

RESOLUCIÓN 0123 DE 2022

16 FEB. 2022

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación para la vigencia 2022”

EL MINISTRO (E) DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

En uso de sus atribuciones legales conferidas en el Decreto de 2226 de 2019, en el Decreto 666 de 2021 y,

CONSIDERANDO:

Que dentro de las políticas del desarrollo administrativo, en concordancia con los planes institucionales del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, se contempla la gestión del Talento Humano como uno de los pilares que contribuye al cumplimiento de objetivos institucionales.

Que el artículo 2° del Decreto Ley 1567 de 1998 *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*, define el sistema nacional de capacitación como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los servidores una mayor capacidad de aprendizaje y de acción en función de lograr eficiencia en la gestión pública.

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

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

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

Que por medio del memorando 20210420439863 del 25 de octubre de 2021, la Dirección de Talento Humano solicitó a las dependencias del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, identificar las necesidades de capacitación de cada uno de las áreas teniendo en cuenta los ejes temáticos dispuestos Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública como: Gestión del conocimiento y la innovación, Creación de valor público, Transformación digital y Probidad y ética de lo público.

Que la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3° modifica el literal g) del artículo 6° del Decreto Ley 1567 de 1998, el cual indica que los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de



"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación para la vigencia 2022"

capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Que la Comisión de Personal en sesión llevada a cabo el día 13 de enero de 2022, participó en la revisión del Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, de la presente vigencia.

Que para dar cumplimiento a las disposiciones legales mencionadas anteriormente y atendiendo a las necesidades del Ministerio, se formuló el Plan Institucional de Capacitación para los servidores públicos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación vigencia 2022, el cual fue aprobado en la sesión del Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional llevada a cabo el día 28 de enero de 2022.

Que de conformidad con lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación para los servidores públicos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación vigencia 2022, el cual hace parte integral de la presente Resolución a través del respectivo anexo.

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

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

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

ARTÍCULO CUARTO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la Resolución Nro. 0551 de 2021, así como las demás disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Bogotá D.C., a los 16 FEB. 2022

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

SERGIO CRISTANCHO MARULANDA
Ministro de Ciencia, Tecnología e Innovación (E)

Anexo: Plan Institucional de Capacitación
Vo.Bo: José Manuel Luque/Secretario General
Sully Patricia Aragón Mayo/ Asesor/Secretaría General
Aprobó: Freddy Saldaña L. / Director de Talento Humano
Revisó: Natali Pérez Castellanos/ Profesional Especializado/ DTH
Proyectó: Erika Cuéllar Díaz/ Profesional- Dirección de Talento Humano.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 1 de 17

MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN- MINCIENCIAS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

Dirección de Talento Humano





	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 2 de 17

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
MARCO CONCEPTUAL	3
MARCO LEGAL	5
CONTEXTO ESTRATÉGICO	7
OBJETIVO	7
IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	7
ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2022	9

 <div>El conocimiento es de todos</div> <div>Minciencias</div>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 3 de 17

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, identificó 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:

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.

 <div>El conocimiento es de todos</div> <div>Minciencias</div>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 4 de 17

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 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.

 El conocimiento es de todos	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 5 de 17

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

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

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

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

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

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

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.

 <div>El conocimiento es de todos</div> <div>Minciencias</div>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 6 de 17

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.” 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 7 de 17

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 2022 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 aprendizaje al interior del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación mediante programas de capacitación que apunten a la mejora del desempeño institucional, optimización de los procesos y transferencia de conocimientos requeridos por la Entidad.

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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 8 de 17

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, 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 DAFF.

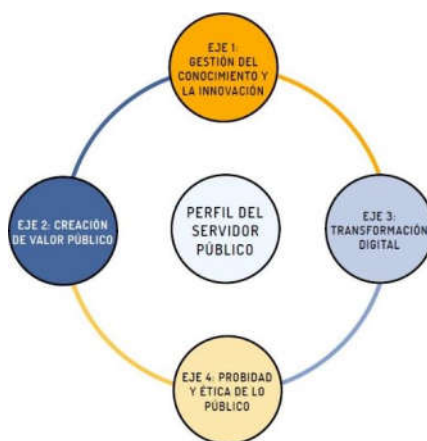
Desde la Dirección de Talento Humano se envió a cada una de las dependencias de la Entidad mediante memorando la matriz para el diligenciamiento de esta.

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:

 <div>El conocimiento es de todos</div> <div>Minciencias</div>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 9 de 17

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 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 2022, 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 prevención de consumo de sustancias psicoactivas, Medicina preventiva y Seguridad Industrial), igualmente se dictaran sobre temas del Código de Integridad 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 2022

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,

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 10 de 17

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 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 2022 se cuenta con un presupuesto general de Ciento setenta Millones Mcte (\$170.000.000)

META

La meta para el año 2022 es ejecutar todas las actividades contempladas en el Plan Institucional de Capacitación 2022 (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, matriz de eficacia.

 El conocimiento es de todos	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 11 de 17


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
Cumplimiento del PIC	No de capacitaciones realizadas/No Capacitaciones programadas en el periodo en el PIC * 100	Matriz seguimiento a capacitación identificada con el código No. A201PR05F05 publicada en GINA
Resultados de la Implementación del PIC	No de encuestas realizadas satisfactoriamente / No total de personas que realizaron la encuesta del PIC / 100	Resultados de Evaluación eventos de capacitación formato identificado con el código No. A201PR05F01 publicado en GINA
Eficacia	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 y/o la evaluación realizada por el tallerista interno

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 2, se indica el periodo durante el cual se podrá realizar las actividades

 El conocimiento es de todos Minciencias	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 12 de 17

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


Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Erika Cuéllar Díaz	Nombre: Freddy Saldaña L.	Nombre: Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional
Cargo: Profesional de la Dirección de Talento Humano	Cargo: Director de Talento Humano	Cargo: N/A


 El conocimiento es de todos Misiones	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 13 de 17


Anexos:


Consolidado Diagnóstico de necesidades generales


 El conocimiento es de todos Misiones	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN-MISIONES				CÓDIGO: A01PR02/05	
	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2022				VERSIÓN: 01	
					FECHA: 2022-12-04	
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON: MPIS			EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO #15 DE 2018 FUNCIONES ESENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES
Formulación y Diseño de Política Pública	Creación de la política estratégica de la DVI. Correr con compromisos para la formulación de proyectos de inversión, el establecimiento de indicadores de impacto que faciliten la evaluación de las políticas públicas. Gestión de proyectos, entendida como las buenas prácticas para planificar, ejecutar los proyectos. Orden de conocimientos mínimos sobre el ciclo de las políticas públicas a los funcionarios y colaboradores del Ministerio que participan en procesos de diseño, formulación, implementación y evaluación de política pública.	Dada nuestra Misión, se hace necesario crear, identificar, incorporar y aplicar la política de la DVI teniendo en cuenta las funciones que tiene la Dirección mediante la Ley 1951 de 2015 de creación del Ministerio. Como Ministerio se requiere generar las capacidades en los equipos de trabajo para la formulación de los proyectos de inversión, con la definición de indicadores de impacto que faciliten los procesos de evaluación. Es necesario fortalecer los conocimientos y capacidades sobre las metodologías para planificar y dirigir procesos de seguimiento a la ejecución de contratos y convenios.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Saberes	TOCOS	DIRECTIVO-VISIÓN ESTRATÉGICA Directivo- Visión Estratégica
Elaboración de manuales de procesos y procedimientos	Sistemas de Gestión. Mantener actualizado el Sistema de Gestión de la Calidad. Se encuentra formulado en una acción de mejora del plan de mejoramiento formulado en el mes de octubre 2021 resultado de la auditoría interna efectuada a los convocados 810-2018, 800-2019 y 753-2017.	Dada nuestra Misión, se hace necesario continuar con el proceso de afinar nuestros manuales y procedimientos para el área. De acuerdo con la realidad de la entidad, es necesario revisar, actualizar y documentar continuamente los procesos y procedimientos. Permite a los profesionales y asesores tener claridad para poder establecer parámetros, estructuras y elementos en la elaboración de los manuales y de esta manera mejorar la gestión de la entidad-organización.	Creación de valor público	Saber hacer	Todos	DIRECTIVO-VISIÓN ESTRATÉGICA Directivo-Planificación
Fortalecimiento en redes de apoyo	Articular la DVI con el SNCTel	Dada nuestra Misión, se hace necesario articular afinar nuestras redes de apoyo de NNAU y formación de alto nivel para continuar fortaleciendo el SNCTel.	Transformación digital	SABER HACER	Todos	DIRECTIVO-LIDERAZGO EFECTIVO Directivo-Gestión del desarrollo de las personas
Transparencia y Acceso a la Información Pública	Fortalecer los principios de integridad, transparencia, legalidad y lucha contra la corrupción (RLE) en la comunidad Misionense	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
Conflicto de Intereses	Fortalecer el conocimiento de los servidores públicos en 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 estar contra la transparencia y la moralidad administrativa, evitando al fin de la actividad el riesgo.	Creación de valor público	Saber ser	Profesionales	TECNICO-RESPONSABILIDAD Técnico-Responsabilidad
CiTel para abogados	Fortalecer los conocimientos de los servidores públicos en materia de Ciencia, Tecnología e Innovación	Ampliar y profundizar los temas de normatividad que regir el SNCTel en el ordenamiento jurídico.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Profesionales	ASESOR-CONOCIMIENTO DEL ENTORNO Asesor-Conocimiento del entorno
Socialización de la Guía de supervisión de contratación	Fortalecer los conocimientos de los servidores públicos en materia de supervisión e intervención de contratos y convenios. Hacerse cargo del seguimiento por parte del supervisor. Se encuentra formulado en una acción de mejora del plan de mejoramiento formulado en el mes de octubre 2021 resultado de la auditoría interna efectuada a los convocados 810-2018, 800-2019 y 753-2017.	Ampliar y profundizar temas relacionados con la Guía de Supervisión e Intervención de Contratos y Convenios. Esta capacitación le brinda herramientas al nuevo equipo técnico sobre el detalle de los requerimientos de la guía de supervisión en el proceso de contratación posibilitando de esta manera documentar el seguimiento y control por parte del supervisor.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TECNICO-PROFESIONAL Profesional-Aporte técnico-Profesional


 El conocimiento es de todos Misiones	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN-MISIONES				CÓDIGO: A01PR03/05	
	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2022				VERSIÓN: 01	
					FECHA: 2022-12-04	
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON: MPIS			EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO #15 DE 2018 FUNCIONES ESENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES
Modelos, instrumentos y herramientas de Innovación	Indicadores de seguimiento y evaluación de programas y proyectos de ciencia, tecnología e innovación	El área técnica realiza actividades de seguimiento y evaluación de programas y proyectos de ciencia, tecnología e innovación, por lo cual, la capacitación en indicadores de CiTel que permitan el desarrollo correcto de estas actividades es esencial para generar datos y estadísticas necesarias para la toma de decisiones y la formulación de políticas públicas.	Creación de valor público	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS Profesional-Gestión de procedimientos
Normatividad Vigente de PORSD	Fundamentos normativos y recursos para la respuesta de peticiones, quejas, reclamos y recursos.	El área técnica resuelve en promedio 1.200 peticiones, quejas, reclamos y recursos, por lo tanto, la actualización normativa y técnica para el desarrollo de esta actividad es central con el fin de prestar una respuesta oportuna a la ciudadanía, disminuyendo indicadores de no conformidad del Sistema de Gestión.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS Profesional-Gestión de procedimientos
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MPIS	Norma ISO 9001 Socializar la gestión de riesgos de los procesos de la Entidad.	El área técnica tiene a su cargo la gestión de procesos y procedimientos misionales de la entidad, los cuales están en constante revisión y optimización, por lo tanto, se requiere la capacitación para el desarrollo correcto de esta actividad. De acuerdo con la misión de la entidad, es necesario que los colaboradores adquieran los conocimientos para identificar, gestionar y administrar los riesgos de los procesos.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS Profesional-Gestión de procedimientos
Gestión de procesos y procedimientos	Excel avanzado para el análisis de información y Power BI. Optimizar y mejorar el desempeño de los procesos, procedimientos de TI	El área técnica gestiona altos volúmenes de información que aún no están automatizados en un sistema de información, por lo cual, el uso avanzado de Excel así como otras herramientas de análisis (Power BI) son relevantes para el análisis y presentación de información para la toma de decisiones. Se requieren adoptar y emplear herramientas que permitan dinamizar el ejercicio de diseño, análisis y operación de los procesos, manteniendo una visión holística de los actores que son impactados en el mismo.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS Profesional-Gestión de procedimientos
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MPIS	Socializar la gestión de riesgos de los procesos de la Entidad	De acuerdo con la misión de la entidad, es necesario que los colaboradores adquieran los conocimientos para identificar, gestionar y administrar los riesgos de los procesos.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	DIRECTIVO-PLANIFICACIÓN Directivo-Planificación
Transformación Digital	Manejar las herramientas adquiridas por la Entidad como Tableau, QGIS, GIS (Planview) para aprovechar al máximo sus potencialidades en la generación de la información. Adopción de tecnologías de Cuarta Revolución para avanzar en la transformación digital.	La Entidad adquiere herramientas o software para facilitar la generación y presentación de la información que da cuenta de los avances en la ejecución o en la consecución de las metas propuestas. Es necesario que las personas vinculadas al Ministerio conozcan dichas herramientas para aprovechar sus potencialidades. Se requiere incursionar en cursos técnicos que integren a la OTSI conocimientos y capacidades para iniciar con el ejercicio de adopción y aplicación de tecnologías emergentes (Inteligencia Artificial, cloud/infraestructura, Big Data, etc), manteniendo un enfoque de modernización, optimización y cambio de los servicios entregados por la OTSI a través de los diferentes medios tecnológicos.	Transformación digital	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TECNICO-PROFESIONAL Profesional-Aporte técnico-Profesional
Planeación	Conocer, comprender y manejar los contenidos registrados en QNA asociados a los procesos, procedimientos e indicadores.	Se requiere sensibilizar a los líderes y colaboradores de los contenidos que se encuentran en QNA, a nivel de procesos, procedimientos, riesgos, indicadores y documentación para tener el aprovechamiento y uso de la herramienta QNA.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA Profesional-Aporte técnico-Profesional

 El conocimiento es de todos	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022		Código: D101PR01MO3
			Versión: 00
			Página: 14 de 17

 FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - PIC 2022				CÓDIGO: D101PR01MO3 VERSIÓN: 01 FECHA: 2020-12-04	
	NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES
			EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON:						
Seguridad de la Información.	Como manejar de manera segura la información.	Se requiere tener los conocimientos del manejo de la información de la entidad de manera segura.	Transformación digital	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN Directivo-Planeación
Gestión presupuestal	Régimen de presupuesto para entidades públicas. Debido a la participación importante que tiene la Dirección en el PAA, es necesario capacitar al personal en temas relacionados a planeación, programación, ejecución y control de recursos financieros.	Actualización en Régimen de presupuesto para entidades públicas, teniendo en cuenta el cambio de Departamento a Ministerio.	Creación de valor público	Saberes	Profesionales	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA Profesional-Aporte Técnico –Profesional
Desarrollo Organizacional	Regalías Capacitación en MISP Actualización tributaria	Actualización en temas presupuestales, referentes a Recursos de Regalías. Fortalecer el manejo de las Normas Internacionales aplicadas al Ministerio. La normatividad tributaria tiene cambios permanentes, por lo cual se requiere que la Dirección cuente con esta capacitación.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Profesionales	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA Profesional-Aporte Técnico –Profesional
Gestión y desarrollo del Talento Humano	Redacción y comprensión de lectura Paquete de Office Word, Excel, Power Point y Access	Fortalecer las capacidades en los equipos de trabajo en cuanto a la redacción y comprensión de lecturas. Fortalecer las capacidades en los equipos de trabajo.	Creación de valor público	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL- COMUNICACIÓN EFECTIVA Profesional-Comunicación efectiva
Gestión Contractual	Supervisión de contratos y procesos contractuales que tienen apoyo al funcionamiento de la Entidad. Razón por la cual, es necesario que los equipos a cargo de adelantar dichos procesos, cuenten con capacitación continua frente al tema.	El personal designado para adelantar los procesos contractuales necesita contar con capacitación continua frente al tema de Gestión Contractual, con el objetivo de agilizar los trámites, evitar retrasos y optimizar tiempos, fortaleciendo así el ejercicio de supervisión de contratos.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA Profesional-Aporte Técnico –Profesional
Planificación y organización	Teniendo en cuenta la gran cantidad de trámites y gestiones que se realizan desde la DAF, es necesario que el personal fortalezca sus conocimientos y prácticas frente a la planificación y organización de sus áreas y actividades. Administración adecuada de la información por parte de las dependencias. Brinda lineamientos técnicos para la adecuada conservación de los documentos de la Entidad. Capacitar al equipo operativo de gestión documental que desarrolla actividades de clasificación, ordenación y descripción de documentos. Herramientas para gestión y seguimiento de proyectos. Que permitan realizar seguimiento de avances y/o seguimiento a las actividades asignadas. Herramientas de la plataforma Google Workspace.	Fortalecer los conocimientos y prácticas frente a la planificación y organización de las tareas y actividades. Fortalecer la adherencia al proceso de gestión documental por parte de las dependencias. Se requieren implementar los lineamientos establecidos en el Sistema Integrado de Conservación. Fortalecer la adherencia al proceso de gestión documental por parte de equipo operativo encargado de la conformación de expedientes físicos. Que permitan realizar seguimiento de avance y/o seguimiento a las actividades asignadas. Dado que existen herramientas que pueden facilitar el trabajo en equipo (whiteboard, data studio, google keep).	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS Profesional-Gestión de procedimientos
Trabajo en equipo	Tratándose de un área transversal a todas las demás áreas de la entidad, es necesario la articulación para fortalecer el trabajo en equipo.	Articular y fortalecer el trabajo en equipo con el objetivo de mejorar la productividad grupal.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Todos	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO-RESPONSABILIDAD Profesional-Dirección y desarrollo de persona
Habilidades comunicativas y de relacionamiento	Dado que la DAF presta servicios a toda la comunidad interna de la Entidad y a comunidad externa, es necesario que el personal desarrolle y fortalezca sus habilidades comunicativas y de relacionamiento, con el objetivo de mejorar la atención a los usuarios.	Fortalecer las habilidades comunicativas y de relacionamiento de la Dirección, con el objetivo de mejorar la atención a los usuarios.	Probidad y ética de lo público	Estrategias de comunicación y educación	Todos	PROFESIONAL- COMUNICACIÓN EFECTIVA Profesional-Comunicación efectiva

 FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - PIC 2022				CÓDIGO: A01PR03W30 VERSIÓN: 01 FECHA: 2020-12-04	
	NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES
			EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON:						
Resolución de Conflictos	Es importante contar con herramientas y mecanismos que faciliten la resolución de conflictos que se puedan llegar a presentar en el desarrollo de las actividades.	Prevenir posibles conflictos que puedan afectar el ambiente laboral	Probidad y ética de lo público	Habilidades de transformación del conflicto	Todos	ASISTENCIAL-RELACIONES INTERPERSONALES Asistencial-Relaciones interpersonales.
Acciones para la gestión ambiental	Capacitación en Aspectos Ambientales	Fortalecer en la comunidad Minciencias los procesos de separación en la fuente y ahorro de recursos naturales	Creación de valor público	Saber hacer	Todos	ASESOR-CONOCIMIENTO DEL ENTORNO Profesional-Dirección y desarrollo de persona
Gestión documental (Conformación de expedientes Virtuales, físicos)	Inadecuada inclusión de documentos en los expedientes de archivo se encuentra formulado en una acción de mejora del plan de mejoramiento formulado en el mes de octubre 2021 resultado de la auditoría interna efectuada a las convocatorias 812-2016, 850-2019 y 753-2017	Es importante tener sobre esta capacitación, lo cual permitirá disminuir los errores a la hora de incorporar los expedientes y facilitar la búsqueda de cualquier documento en las plataformas dispuestas específicamente de la entidad.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Técnicos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL Técnico-Contabilidad Técnica
Gestión Documental y Administración de Archivos	Se encuentra formulado en una acción de mejora del plan de mejoramiento formulado en el mes de octubre 2021 resultado de la auditoría interna efectuada a las convocatorias 812-2016, 850-2019 y 753-2017	Brindaría una mejor orientación en la administración de archivos en los expedientes virtuales de los diferentes contratos y convenios facilitando así cualquier búsqueda que se requiera.	Transformación digital	Saberes	Asistenciales	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN Asistencial-Manejo de la información.
Contratación Estatal	Se encuentra formulado en una acción de mejora del plan de mejoramiento formulado en el mes de octubre 2021 resultado de la auditoría interna efectuada a las convocatorias 812-2016, 850-2019 y 753-2017	Esta capacitación es importante porque les permitirá a los profesionales y asesores tener conocimientos técnicos de la norma vigentes en esta área y los lineamientos específicos en contratación estatal.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Profesionales y asesores	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA Profesional-Aporte Técnico –Profesional
Socialización de procedimientos en las diferentes áreas	Se encuentra formulado en una acción de mejora del plan de mejoramiento formulado en el mes de octubre 2021 resultado de la auditoría interna efectuada a las convocatorias 812-2016, 850-2019 y 753-2017. Se contempla todo lo relacionado con el Fondo Francisco José de Caldas.	Aportará en la optimización de los diferentes procesos y actividades a realizar partiendo del cómo llevarlos acabo o ejecutarlos específicamente.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Profesionales y asesores	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS Profesional-Gestión de procedimientos

 El conocimiento es de todos Minciencias	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022		Código: D101PR01MO3
			Versión: 00
			Página: 15 de 17

 El conocimiento es de todos Minciencias	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINICIENCIAS					CÓDIGO: AD1PR03F05	
	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2022					VERSIÓN: 01	
						FECHA: 2022-12-04	
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 2016	FUNCIONES ESENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON: MINS							
Inteligencia emocional	Por las diferentes tareas asignadas y el volumen de trabajo en el área, se presentan situaciones que muchas veces alteran el entorno e influyen en la productividad y estado emocional de los colaboradores.	Le permitirá a los colaboradores tener mejores herramientas para gestionar emociones y así resolver posibles conflictos que se presenten en el día a día en su entorno laboral, de esta manera fortalecer y fomentar las relaciones entre ellos mejorando y canalizando de una mejor forma las situaciones que le genere estrés por las diferentes situaciones que se puedan dar.	Prohibida y ética de lo público	Habilidad de transformación del conflicto	Todos	PROFESIONAL - COMUNICACIÓN EFECTIVA	Asesor- Construcción de relaciones
Curso sobre mejoras de las posturas corporales	Los colaboradores de la organización permanecen demasiado tiempo sentado y tienen posturas no adecuadas, que se ve reflejado en muchos molestias físicas que presentan.	Al contar con unas herramientas psicoeducativas que se generen apartir del curso se fomentará en los colaboradores el adoptar nuevos hábitos de una buena postura ergonómica, lo cual se verá reflejado en salud física y mental, permitiendo de esta manera ser más proactivo en sus actividades a desarrollar en el marco de sus funciones.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Todos	DIRECTIVO - GESTIÓN DEL DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Asesor-Creatividad e innovación
Flexibilidad y adaptación al cambio	El volumen de trabajo en el área, la alta rotación del personal y la mayor presencia de conflictos, se presentan situaciones que muchas veces alteran el entorno e influyen en la productividad, el resultado de la gestión y estado emocional de los colaboradores.	Le permitirá a los colaboradores una mirada holística e involucrar sus metas con el quehacer diario en la entidad, tener mejores herramientas para gestionar su proyecto de vida contribuyendo paralelamente en la gestión de la Dirección y por ende al Modelo de Gestión por Resultados - MGR.	Creación de valor público	Práctica reflexiva continua	Todos	PROFESIONAL - COMUNICACIÓN EFECTIVA	Profesional-Dirección y desarrollo de persona
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Fortalecer capacidades de liderazgo manteniendo la cohesión y la motivación del grupo de trabajo	En el ámbito de la gestión y la coordinación de equipos de trabajo, se hace necesario fortalecer habilidades blandas que permitan adaptarse al entorno cambiante del ámbito gerencial y de coordinación de equipos, manteniendo la dinámica de cohesión, liderazgo y toma de decisiones, de tal manera que de forma coordinada se proyecten y cumplan los objetivos personales y grupales	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL - COMUNICACIÓN EFECTIVA	Profesional-Toma de decisiones
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
Prospección 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 replicar, 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

ANEXO 2 - CRONOGRAMA – PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2022

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022																			PROGRAMADO		PENDIENTE		NO EJECUTADO		CÓDIGO: A201PR05FIS	
																			EJECUTADO						VERSION: 01	
																									FECHA: 2025-12-04	
N°	TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	META		METODOLOGÍA		RECURSOS DISPONIBLES	STO. EJECUCIÓN	CRONOGRAMA 2022															
					N° Funcionarios a capacitar	N° Horas	Formadores internos	Formadores externos			ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE				
1	Normatividad Vigente de PQRSO	Ofender a los gestores de la atención de clientes, operaciones de PQRS, procesos de atención de clientes, así como el seguimiento y el mejoramiento de las principales causas que se son corporativas y/o actualidades, que impactan a los clientes, entre la gestión de clientes y reducen las posibilidades de recompra de los clientes	Servidores Públicos	SEGEU DTH	50	2	X		\$ 0	P																
2	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (NORMA ISO 9001)	Fortalecer los conocimientos sobre los temas de gestión institucional y desarrollar habilidades para su aplicación en el ejercicio del día a día.	Servidores Públicos	OAPI DTH	50	4	X		\$ 0	E																
3	Seguridad de la Información.	Adquirir a utilizar de manera adecuada las herramientas de gestión, control, auditoría y la implementación de las medidas de seguridad de la información junto con los recursos tecnológicos en concordancia con los estándares internacionales.	Servidores Públicos	OTSI DTH	50	12	X		\$ 0	E																
4	Gestión Documental (Continuidad de expedientes- Virtuales, Rutas) y Administración de Archivos	Brindar a los participantes conceptos sobre la gestión documental y generalidades de los instrumentos archivísticos	Servidores Públicos	DAFI DTH	50	4	X		\$ 0	E																
5	Talleres sobre manejo y funcionamiento de herramientas tecnológicas utilizadas en la Entidad (GNA, ORFEO, SIGEP)	Desarrollar y Fortalecer competencias y capacidades en el uso de las TIC	Servidores Públicos	DTH	50	4	X		\$ 0	E																
6	Bilingüismo	Impartir el conocimiento de las culturas, idiomas del extranjero, la movilidad internacional, el comercio a través de Internet y otras redes sociales y el desarrollo de actitudes abiertas y tolerantes hacia las diferencias de cualquier tipo.	Servidores Públicos	DTH	50	50		X		E																
7	Gestión de Talento Humano (Saberes de Seguridad y Salud en el Trabajo, Habilidades para el Empleo e Ingresos, código de Ética, Inocuidad y reducción	Implementar distintas estrategias para fortalecer las competencias de los servidores públicos / optimizar los resultados de gestión.	Servidores Públicos	SEGEU DTH	50	16		X		E																
8	Prima técnica	Informar sobre la Actualización de la Guía sobre la prima técnica de los empleados públicos con las normas que se han expedido por el Gobierno Nacional en los últimos cinco (5) años, la Jurisprudencia de las Altas Cortes y la doctrina que se ha emitido sobre este elemento.	Servidores Públicos	DTH	50	2		X	\$ 90,000,000	E																
9	Formulación y Diseño de Política Pública	Entender el ciclo de las políticas públicas, reconociendo las principales herramientas, mecanismos y actores involucrados en el diseño, análisis y constante mejora de las políticas públicas.	Servidores Públicos	SEGEU DTH	50	8		X		E																
10	Elaboración de manuales de procesos y procedimientos	Entender la importancia de la creación y la puesta en práctica de los manuales de procesos y procedimientos.	Servidores Públicos	OAPI DTH	50	8		X		E																



Código: D101PR01MO3
Versión: 00
Página: 17 de 17

Código: D101PR01MO3
Versión: 00
Página: 17 de 17

11	Transparencia y Acceso a la Información Pública	Utilizar herramientas de acceso a la información pública, exigir procesos de rendición de cuentas, contribuir a mejorar la transparencia en la gestión pública y así facilitar los procesos de Control Social.	Servidores Públicos	OTSIDTH	50	8	X
12	Transformación Digital	Identificar procesos de transformación digital en la entidad. Conocer las necesidades y las métricas que se debe considerar para potenciar los proyectos institucionales a través de las herramientas tecnológicas disponibles.	Servidores Públicos	OTSIDTH	50	8	X
13	Gestión presupuestal	Comprender, analizar y proponer en práctica el presupuesto como una herramienta de planificación necesaria dentro de una organización.	Servidores Públicos	DAF-DTH	50	12	X
14	Requisito de Oficio Novo, Excel, Power Point y Access	Comprender, analizar y aplicar cada herramienta de microoficina, enfocándose en el trabajo cotidiano.	Servidores Públicos	DTH	50	16	X
15	Acciones para la gestión ambiental	Reflexionar sobre el conjunto de acciones que se debe desarrollar encaminadas a lograr la máxima sostenibilidad en la toma de decisiones sobre la conservación, defensa y protección del medio ambiente.	Servidores Públicos	DAF-DTH	50	8	X
16	Gestión Contractual/Contratación Estatal y Socialización de la Oca de supervisión de contratación	Suministrar herramientas de análisis que trabajarán el proceso de toma de decisiones en asuntos de Contratación Pública. Conocer con suficiencia los alcances y límites que le permitan actuar de manera y adecuadamente dentro del marco jurídico vigente, de la forma que no incurra en actos que conlleven demandas. Investigaciones por parte de los organismos de control.	Servidores Públicos	SEGEU/DTH	50	12	X
17	Prospectiva y evaluación de impacto	Comprender críticamente lo que significa planear estratégicamente las actividades de una organización, desplazando entre lo estratégico y lo prospectivo en la planeación (calificar anticipando y consultación del futuro).	Servidores Públicos	DTH	50	12	X
18	Derechos Humanos / Género y Gestión Pública	Desarrollar y fortalecer competencias y capacidades de las personas en enfoque de género y la gestión de políticas públicas, a través de la entrega de herramientas y conocimientos técnicos en la gestión pública en Colombia.	Servidores Públicos	DTH	50	12	X
19	Módulos Instrumentos y Herramientas de Innovación	Brindar a los participantes los conceptos claves sobre procesos de innovación, recibir información sobre cómo realizar técnicas creativas y aplicación de herramientas para la creación de proyectos de innovación en las entidades.	Servidores Públicos	DTH	50	12	X
20	Gestión Organizacional (Conflicto de Intereses, Trabajo en equipo, Habilidades comunicativas y de relacionamiento, Resolución de Conflictos, Inteligencia emocional, Flexibilidad y adaptación al cambio, Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo)	Brindar a los participantes un conjunto de métodos y estrategias que motiven la unidad y calidad de vida en el personal de la entidad, promoviendo la resolución de conflictos, la gestión, negociación y afrontamiento de conflictos, generando comportamientos que promuevan un ambiente cordial y calido para mejorar el desempeño laboral y por ende la productividad de la entidad.	Servidores Públicos	DTH	50	12	X
21	Derechos de autor y propiedad intelectual	Contribuir con la generación de una cultura de respeto por el derecho de autor, los derechos conexos y su tratamiento en los países latinoamericanos	Servidores Públicos	SEGEU/DTH	50	8	X
22	Proyectos en el marco de la Metodología MGA, NICSP y Actualización Itineraria	Analizar y aplicar las leyes vigentes, identificando sus implicaciones, pertinencia y beneficios para personas naturales y jurídicas.	Servidores Públicos	DTH	50	4	X
23	Educación para el trabajo y el desarrollo humano	Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos, hábitos y habilidades	Servidores Públicos	DTH	50	10	X