



El conocimiento  
es de todos

Minciencias

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 1 de 28

MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN- MINCIENCIAS

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

## Dirección de Talento Humano



El conocimiento  
es de todos

Minciencias

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
MARCO CONCEPTUAL .....	3
MARCO NORMATIVO .....	6
CONTEXTO ESTRATÉGICO.....	7
OBJETIVO.....	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	8
POBLACIÓN OBJETO .....	8
IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....	8
METODOLOGÍA.....	8
INDUCCION .....	10
REINDUCCIÓN .....	10
ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2021 .....	10
REDES DE APOYO .....	11
META .....	11
EVALUACION DEL PIC .....	11
INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC .....	12
INDICADORES PARA EVALUAR EL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN:.....	12
BIBLIOGRAFÍA .....	13
ANEXOS .....	14

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		Página: 3 de 28

## INTRODUCCIÓN

El plan Institucional de capacitación del Minciencias está orientado al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, identificación de valores y competencias fundamentales de los servidores con el ánimo de propiciar el crecimiento personal, grupal e institucional conllevando de esta manera a la optimización de la gestión realizada en la Entidad.

Por otra parte, lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los retos que se establecen a la capacitación en las entidades públicas deben ser basados en la solución de las necesidades, teniendo en cuenta esto, la formación y capacitación de los servidores públicos del Estado ocupa un sitio de preferencia dentro de los procesos de gestión del talento humano, por las incidencias positivas que las mismas tienen para el servidor y para la administración pública.

Para abordar con éxito estas acciones, Minciencias debe continuar contando con unos servidores públicos conscientes de la misión del Ministerio y para ello la entidad formula e implementa el Plan de Capacitación Institucional con el que busca dar respuesta al quehacer misional de la Entidad. Teniendo en cuenta lo anterior, mediante la identificación de necesidades de las diferentes áreas y direcciones, y ajustándose al ámbito normativo actual, 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.

Desde la Dirección de Talento Humano, mediante la Matriz de formulación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, identificada con el código A201PR05F05, la cual fue diligenciada por las distintas áreas del Ministerio, identifico las necesidades de capacitación a las cuales fueron filtradas por diferentes lineamientos como normativos, cobertura e impacto.

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:

 <p>El conocimiento es de todos</p> <p>Minciencias</p>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 4 de 28

**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, “... 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 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.”

 <b>El conocimiento es de todos</b> Minciencias	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		Página: 5 de 28

**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.

#### **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 2021, a los ejes 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.

 <p>El conocimiento es de todos</p> <p>Minciencias</p>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 6 de 28

## 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.

**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”.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		Página: 7 de 28

**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 2019-2022 y Plan de Acción Institucional 2021 en los siguientes aspectos:

- Objetivo Estratégico:** Generar Lineamientos a nivel nacional y regional para implementación de procesos de innovación que generen valor publico
- Programa Estratégico:** Gestión para un Talento humano integro, efectivo e Innovador
- Iniciativa Estratégica:** La motivación nos hace más productivos
- Meta:** 100% de Cumplimiento de las actividades planificadas
- Responsable:** Dirección de Talento Humano

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		Página: 8 de 28

## OBJETIVO

Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias y conocimientos de los servidores públicos de Minciencias, mediante actividades de capacitación identificadas en el diagnóstico de necesidades de la Entidad.

### Objetivos Específicos

- Fortalecer el desarrollo de competencias en los servidores del MINCIENCIAS, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 815 de 2018 y las relacionadas en el manual de competencias del Ministerio, con el fin de mejorar su desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos estratégicos de Minciencias
- Contribuir al mejoramiento institucional mediante actividades de capacitación que permitan la integración del conocimiento al quehacer individual

### 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

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, auditorias, evaluación de clima organizacional, Sistemas de Gestión, informes de seguimiento, PIC vigencia anterior, entre otras. Igualmente, la matriz cuenta con los ejes temáticos contenidos en el documento Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 del DAFP.

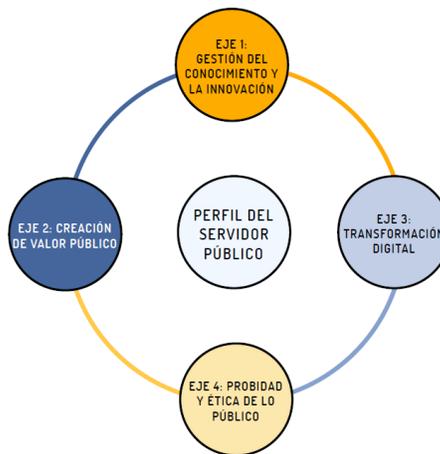
Desde la Dirección de Talento Humano se envió a cada una de las dependencias de la Entidad la matriz para el diligenciamiento de esta.

Posterior a esto, 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 encarga 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



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

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

**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

 <b>El conocimiento es de todos</b> Minciencias	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		Página: 10 de 28

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 2021, se tiene programados cursos, talleres y/o charlas relacionadas con los diferentes programas de la Dirección de Talento Humano como son 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 prevención de consumo de sustancias psicoactivas, Medicina preventiva y Seguridad Industrial), igualmente se dictaran sobre temas del Código de Integridad y las siguientes actividades :

## **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 2021**

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, la Dirección de Talento Humano socializará a la comunidad Minciencias, mediante correo electrónicos, 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, 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.

Cuando la actividad sea implementada por personal externo, estará avalado mediante un contrato o

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		Página: 11 de 28

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, 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 de Capacitación 2021 se cuenta con un presupuesto general de doscientos sesenta y cinco millones de pesos mcte (\$265.000.000)

## **META**

La meta para el año 2021 es ejecutar todas las actividades contempladas en el Plan Institucional de Capacitación 2021 (Anexo 2), (100% de cumplimiento, frente a las actividades planificadas)

## **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.

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

¿Qué evaluar?	Indicadores	Evidencias
<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. A101PR05F10, publicada en GINA
<b>Resultados de la Implementación del PIC</b>	N° de encuestas realizadas satisfactoriamente / N° 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
<b>Eficacia</b>	No de evaluaciones realizadas satisfactoriamente/No. total, de personas que realizan la evaluación	Resultados de la aplicación de la Evaluación de eficacia identificada en GINA con el código No. A201PR05F02

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 en el cronograma, anexo 2, 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>

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Departamento Administrativo de la Función Pública Tomado de: [https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document\\_library/bGsp2IjUBdeu/view\\_file/34208239](https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34208239)

Elaboró	Revisó	Aprobó
<b>Nombre:</b> ERIKA CUELLAR DIAZ	<b>Nombre:</b> CARLOS CAMELO CASTILLO	<b>Nombre:</b> Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional
<b>Cargo:</b> Profesional Dirección de Talento Humano	<b>Cargo:</b> Director Dirección de Talento Humano	<b>Cargo:</b> N/A

## Anexo 1

### Consolidado Diagnóstico de necesidades generales

 <b>El conocimiento es de todos</b> Minciencias		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINICIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2021					CÓDIGO: A201PR05F05 VERSIÓN: 01 FECHA: 2020-12-04	
		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
1	Elaboración de manuales de procesos y procedimientos	Sistemas de Gestión	Dada nuestra Misionalidad, se hace necesario continuar con el proceso de afinar nuestros manual	Creación de valor público	Saber hacer	Todos	DIRECTIVO -VISIÓN ESTRATÉGICA	Directivo-Planeación
2	Modelos instrumentos y herramientas de Innovación	Creación de nuevas iniciativas y programas	Dada nuestra Misionalidad, se hace necesario crear nuevas iniciativas para cumplir con las funcio	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber SER	TODOS	DIRECTIVO -GESTIÓN DEL DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Directivo- Visión Estratégica
3	Fortalecimiento en redes de apoyo	Articular la DVF con el SNCTel	Dada nuestra Misionalidad, se hace necesario articular y afinar nuestras redes de apoyo de NNAJ	Transformación digital	SABER HACER	Todos	DIRECTIVO -LIDERAZGO EFECTIVO	Directivo- Gestión del desarrollo de las personas
4	Servicio al ciudadano, participación ciudadana y control social	Socializar a los colaboradores del ministerio en temas relacionados del servicio de ciudadano: con derechos de petición, en cuanto a términos, raditaciones y respuestas a los ciudadanos, así como orientar la atención que se debe brindar a cada uno de nuestros grupos de valor y grupos de interés. De igual manera se realizará la socialización de los procedimientos de atención al ciudadano en las diferentes áreas.	Para tener una atención al ciudadano respondiendo a los atributos de calidad se deberán realizar socializaciones en el Ministerio relacionados con temas de interés a la ciudadanía, dando respuesta a la política de servicio al ciudadano, por lo que se hace necesario tratar temas sobre la respuesta efectiva y en términos de los derechos de petición allegados a la entidad y así mismo, para que desde el ministerio se brinde atención preferencial y diferencial a nuestros grupos de interés y de valor. Por último se hace necesario que los servidores públicos y demás colaboradores conozcan los procedimientos con los que se ejecutan las labores diarias del servicio respondiendo a lo establecido en la normalidad vigente.	Creación de valor público	Saber ser	Todos	PROFESIONAL-COMUNICACIÓN EFECTIVA	Profesional-Comunicación efectiva
5	Contratación Estatal	Fortalecer los conocimientos del equipo en relación a temas contractuales con el fin de minimizar posibles reprocesos al interior de la Entidad.	Desde el Proceso de Gestión Administrativa, se adelanta gran parte de los procesos contractuales	Gestión del conocimiento y la innovación	HACER	PROFESIONALES	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional
6	Elaboración de manuales de procesos y procedimientos	Fortalecer las capacidades del equipo en todo lo relacionado con el desarrollo de posibles mejoras al proceso, así como a los procedimientos que lo conforman.	Desde el Proceso de Gestión Administrativa, se han venido construyendo una serie de procedim	Creación de valor público	SABER HACER	PROFESIONALES	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Gestión de procedimientos



El conocimiento es de todos

Minciencias

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 15 de 28

El conocimiento es de todos Minciencias		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2021					CÓDIGO: A201PRO5F05 VERSIÓN: 01 FECHA: 2020-12-04	
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES		
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPG			EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	FUNCIONES ESENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES	
7 Socialización de la Guía de supervisión de contratación	Fortalecer los conocimientos del equipo en relación a temas de supervisión y apoyo a la supervisión de los contratos asignados al área.	Desde el Proceso de Gestión Administrativa, tiene a cargo la supervisión de una serie de contratos	Gestión del conocimiento y la innovación	HACER	PROFESIONALES	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
8 Control de Inventarios	Contar con conocimiento actualizados en relación a la administración y gestión de los inventarios de la Entidad.	Desde el Proceso de Gestión Administrativa, es quien tiene a cargo la administración y gestión de	Creación de valor público	SABER HACER	PROFESIONALES	PROFESIONAL- INSTRUMENTACIÓN DE DECISIONES	Profesional- Instrumentación de decisiones	
9 Variables que afectan a la gestión del inventario.	Contar con conocimiento actualizados en relación a la administración y gestión de los inventarios de la Entidad.	Desde el Proceso de Gestión Administrativa, es quien tiene a cargo la administración y gestión de	Creación de valor público	SABER HACER	PROFESIONALES	PROFESIONAL- INSTRUMENTACIÓN DE DECISIONES	Profesional- Instrumentación de decisiones	
10 Elaboración, gestión y valoración de inventarios	Contar con conocimiento actualizados en relación a la administración y gestión de los inventarios de la Entidad.	Desde el Proceso de Gestión Administrativa, es quien tiene a cargo la administración y gestión de	Creación de valor público	SABER HACER	PROFESIONALES	PROFESIONAL- INSTRUMENTACIÓN DE DECISIONES	Profesional- Instrumentación de decisiones	
11 Habilidades sociales	Fortalecer las habilidades comunicativas y de relacionamiento del grupo, con el objetivo de prestar un valor agregado al servicio prestado	Entendiendo que el Proceso de Gestión Administrativa presta servicios a toda la comunidad interna	Probidad y ética de lo público	Estrategias de comunicación y educación	TODOS	PROFESIONAL-COMUNICACIÓN EFECTIVA	Profesional-Comunicación efectiva	
12 Gestión Documental y Administración de Archivos	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	GESTION DE PROCEDIMIENTOS NO TIENE COMPETENCIA FUNCIONAL DEFINIDA EN EL MANUAL	



El conocimiento  
es de todos

Minciencias

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 16 de 28

El conocimiento es de todos		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS					CÓDIGO: A201PRO5F05	
		IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2021					VERSIÓN: 01	
							FECHA: 2020-12-04	
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
13	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	GESTION DE PROCEDIMIENTOS NO TIENE COMPETENCIA FUNCIONAL DEFINIDA EN EL MANUAL
14	Presupuesto y Finanzas Públicas	Actualización tributaria	La normatividad tributaria tiene cambios permanentes, por lo cual se requiere que la Dirección cu	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional
15	Presupuesto y Finanzas Públicas	Regalías	Actualización en temas presupuestales, referentes a Recursos de Regalías.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional
16	Presupuesto y Finanzas Públicas	Facturación electrónica	Teniendo en cuenta la normatividad que ha sido expedida por la DIAN y la Presidencia de la Rep	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional
17	Tecnologías de la información	Excel avanzado	Dada las actividades que se realizan al interior del Grupo Financiero se hace necesario que el pe	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional
18	Uso eficiente y ahorro de energía.	Gestión Ambiental		Creación de valor público	HACER	TODOS	DIRECTIVO -VISIÓN ESTRATÉGICA	Directivos- Visión Estratégica



El conocimiento  
es de todos

Minciencias

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 17 de 28

El conocimiento es de todos Minciencias		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2021					CÓDIGO: A201PRO5F05	
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
19	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. Fortalecimiento de la entidad. 2. Fortalecimiento de procedimientos 3. Búsqueda de estrategias para mejora de capacidades	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	ASESOR	Aprendizaje continuo	Asesor-Creatividad e innovación
20	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.	1. Fortalecimiento de mecanismos para no pérdida de la información actual y recolección de nuevos datos	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	HACER	TODOS	Aprendizaje continuo	Profesional- Gestión de procedimientos
21	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.	1. Producción de resultados eficientes 2. Identificación de obligaciones 3. Mejoramiento y creación de procesos	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SER	ASESOR	Orientación a resultados	Asesor - Confiabilidad técnica
22	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.	1. Ambiente laboral, debido al fortalecimiento de los equipos 2. Desarrollo de las actividades sin contratiempos	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	TODOS	Aprendizaje continuo	Tecnico- Confiabilidad técnica
23	Ética y transparencia en la gestión pública	Como línea principal ante cada una de las actuaciones de los funcionarios públicos se deben mantener bajo el margen ético y una total transparencia ante los demás funcionarios y la sociedad en general	1. Con la existencia de nuevos procesos es necesario contar con directrices que guíen cada uno de nuestras estructuras. 2. Buen accionar de nuestros servidores públicos.	GOBERNANZA PARA LA PAZ	SER	TODOS	Aporte técnico-profesional	Profesional -Aporte técnico -Profesional
24	Modelos instrumentos y herramientas de Innovación	Fortalecer los instrumentos de política articulados con la metodología ArCo del DNP.	En el marco de la metodología ArCo del DNP, se sugiere fortalecer los programas de capacitación frente al diseño de instrumentos de política, con el fin de mejorar el uso eficiente de recursos y promover la focalización de los mismos.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Asesores	ASESOR- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Asesor-Creatividad e innovación



El conocimiento es de todos

Minciencias

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 18 de 28

El conocimiento es de todos Minciencias		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINICIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2021					CÓDIGO: A201PR05F05 VERSIÓN: 01 FECHA: 2020-12-04	
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPG				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	FUNCIONES ESENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES
25	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 CTeI, 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
26	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
27	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
28	Políticas orientadas por Misión	Capacitar a funcionarios y colaboradores del Ministerio que participen en procesos de diseño, formulación, implementación y evaluación de política pública.	Teniendo en cuenta las prioridades del Ministerio y las recomendaciones de la Misión de Sabios, es fundamental que funcionarios y colaboradores cuenten con el conocimiento para formular políticas y mecanismos que respondan a la metodología de Políticas Orientadas por Misión	gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Asesores	ASESOR- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Asesor - Confiabilidad técnica
29	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
30	Design Thinking	Entrenar a los agentes del sistema de ciencia y tecnología en la metodología de innovación más frecuentemente utilizada en ecosistemas de emprendimiento e innovación del mundo. Sensibilizar en el uso sistemático de la creatividad, la innovación centrada en el usuario, la cultura del prototipado.	A través del design thinking se logra establecer atributos de deseabilidad, factibilidad y viabilidad a problemas con soluciones innovadoras. Por tanto los funcionarios de ministerio habrán de estar en capacidad de comprender y usar esta herramienta para proyectos propios y de terceros vinculados.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Asesores	ASESOR- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Asesor - Confiabilidad técnica



El conocimiento  
es de todos

Minciencias

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 19 de 28

El conocimiento es de todos Minciencias		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS					CÓDIGO: A201PR05F05	
		IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2021					VERSIÓN: 01	
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
31	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Sensibilizar y entrenar a los funcionarios en el uso de técnicas y herramientas que faciliten su comportamiento proactivo y colaborativo para los retos cotidianos y estratégicos de la entidad.	Los nuevos modelos de liderazgo trascienden la planeación, la organización y la supervisión. Los entornos requieren mejores habilidades para interactuar con pares y stakeholders de la organización; de esta forma el ministerio requerirá que sus funcionarios estuvieran articulados con estos nuevos liderazgos centrados en el desarrollo y motivación de las personas y el alcance de metas a mediano y largo plazo.	Creación de valor público	Saber ser	Asesores	ASESOR- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Asesor - Confiabilidad técnica
32	Transparencia y Acceso a la Información Pública	Fortalecer los principios de integridad, transparencia, legalidad y lucha contra la corrupción (RITA) en la comunidad Minciencias	Desarrollar conocimientos y habilidades en los servidores públicos para facilitar el acceso a la información pública y el manejo de metodologías e instrumentos que hagan viable un efectivo control social de lo público, ética pública, en herramientas de rendición pública de cuentas.	Creación de valor público	Saber ser	Profesionales	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Asistencial-Manejo de la información.
33	Conflicto de Intereses	Fortalecer el conocimiento de los servidores públicos en lo relacionado con las situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.	Promover una cultura íntegra en los servidores públicos, que permita prevenir el riesgo de atentar contra la transparencia y la moralidad administrativa, afectando el fin de la actividad del estado.	Creación de valor público	Saber ser	Profesionales	TÉCNICO-RESPONSABILIDAD	Tecnico-Responsabilidad
34	CTel para abogados	Fortalecer los conocimientos de los servidores públicos en materia de Ciencia, Tecnología e Innovación	Ampliar y profundizar los temas de normalidad que rige el SNETel, en el ordenamiento jurídico.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Profesionales	ASESOR-CONOCIMIENTO DEL ENTORNO	Asesor-Conocimiento del entorno
35	Toma de decisiones	Capacitación en la herramienta HOPEX	Identificar, Modelar y estructurar contenidos asociados a las TI (catálogos de servicios y de TI) en	Transformación digital	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional- Instrumentación de decisiones
36	Sistemas Integrales de Protección de Datos	Definir los datos que se deben proteger para los actores del SNETel, porque no está claro cuales de ellos son susceptibles de ser protegidos, en especial para los investigadores.	Para los actores del SNETel en especial los investigadores, algunos datos personales deben publicarse para que la comunidad los pueda reconocer, pueda hacer contacto con ellos, conozca su producción, los grupos de investigación en los que trabaja y pueda de esta forma consultar, seleccionar y hacer alianzas con estos expertos en temas específicos.	Creación de valor público	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Instrumentación de decisiones



El conocimiento es de todos

Minciencias

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 20 de 28

El conocimiento es de todos		Minciencias		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS				CÓDIGO: A201PRO5F05	
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES		
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPG				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	FUNCIONES ESENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES	
37	Seguridad de la Información.	Socializar y sensibilizar a los funcionarios en el tema de seguridad de la información	Es importante destacar que en la mayoría de las organizaciones no se le da importancia necesaria a cómo gestionar la seguridad de la información hasta que ocurre algún incidente, por ello es recomendable anticiparse socializando y sensibilizando a los funcionarios en este tema.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Gestión de procedimientos	
38	Seguridad de la Información.	Brindar lineamientos técnicos de como proteger la información del Ministerio de posibles amenazas	Reforzar lineamientos y buenas prácticas establecidas a través del Sistema de Seguridad	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Asistencial-Manejo de la información.	
39	Seguridad de la Información.	Capacitar en lineamientos establecidos en la ISO 27001, la cual es la normativa que persigue preservar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información dentro de una entidad	El incumplimiento a estos lineamientos se puede derivar en incidentes de seguridad de información que afecten los activos de información del Ministerio o incluso pueden llegar a generar sanciones de acuerdo a la normatividad legal vigente. Sin embargo, para mitigar este tipo de situaciones es importante que el personal vinculado al Ministerio conozca de manera oportuna todas las directrices de la ISO 27001	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Asistencial-Manejo de la información.	
40	Transformación Digital	Optimizar los procesos, mejorar su competitividad y ofrecer un nuevo valor añadido a nuestros usuarios	Integración de las nuevas tecnologías en todas las áreas de la entidad para cambiar su forma de funcionar	Transformación digital	Saber ser	todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional	
41	Visión estratégica	Sensibilizar, comunicar la Política de Gobierno Digital como un agente transformador institucional	Se requiere iniciar actividades que permitan fortalecer las capacidades en TI a funcionarios y colaboradores, con el propósito de fomentar el uso y apropiación de las TI, haciendo de ellos usuarios digitales, competitivos, proactivos e innovadores, que generen valor público en un entorno de confianza digital.	Transformación digital	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-INSTRUMENTACIÓN DE DECISIONES	Profesional- Instrumentación de decisiones	
42	Visión estratégica	Sensibilizar, comunicar la Arquitectura Empresarial - AE como modelo de integración entre el negocio y las TI	Sensibilizar, socializar y comunicar el modelo de Arquitectura Empresarial a funcionarios y Colaboradores con el propósito de generar acercamientos y entendimiento de las bondades de la Arquitectura Empresarial como un instrumento estratégico para la toma de decisiones en cuanto a las inversiones de TI	Transformación digital	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-INSTRUMENTACIÓN DE DECISIONES	Profesional- Instrumentación de decisiones	
43	Visión estratégica	Sensibilizar, comunicar los Servicios Ciudadanos Digitales como modelo transformación de entidades hacia tendencias de la cuarta generación	Comunicar las diferentes iniciativas en las que requiere la institución incursionar como modelo de cambio y transformación, para elevar la cultura digital institucional y ciudadana.	Transformación digital	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional	



El conocimiento  
es de todos

Minciencias

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 21 de 28

FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES		
			TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPG	EJES TEMÁTICOS		DIMENSIONES POR COMPETENCIAS	COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	FUNCIONES ESENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES
44	Visión estratégica	Comunicar, socializar y sensibilizar el Plan Estratégico de las Tecnologías de la Información - PETI, con el propósito de brindar entendimiento y una mayor participación institucional, para el ejercicio de construcción, formulación, avance y consecución de los logros alineados con las TI y el Ministerio.	Transformación digital	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-INSTRUMENTACIÓN DE DECISIONES	Profesional -Aporte técnico -Profesional	
45	Contratación Estatal	Generar comprensión y entendimiento de las contrataciones de servicios y productos de relacionadas con las TI	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional	
46	Planeación	Comprender los contenidos registrados en la plataforma GINA, asociados a riesgos, planes y procedimientos en TI	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico -Profesional	
47	Los Recursos Tecnológicos y sus aplicaciones	Ajustes plataformas tecnológicas, Sistemas de Información y Servicios	Se requiere socializar, sensibilizar al equipo de la OTSI, en los diferentes contenidos que se registran en la plataforma GINA y que estén asociados a los lineamientos de seguridad, calidad y procesos de la oficina, con el propósito de unificar el entendimiento del colectivo y fomentar el uso y aprovechamiento de la plataforma GINA	Transformación digital	Saberes	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Instrumentación de decisiones
48	Los Recursos Tecnológicos y sus aplicaciones	Nuevos productos o servicios en TI	Incentivar y fomentar una cultura digital en funcionarios y colaboradores con el propósito de generar valor y obtener mejores beneficios en las inversiones de TI.	Transformación digital	Saberes	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Instrumentación de decisiones
49	Gestión del desarrollo de las personas	Plataforma Institucional de e-learning para publicar contenidos audiovisuales	Construir y mantener un repositorio de contenidos audiovisuales y de tipo texto para almacenar y publicar temáticas relacionadas con las TI, con el propósito de formar, socializar, comunicar y sensibilizar a los grupos de interés del Minciencias.	Transformación digital	Saberes	Profesionales	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	
50	Motivación laboral	Presentar los diferentes servicios que presta la OTSI (swith Google, telefonía, Impresión, firma digital, Aplicaciones de apoyo, servicios climáticos, repositorios de contenidos, solicitud de servicios de apoyo)	Sensibilizar, comunicar y capacitar a los grupos de interés (Funcionarios y Colaboradores) del Minciencias en los diferentes servicios que soporta la OTSI, para fortalecer capacidades internas, enfocadas a la demanda de servicios de apoyo tecnológico y/o para facilitar la realización de las actividades soportadas en las TI y fomentar una cultura tecnológica y de pertenencia de los diferentes grupos de interés en sus respectivas dependencias.	Transformación digital	Saber ser	Todos	PROFESIONAL-INSTRUMENTACIÓN DE DECISIONES	Profesional- Instrumentación de decisiones



El conocimiento es de todos

Minciencias

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 22 de 28

El conocimiento es de todos		Minciencias		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINICIENCIAS			IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2021		CÓDIGO: A201PR05F05		
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN				NECESIDAD		JUSTIFICACIÓN		EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPG								EJES TEMÁTICOS		DIMENSIONES POR COMPETENCIAS	
								DIRIGIDO A		COMPETENCIAS LABORALES	
										COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	
										FUNCIONES ESENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES	
51	Socialización de la Guía de supervisión de contratación	En la Resolución 1038 de 2020 " Por la cual se adopta la Política de Prevención del Daño Antijurídico del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación" se tiene establecido para la vigencia 2021 como una de las actividades realizar un máximo de tres (3) socializaciones de la Guía de Supervisión e Interventoría de Contratos y Convenios., dirigida principalmente a los supervisores.	El comité de Conciliación aprobó en el aplicativo para la formulación implementación y seguimiento	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Todos	DIRECTIVO -LIDERAZGO EFECTIVO	Directivo - Liderazgo efectivo			
52	Contratación Estatal	Para la Planeación Estratégica 2021, se espera mediante el programa estratégico a cargo de la Secretaría General, fortalecer los procesos del cambio asociados a la contratación, dirigida a todos los colaboradores.	Para la planeación estratégica vigencia 2021, se proyecta identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, procedimientos, entre otros, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y la visión del contexto.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Todos	DIRECTIVO -VISIÓN ESTRATÉGICA	Directivos- Visión Estratégica			
53	Prevención de riesgos.	Las Entidades Estatales deben propender por evitar la exposición del Proceso de Contratación a Riesgos que se pueden presentar, para lo cual debe diseñar estrategias que le permitan tener una adecuada administración del mismo, reduciendo la probabilidad de ocurrencia o mitigando el impacto para la entidad.	Para la adecuada estructuración de los procesos de selección que se tienen proyectados, es necesario realizar capacitaciones que permitan transmitir el conocimiento al personal de profesionales, de tal manera que se otorguen herramientas para la implementación del análisis y manejo del riesgo, el cual debe cubrir a la entidad desde la planeación hasta la terminación del plazo y la liquidación del contrato.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional			
54	Socialización de procedimientos en las diferentes áreas	La Entidad Estatal al momento de la planeación de los diferentes proyectos a ejecutar, a través del respectivo análisis del sector, debe entender claramente y conocer: (a) cuál es su necesidad y cómo puede satisfacerla; (b) cómo y quiénes pueden proveer los bienes, obras y servicios que necesita; y (c) el contexto en el cual los posibles proveedores desarrollan su actividad y de esta manera lograr adelantar los procesos de selección. Asimismo, la Entidad en el sistema de compras públicas, esta conminado a dar cumplimiento a las obligaciones del Estado colombiano incluidas en los Acuerdos Comerciales.	La Entidad Estatal para la correcta satisfacción de sus necesidades debe orientar a los profesionales que de manera permanente coadyuvan en la estructuración de procesos de selección, tengan el conocimiento y la capacidad de definir el sector o mercado al cual pertenecen los bienes, obras o servicios que se requieren y hacer el análisis correspondiente de los criterios a solicitar de tal manera que garantice los principios constitucionales y legales de la contratación pública.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional			
55	Socialización de procedimientos en las diferentes áreas	La Entidad al estar obligada al uso de la plataforma SEOP II. De carácter transaccional, debe buscar que la misma sea utilizada de acuerdo a los lineamientos del administrador de la misma Colombia Compra Eficiente	En virtud a que dentro los diferentes procesos de selección que adelanta la Entidad, los gestores y actores contractuales del Ministerio deben conocer y aplicar los instructivos para el uso de la plataforma SEOP II, por lo que se hace necesario el desarrollo de capacitaciones sobre su uso en todas las etapas contractuales.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional			
56	Visión estratégica	<b>Modelos instrumentos y herramientas de Innovación:</b> Se requiere fortalecer esta competencia entre los integrantes de los equipos de trabajo que conforman la DTUC, con el ánimo de crear iniciativas o estrategias que atiendan nuestra misionalidad y metas asociadas	<b>Modelos instrumentos y herramientas de Innovación:</b> 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, el uso eficiente de recursos y el cumplimiento misional a través de estas gestiones	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Profesionales	DIRECTIVO -VISIÓN ESTRATÉGICA	Directivo- Visión Estratégica			
57	Competitividad	<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 mejor su competitividad y en cada acción incorporada se mejore la efectividad de la Entidad	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Profesionales	ASESOR-CONOCIMIENTO DEL ENTORNO	Asesor-Conocimiento del entorno			



El conocimiento es de todos

Minciencias

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código:  
D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 23 de 28

CÓDIGO: A201PR05F05  
VERSIÓN: 01  
FECHA: 2020-12-04

FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPG				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	FUNCIONES ESENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES
58	Prospectiva y evaluación de impacto	<b>Prospectiva y evaluación de impacto:</b> Se requiere que los equipos de trabajo adquieran conocimientos sobre los 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 permitirá 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 y la innovación	Saber hacer	Profesionales	DIRECTIVO- TOMA DE DECISIONES	Directivo- Toma de decisiones
59	Formulación y Diseño de Política Pública	<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, 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 y la innovación	Saberes	Asesores	ASESOR- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Asesor - Confiabilidad técnica
60	Habilidades sociales	Estructuración de talleres y manejo de grupos.	Se considera pertinente la capacitación en este tema, con el fin de identificar y aplicar nuevos conocimientos sobre tecnologías, métodos y programas de trabajo para realizar una mejor gestión desde la Dirección de Generación de Conocimiento.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASESOR-CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES	Asesor- Construcción de relaciones
61	Comunicación asertiva	Comunicación oral y manejo de medios	Es importante que los directivos, asesores y técnicos adquieran la habilidad de establecer comunicación efectiva y positiva con superiores jerárquicos, pares y ciudadanos, tanto en la expresión escrita, como verbal y gestual.	Probidad y ética de lo público	Estrategias de comunicación y educación	Todos	ASESOR- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Asesor - Confiabilidad técnica
62	Prospectiva y evaluación de impacto	Prospectiva estratégica	Esta capacitación está orientada a generar capacidades y habilidades para la adopción de una visión estratégica.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Directivos	DIRECTIVO -VISIÓN ESTRATÉGICA	Directivo- Visión Estratégica
63	Planeación	Planeación estratégica	Esta iniciativa tiene como fin el fortalecimiento de las capacidades de los directivos y asesores de la DGC, con el fin de determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Directivos	DIRECTIVO- PLANEACIÓN	Directivo-Planeación
64	Formulación y Diseño de Política Pública	Gestión de proyectos y políticas de desarrollo.	La gestión de proyectos tiene como fin fortalecer el conocimiento y capacidades sobre las metodologías adecuadas para planificar y dirigir los procesos de seguimiento de contratos y convenios. La gestión de políticas de desarrollo pretende capacitar a los directivos para fortalecer los conocimientos en gestión pública, macroeconomía, crecimiento y desarrollo, administración pública y tratados comerciales, entre otros.	Creación de valor público	Saberes	Directivos	DIRECTIVO -VISIÓN ESTRATÉGICA	Directivo- Visión Estratégica
65	Gestión de conocimiento	Estrategias para consolidación de redes de conocimiento	Se considera pertinente, ya que contribuye a la generación de capacidades en la optimización y gestión del conocimiento, con el fin de fortalecer la cooperación y el aprovechamiento de recursos.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Todos	DIRECTIVO -VISIÓN ESTRATÉGICA	Directivo- Visión Estratégica
66	Transformación Digital	Estrategias para community manager y redes digitales.	Es importante la capacitación en este tema, ya que permite que los funcionarios de la DGC adquieran habilidades para construir y administrar las comunidades en línea, gestionar la identidad y la imagen de Minciencias, manteniendo relaciones estables y duraderas con los usuarios.	Transformación digital	Saberes	Todos	ASESOR- CREATIVIDAD E INNOVACIÓN	Asesor-Creatividad e innovación









