo de las personas	Paquetes de Office Word, Excel, Power Point y Acces	Fortalecer las capacidades en los equipos de trabajo, mediante el adecuado uso de los sistemas y aplicaciones, que permitan optimizar las diferentes actividades del grupo	Transformación digital	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-COMUNICACIÓN EFECTIVA		Profesional- Gestión de procedimientos	
Gestión del conocimiento y la innovación	Herramientas para gestión y seguimiento de proyectos que permitan realizar seguimiento de avance y/o seguimiento a las actividades asignadas. Big Data	Que permitan realizar seguimiento de avance y/o seguimiento a las actividades asignadas.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS		Profesional- Gestión de procedimientos	
Gestión documental (Conformación de expedientes- Virtuales, físicos-)	Capacitar a Funcionarios y contratistas en el manejo del sistema de gestión documental	Dado los cambios del sistema Orfeo, se requiere desarrollar capacitaciones constantes para la adopción de la nueva herramienta	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN		Profesional- Gestión de procedimientos	
Gestión documental (Conformación de expedientes- Virtuales, físicos-)	capacitar a funcionarios y contratista en los lineamientos de gestión documental adoptado por el Ministerio	Dadas las actualizaciones de los lineamientos de gestión documental se requiere capacitar a la comunidad del Ministerio en los aspectos mas relevantes del proceso	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN		Profesional- Gestión de procedimientos	
Gestión Documental y Administración de Archivos	capacitar a funcionarios y contratista en los lineamientos de gestión documental adoptado por el Ministerio	Capacitar a funcionarios y contratistas en la responsabilidad que tienen todos los servidores publicos en la conformación de los archivos públicos	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN		Profesional- Gestión de procedimientos	
Gestión del conocimiento y la innovación	Metodologías de gestión del tiempo y alta productividad, con el apoyo de herramientas tecnológicas o aplicaciones.	Se hace necesario identificar y apropiar nuevas metodologías o técnicas de trabajo enfocadas en la eficiencia y productividad del recurso humano, con el apoyo de herramientas tecnológicas que facilitan la operación y mejoran la calidad y oportunidad de las actividades asignadas.	Transformación digital	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN		Profesional-Dirección y desarrollo de persona	
Gestión de conocimiento	Fortalecer el uso de excel (avanzado) como herramientas principal en la generación de informes.	Excel es una herramienta de uso diario, que requiere ser utilizada a nivel experto, de forma que genere valor agregado en el analisis de información y la entrega de informes que se generan al interior de la Entidad.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN		Profesional-Aporte técnico –Profesional	
Uso eficiente y ahorro de energía.	Socialización y sensibilización de las acciones diarias con impacto al medio ambiente, en el marco de responsabilidad ambiental y compromiso con el planeta.	En el marco de austeridad del gasto y dentro de la responsabilidad ambiental que nos asiste, se hace vital sensibilizar a los habitantes del Ministerio frente al uso eficiente y responsable de los recursos, el reciclaje y a las acciones para mitigar los efectos negativos ambientales.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Todos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN		Profesional-Aporte técnico –Profesional	

 COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2024				 Ciencias		CÓDIGO: A201PR05F05
								VERSIÓN: 03
								FECHA: 12/09/2023
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPG	NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES		
			EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	FUNCIONES ESENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES	
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Curso de gestión de la Innovación Institucional	Fortalecer la institucionalidad del ministerio mediante la implementación, sostenimiento, mejora de requisitos y buenas prácticas en materia de gestión, desempeño y transparencia para generar a confianza y legitimidad en la ciudadanía	Creación de valor público	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Gestión del conocimiento y la innovación	Requisitos y ruta de implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación del MIPG	Fortalecer la implementación de la política de gestión del conocimiento Necesidad de generar competencias para asumir esta responsabilidad asignada a la OAPII en el Decreto 1499 de 2022.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Requisitos y ruta de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Fortalecer la implementación de las políticas del modelo Fortalecer las competencias institucionales para el mejoramiento del Índice de Desempeño Institucional.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Gestión del conocimiento y la innovación	Metodologías para la innovación pública	Fortalecer las competencias institucionales para el mejoramiento del Índice de Innovación Pública en el Ministerio.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Transparencia y Acceso a la Información Pública	Programa de transparencia y lucha contra la corrupción conforme lo establecido en el Artículo 76 de la Ley 1474 de 2011	Fortalecer la implementación de la Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción Generar competencias para la formulación del Programa de transparencia y lucha contra la corrupción, que será obligatorio para todas las entidades a partir del 2024.	Transformación digital	Saber ser	Todos	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Transparencia y Acceso a la Información Pública	Requisitos y ruta de implementación Política de relacionamiento con el ciudadano y participación ciudadana.	Fortalecer la implementación de la Política de Participación ciudadana en la gestión pública Fortalecer las competencias institucionales para el mejoramiento del Índice de Desempeño Institucional.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Servicio al ciudadano, participación ciudadana y control social	Guía de diálogo social para el control social y su articulación con el Sistema de control interno Institucional	Fortalecer la implementación del diálogo social para el control social y su articulación con el Sistema de control interno Institucional.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Transparencia y Acceso a la Información Pública	Prevención, gestión y administración de riesgos de lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas y riesgos de corrupción	Fortalecer las competencias del personal para lograr la integración y legalidad en los planes Integrados al plan de Acción, de acuerdo con los establecido en el Decreto 612 del 2018.	Transformación digital	Saber ser	Todos	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Transparencia y Acceso a la Información Pública	Redes interinstitucionales para el fortalecimiento de prevención de actos de corrupción, transparencia y legalidad	Identificar entidades y actores clave para la consolidación de la Red interinstitucional para el fortalecimiento de prevención de actos de corrupción, transparencia y legalidad en Minciencias.	Transformación digital	Saber ser	Todos	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Transparencia y Acceso a la Información Pública	Estrategias de transparencia, estado abierto, acceso a la información pública y cultura de legalidad.	Garantizar la publicación y actualización periódica de la información mínima obligatoria según lo dispuesto por la Ley 1712 de 2014, Decreto 103 de 2015, Resolución 3564 de 2015, Decreto 1081 de 2015, y matriz ITA de Procuraduría	Transformación digital	Saber ser	Todos	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Política de racionalización de trámites	Fortalecer las competencias institucionales para el mejoramiento del Índice de Desempeño Institucional.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Riesgos de corrupción	Fortalecer las competencias institucionales para el mejoramiento del Índice de Desempeño Institucional.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Formulación y Diseño de Política Pública	Fortalecer las competencias del personal para lograr el mejoramiento y rediseño del Proceso de Formulación de Política Pública.	Creación de valor público	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Diseño de Instrumentos y mecanismos de Política Pública	Fortalecer las competencias del personal para lograr el mejoramiento y rediseño del Proceso de Diseño de Instrumentos y mecanismos de Política Pública.	Creación de valor público	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Elaboración de procesos y procedimientos en el marco de la ISO 9001:2015	Debilidades detectadas en la documentación de procesos y procedimientos del SGC por parte de los líderes y enlaces de calidad de los procesos.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Requisitos NTC ISO 9001:2015	Fortalecer las competencias institucionales para el sostenimiento y mejora del SGC.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Curso para auditar interno en la NTCPE1000:2020	Fortalecer la política de gestión estadística de la información Apoyo para la documentación del proceso estadístico de las operaciones estadísticas del ministerio	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Norma técnica de calidad en el proceso estadístico NTCPE 1000:2020	Generar competencias para lograr la certificación de la entidad en la NTCPE 1000:2020.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Tipos de Contratación Estatal en Colombia	Ampliar conocimientos	Ampliar conocimientos	Creación de valor público	Saberes	Todos	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO-RESPONSABILIDAD	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Presupuesto y Finanzas Públicas	Ampliar conocimientos	Ampliar conocimientos	Creación de valor público	saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Metodología General Ajustada	Ampliar conocimientos	Ampliar conocimientos	Transformación digital	Saberes	Todos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Asistencial-Manejo de la información.	
Transformación Digital	Ampliar conocimientos	Ampliar conocimientos	Transformación digital	Saberes	Todos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Asistencial-Manejo de la información.	

 COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2024				 Ciencias		CÓDIGO: A201PR05F05
								VERSIÓN: 03
								FECHA: 12/09/2023
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES		
			EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	FUNCIONES ESCENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES	
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPG								
Formulación y Diseño de Política Pública	Dotar de conocimientos mínimos sobre el ciclo de las políticas públicas a los funcionarios y colaboradores del Ministerio que participen en procesos de diseño, formulación, implementación y evaluación de política pública.	La Ley 1951 de 2019 establece como una de las principales funciones del ministerio formular la política pública nacional en materia de CTel, razón por la cual se requiere de un espacio de formación sobre los componentes mínimos de política pública a todos los involucrados en estos procesos (asesores y profesionales).	Creación de valor público	Saberes	Asesores	ASESOR-CONOCIMIENTO DEL ENTORNO	Asesor-Conocimiento del entorno	
Derechos de autor y propiedad intelectual	En el marco del diseño de la política de ciencia abierta se hace necesario tener conocimientos sobre propiedad intelectual y derechos de autor.	Aunque la política de ciencia abierta propende porque los resultados de la investigación científica financiada con recursos públicos sean de libre acceso, no existe incompatibilidad con la propiedad intelectual. En este sentido, se debe tener un conocimiento claro de las implicaciones de la propiedad intelectual vs licencias abiertas como creative commons.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Asesores	ASESOR- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Asesor - Confiabilidad técnica	
Prospectiva y evaluación de impacto	Aportar elementos conceptuales básicos para orientar la estructuración y valoración de los procesos de evaluación de políticas públicas que sean contratados por el Ministerio.	Así como la formulación, la evaluación de políticas públicas es fundamental para replantear, mejorar o actualizar los instrumentos del Ministerio. Aunque las evaluaciones son realizadas por terceros, puede ser importante que los funcionarios encargados de convocar o recibir la evaluación también tengan conocimientos para valorar los resultados.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Asesores	ASESOR- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Asesor - Confiabilidad técnica	
Creatividad	Entrenar a los agentes del sistema de ciencia e innovación en estructura del proceso creativo, solución creativa de problemas y uso de técnicas de pensamiento divergente y convergente para facilitar el abordaje novedoso de desafíos.	El foro económico mundial plantea a la creatividad como la tercera competencia más importante para el desarrollo laboral y la OCDE la declara como objetivo de formación para el desarrollo de la ciencia y el desarrollo económico en las diferentes etapas del ciclo formativo formal así como en las organizaciones.	Creación de valor público	Saber hacer	Asesores	ASESOR- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Asesor - Confiabilidad técnica	
Motivación laboral	proporcionar a los colaboradores espacios de motivación laboral, que aumenten la comodidad y el sentido de pertenencia por la entidad y de esta manera facilitar el cumplimiento de las metas y objetivos.	La motivación es un factor fundamental ya que influye directamente en el rendimiento laboral de los colaboradores, ya que si un trabajador siente que su entidad se preocupa por él, su desempeño aumenta y sus labores y sus responsabilidades pueden ser cumplidas con mayor eficiencia y eficacia, están a la expectativa de proponer nuevas ideas y de generar un buen ambiente laboral.	Creación de valor público	Saber hacer	Asesores	ASESOR- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Asesor - Confiabilidad técnica	
Transparencia y Acceso a la Información Pública	Mayor beneficio	Mayor eficiencia y eficacia en las acciones del estado.	Transformación digital	Saber ser	Directivos	DIRECTIVO-VISIÓN ESTRATÉGICA	Directivo- Visión Estratégica	
Justicia Ambiental	Suministro de bienes y servicios públicos	Trato justo y honesto para todos los seres vivos.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Todos	DIRECTIVO-LIDERAZGO EFECTIVO	Directivo - Liderazgo efectivo	
Habilidades Gerenciales	Liderazgo estratégico en entidades públicas	Se requiere fortalecer las competencias blandas de liderazgo dentro del equipo directivo, de profesionales y de asesores de la entidad para poder optimizar la planeación y gestión de la misionalidad	Creación de valor público	Saberes	Directivos	DIRECTIVO-LIDERAZGO EFECTIVO	Directivo- Visión Estratégica	
Presupuesto y Finanzas Públicas	Administración y presupuesto público	Se requiere mejorar los conocimientos de los servidores en la administración, gestión y normativa aplicable en los recursos públicos que brinde las herramientas para hacer uso adecuado e implementación de las gestiones permitidas en el marco de lo público	Creación de valor público	Saberes	Todos	ASESOR-CONOCIMIENTO DEL ENTORNO	Asesor-Conocimiento del entorno	
Transformación Digital	Acercamiento a la incidencia que tiene para la humanidad la inteligencia artificial	Se requiere brindar a los servidores del ministerio del conocimiento necesario para gestionar adecuadamente los retos y oportunidades de la inteligencia artificial, tomando como precedente las implicaciones sociales	Transformación digital	Saberes	Directivos	DIRECTIVO-PENSAMIENTO SISTÉMICO	Directivo- Pensamiento sistemático	
Transformación Digital	Inteligencia Artificial para gobierno	Se requiere brindar a los servidores del ministerio del conocimiento necesario para gestionar adecuadamente los retos y oportunidades de la inteligencia artificial en el marco de las obligaciones en gestión pública	Transformación digital	Saberes	Todos	ASESOR-CONOCIMIENTO DEL ENTORNO	Asesor-Conocimiento del entorno	
Habilidades Gerenciales	Liderazgo, diplomacia, resolución de conflictos, negociación	El entorno actual de la entidad requiere que los servidores cuenten con las habilidades para hacer una gestión estratégica del relacionamiento, que permita generar alianzas y apalancamiento de recursos para el SNETI	Creación de valor público	Estrategias de comunicación y educación	Directivos	DIRECTIVO-LIDERAZGO EFECTIVO	Directivo - Liderazgo efectivo	
Comunicación asertiva	Comunicación asertiva para equipos y al público	Los equipos de trabajo de todos los niveles de la entidad pueden mejorar los resultados de su labor técnica en la medida en que cuenten con mejores herramientas de comunicación que permitan establecer alianzas de trabajo en equipo así como brindar información pertinente y oportuna tanto a clientes internos como externos	Creación de valor público	Estrategias de comunicación y educación	Todos	PROFESIONAL-COMUNICACIÓN EFECTIVA	Profesional-Comunicación efectiva	
Gestión del conocimiento y la innovación	Metodologías ágiles para gestión de proyectos	Siendo los proyectos una unidad de trabajo básica en la entidad, los equipos de trabajo de profesionales, asesores y directivos se verían ampliamente fortalecidos en la medida en que actualicen sus conocimientos sobre las metodologías ágiles de gestión de proyectos, temática de vanguardia en la gestión administrativa	Creación de valor público	Saberes	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional-Aporte técnico –Profesional	
Gestión del conocimiento y la innovación	Power BI	Conocer e implementar las herramientas disponibles actualmente de análisis de datos puede representar una oportunidad de mejorar los reportes de información de clientes internos y externos sobre los procesos a cargo de la entidad, sin tener que hacer reprocesos	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Gestión de procedimientos	
Gestión del conocimiento y la innovación	Herramientas informáticas avanzadas	Conocer e implementar y hacer un mejor uso de las herramientas informáticas disponibles en los sistemas de la entidad representa una oportunidad de mejorar los reportes de información de clientes internos y externos sobre los procesos a cargo de la entidad	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Asistenciales	TÉCNICO-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Técnico- Confiabilidad técnica	
Tipos de Contratación Estatal en Colombia	Supervisión de contratos y convenios	Es fundamental que las diferentes instancias de la entidad comprendan la responsabilidad, implicaciones y alcance de la supervisión de contratos y convenios de forma tal que se refleje en una mejor gestión de los procesos a cargo	Creación de valor público	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional-Aporte técnico –Profesional	

 COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2024				 Ciencias		CÓDIGO: A201PR05F05
								VERSIÓN: 03
								FECHA: 12/09/2023
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES		
			EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	FUNCIONES ESCENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES	
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPG								
Prospectiva e Inteligencia estratégica	Construcción de políticas públicas de CTel basadas en visión de largo plazo.	El desarrollo de capacidades y competencias en prospectiva por medio de la formación es necesaria para la formulación de políticas públicas de Ciencia, Tecnología e Innovación (CTel) porque permite a Minciencias como ente rector del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTel) y por tanto responsable de la toma de decisiones para el fomento de la investigación y la innovación en el país, tener una visión a largo plazo del futuro de la ciencia, la tecnología, la economía y la sociedad. Esto le permite identificar las tendencias en temas científico-tecnológicos, las necesidades, la evolución del entorno y las nuevas tecnologías e innovaciones para solucionar las problemáticas de la sociedad y los territorios que probablemente produzcan mayores beneficios económicos y sociales a la población colombiana. La prospectiva como proceso puede tener una función importante en la planificación y toma de decisiones en las políticas y en la selección de prioridades contenidas en políticas, estrategias y programas para el fomento de la investigación y la innovación de investigación y desarrollo. Además, la capacitación en prospectiva puede ayudar a los encargados de la toma de decisiones a comprender mejor los cambios culturales que promueven la consolidación de una sociedad del conocimiento.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Asesores	ASESOR-CONOCIMIENTO DEL ENTORNO	Asesor-Conocimiento del entorno	
Gestión de política pública	Comprensión y aplicación del ciclo de la política pública.	La capacitación en gestión de política pública es esencial para el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (Minciencias) porque permite comprender el ciclo de las políticas que inicia en la identificación de la necesidad y va hasta la evaluación y toma de decisiones, de modo que es clave para que los encargados de la toma de decisiones comprendan mejor los procesos de planificación y toma de decisiones en la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas. Por lo tanto, este tema puede ayudar a comprender mejor los desafíos y oportunidades que enfrenta el país en materia de Ciencia, Tecnología e Innovación (CTel) y a diseñar políticas públicas más efectivas que respondan con soluciones claras y efectivas.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASESOR- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Asesor - Confiabilidad técnica	
Formulación y evaluación de programas y proyectos	Llevar a cabo las iniciativas para el fomento de la CTel con la metodología de gestión de proyectos.	La formación en formulación y evaluación de programas y proyectos puede ayudar a los encargados y responsables del diseño de estrategias y programas en Minciencias a comprender mejor los procesos metodológicos necesarios para poner en marcha los programas e iniciativas para la generación, uso, transferencia y apropiación del conocimiento.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASESOR- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Asesor - Confiabilidad técnica	
Análisis de marco normativo de Ciencia, Tecnología e Innovación	Identificar el marco regulatorio y de acción para los programas de CTel del Minciencias.	La CTel en Colombia tiene un marco normativo amplio, que apunta a las misionariedades de cada dependencia y que deben armonizarse desde donde cada uno de los funcionarios este a cargo, así también, existen unas estructuras nacionales y territoriales encargadas de implementar las estrategias definidas para la política a todo el territorio nacional. Cada uno de estos marcos normativos y cada uno de estos estamentos requieren ser armonizados en el que hacer diario de cada uno de los colaboradores al interior del ministerio, así como entidades aliadas en el orden nacional y territorial.	Creación de valor público	Saberes	Todos	DIRECTIVO- PLANEACIÓN	Directivo-Planeación	
Análisis de Impacto Normativo de Ciencia, Tecnología e Innovación.	Comprender el procedimiento de análisis de impacto normativo (AIN) para sustentar una decisión que simplifique el proceso regulatorio.	El análisis de impacto normativo, es una herramienta de toma de decisiones en materia de regulación o políticas públicas que procura la intervención más beneficiosa en materia económica, social y ambiental. Conforme a las competencias ministeriales, esta herramienta permitirá analizar el alcance de la regulación, para hacer más fácil su cumplimiento y/o implementación. Además, ante la baja contribución de CTel, es útil para aportar y fortalecer el sistema en el diseño, cumplimiento e implementación de las normas.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Asesores	ASESOR- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Asesor - Confiabilidad técnica	
Gestión de CTel	Comprender los componentes de CTel desde el Marco de organización del Sistema, sus actores y las Normas del Sector.	La gestión de CTel exige el conocimiento, comprensión y aplicación de los componentes de CTel, de esta manera los funcionarios de Minciencias estarán en capacidad de identificar las necesidades de la sociedad y territorios de modo que la gestión de CTel se lleve a cabo a través de planes, estrategias, programas y proyectos.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASESOR-CONOCIMIENTO DEL ENTORNO	Directivo- -Toma de decisiones	
Sistemas de información bibliográfico y documental del CENDOC	Buscar y encontrar de forma efectiva los documentos concernientes a la política científica, tecnológica y de innovación propia y que producen otros.	Minciencias cuenta con un fondo bibliográfico físico y digital que recoge buena parte de las investigaciones financiadas con recursos públicos, que se encuentran en acceso abierto mediante repositorios institucionales y documentos marco de política de CTel en el país y el mundo, se hace necesario movilizar capacidades para el uso de estas plataformas y estos materiales que se han desplegado en capacidades institucionales.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	DIRECTIVO- TOMA DE DECISIONES	Directivo- -Toma de decisiones	
Los Recursos Tecnológicos y sus aplicaciones	mejorar gestión de la información	Fortalecer y optimizar el manejo de la información en los diferentes aplicativos de Minciencias.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Todos	TÉCNICO-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Técnico- Confiabilidad técnica	
Tipos de Contratación Estatal en Colombia	Agilizar los procesos emitidos desde th	Obtener conocimientos básicos para mejorar los procesos inherentes a la Dirección de Talento Humano y la contratación que se da desde esta dependencia.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	TÉCNICO-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Técnico- Confiabilidad técnica	
Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real			Creación de valor público	Saber ser	Todos	PROFESIONAL- INSTRUMENTACIÓN DE DECISIONES	Profesional- Instrumentación de decisiones	

		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2024					
						CÓDIGO: A201PR05F05	
						VERSIÓN: 03	
						FECHA: 12/09/2023	
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPG	NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
			EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	FUNCIONES ESCENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES
Liderazgo con perspectiva de género	Eliminar los estereotipos de género en la toma de decisiones	Aumentar la sensibilización y fomentar un cambio de conducta, así como promover estrategias de cultura de género.	Probidad y ética de lo público	Práctica reflexiva continua	Todos		
Habilidades Sociales	Fortalecer los canales de comunicación	Lograr construir estrategias para resolver una situación de manera efectiva, facilitando la interacción y la relación con los servidores y contratistas de la Entidad	Probidad y ética de lo público	Estrategias de comunicación y educación	Todos		
Excel	Elaboración de tablas dinámicas	Fortalecer las habilidades relacionadas con el uso de excel respecto a la elaboración y análisis de tablas dinámicas	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Técnicos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Asistencial-Manejo de la información.
Gestión documental (Conformación de expedientes- Virtuales, físicos-)	Manejo de expedientes	Organización de expedientes físicos y virtuales	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Asistenciales	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Asistencial-Manejo de la información.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Apoyo en la dirección	Lograr resultados que produzcan impactos deseados	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Asistenciales	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Asistencial-Manejo de la información.
Gestión Documental y Administración de Archivos	Manejo de expedientes	Organización de expedientes	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Asistenciales	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Asistencial-Manejo de la información.
Seguridad de la Información.	manejo de los sistemas de información	Garantizar el manejo adecuado de la información de la entidad	Transformación digital	Saber hacer	Asistenciales	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Asistencial-Manejo de la información.
Trabajo en equipo	Mejorar las relaciones interpersonales	Fomentar y mejorar las relaciones interpersonales en las diferentes dependencias dentro de la entidad	Transformación digital	Saber ser	Asistenciales	ASISTENCIAL-RELACIONES INTERPERSONALES	Asistencial-Relaciones interpersonales.
Gestión de talento humano	Tener herramientas para estructurar, conservar y transmitir el conocimiento de los temas transversales la Dirección en los miembros del equipo.	Poder responder de manera efectiva y oportuna a las demandas de los usuarios de Talento Humano.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Presupuesto y Finanzas Públicas			Creación de valor público	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
situaciones administrativas de los servidores públicos			Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Todos	PROFESIONAL-INSTRUMENTACIÓN DE DECISIONES	Profesional- Instrumentación de decisiones
Gestión del Talento Humano	Tener herramientas para estructurar, conservar y transmitir el conocimiento de los temas transversales la Dirección en los miembros del equipo.	Poder responder de manera efectiva y oportuna a las demandas de los usuarios de Talento Humano.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Google Workspace	Se considera oportuno un curso intermedio/avanzado sobre la Suite Google Workspace, que debe hacer énfasis en el trabajo colaborativo y en la seguridad de la información.		Transformación digital	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional

N°	TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	META		METODOLOGÍA		RECURSOS DISPONIBLES	STO. EJECUCIÓN	CRONOGRAMA 2024												
					N° funcionarios a capacitar	N° Horas	Formadores internos	Formadores externos	\$		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECIEMBRE	
11	Norma técnica de calidad en el proceso estadístico NTCPE 1000:2020	Conocer la Norma Técnica de Calidad del Proceso Estadístico NTC PE 1000: 2020 y adquirir competencias para su manejo, interpretación y aplicación de la producción de información estadística.	Servidores Públicos	AOPI/DTH	12		x			P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
12	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano	Brindar apoyo a los servidores de la entidad para complementar, actualizar, suplir conocimientos y formarse en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados	Servidores Públicos	DTH	N/A		x			P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
13	Creatividad e Innovación Estratégica	Brindar a los participantes los conocimientos, recursos y habilidades necesarios para desarrollar una cultura de innovación y creatividad en la organización, para mejorar su competitividad y posicionamiento.	Servidores Públicos	DTH	8		x			P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
14	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG/ prevención de riesgos	Fortalecer los conocimientos sobre los temas de gestión institucional y desarrollar habilidades para su aplicación en el ejercicio en la Entidad.	Servidores Públicos	OAPI/DTH	4	x		\$ 0		P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
15	Política Ambiental (Uso eficiente y ahorro de energía)	Dar a conocer los fundamentos del medio ambiente y la sostenibilidad como dar los lineamientos para el uso eficiente de la energía y el agua.	Servidores Públicos	DTH/IDAF	6		x			P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
16	Excel Intermedio (tablas dinámicas, análisis de datos)	Capacitar a los servidores para utilizar las herramientas que proporciona la hoja de cálculo de MS Excel, donde podrán diseñar y construir hojas y libros con el fin de optimizar las funciones asignadas	Servidores Públicos	DTH	8		x			P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
17	Contratación estatal (Tipos de contratos, supervisión de contratos)	Actualizar sus conocimientos en el contexto normativo y jurisprudencial derivados del proceso de contratación administrativa.	Servidores Públicos	SEGEL/DTH	12	x	x			P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
18	Derechos de autor y propiedad intelectual	Definir que es la propiedad intelectual, y encontrar su importancia y los aspectos generales de sus componentes en el marco de la normatividad vigente.	Servidores Públicos	SEGEL/DTH	8		x			P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
19	Derechos Humanos justicia transicional y construcción de Paz	Conocer los diferentes conceptos existentes de la paz y sus implicaciones prácticas en la creación e implementación de una cultura de paz en Colombia.	Servidores Públicos	VCTA/DTH	8		x			P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
20	Formulación y evaluación de programas y proyectos (Metodología General Ajustada)	Dar a conocer los lineamientos básicos generales para la formulación y evaluación de proyectos y en el marco de la metodología MGA	Servidores Públicos	DTH	8		x			P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P	P

PROGRAMADO
EJECUTADO

PENDIENTE
NO EJECUTADO

CÓDIGO: A201PR05F05
 VERSIÓN: 03
 FECHA: 12/09/2023



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

Código: D101PR01M03

Versión: 02

Página: 22 de 22



Ciencias

N°	TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	META		METODOLOGÍA		RECURSOS DISPONIBLES	STO. EJECUCIÓN	CRONOGRAMA 2024														
					N° funcionarios a capacitar	N° Horas	Formadores internos	Formadores externos	\$		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE			
21	Transparencia y Acceso a la Información Pública	Brindar conocimientos generales respecto a los fundamentos de la transparencia, el acceso a la información pública y el derecho a la comunicación, identificando líneas de acción de políticas y beneficios	Servidores Públicos	SEGEL/DTH	50	8		x		P				P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	
22	Gestión y Política Pública en Ciencia, Tecnología e Innovación (marco normativo, impacto normativo) CONPES	Actualizar y reforzar las competencias relativas al diseño, formulación, implementación, ejecución y evaluación de la política y gestión de la ciencia, la tecnología y la innovación	Servidores Públicos	VCTA/DTH		12		x		P				P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
23	Planeación estratégica (visión estratégica, Prospectiva e Inteligencia estratégica)	Ofrecer las herramientas teóricas como prácticas para aprender a realizar una planeación estratégica de alto impacto para cualquier proyecto, tanto en el largo, mediano y corto plazo.	Servidores Públicos	AOPI/DTH		12		x		P				P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P

PROGRAMADO
EJECUTADO

PENDIENTE
NO EJECUTADO

CÓDIGO: A201PR05F05
VERSIÓN: 03
FECHA: 12/09/2023