Ciencias

RESOLUCIÓN No. 0294 **DE 2026**
20 MAR. 2026

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación para la vigencia 2026"

El MINISTRO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN (E)

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el artículo 208 de la Constitución Política, el Decreto 1449 de 2022, y el Decreto 0153 de 2026, y

CONSIDERANDO

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

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

Que el literal c) del artículo 3 Ibidem, establece que las entidades deberán formular con una periodicidad minina 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, 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 identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los servidores para desarrollar las competencias laborales.

Ciencias

RESOLUCIÓN No. 0294 **DE 2026**

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación para la vigencia 2026"

Que de acuerdo con el numeral 6 del artículo 22 del Decreto 1449 de 2022 le corresponde a la Dirección de Talento Humano diseñar, dirigir, administrar y evaluar los programas de formación, capacitación, incentivos, bienestar, seguridad y salud en el trabajo y desarrollo de los servidores públicos del Ministerio, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Que por medio del memorando con radicado No. 20250008891M del 16 de octubre de 2025, 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 en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública como: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos: Territorio, Vida y Ambiente; Mujeres, Inclusión y Diversidad; Transformación Digital y Cibercultura; Probidad, Ética e Identidad de lo Público.

Que el artículo 3° de la Ley 1960 de 2019, modificó el literal g) del artículo 6° del Decreto Ley 1567 de 1998, estableciendo que los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la Entidad, de acuerdo con las necesidades y la disponibilidad presupuestal. 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 sincrónica en el mes de diciembre de 2025, participó en la revisión del Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, de la presente vigencia.

Que para dar cumplimiento a las disposiciones legales mencionadas anteriormente y atendiendo a las necesidades del Ministerio, se formuló el Plan Institucional de Capacitación para los servidores públicos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación vigencia 2026, el cual fue aprobado en la sesión del Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional llevada a cabo el día treinta (30) de enero de 2026.

Que de conformidad con lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación para los servidores públicos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación para la vigencia 2026, el cual hace parte integral de la presente Resolución a través del respectivo anexo.

Ciencias

RESOLUCIÓN No. 0294 **DE 2026**

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación para la vigencia 2026"

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. La ejecución del Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación estará a cargo de la Dirección de Talento Humano, y su seguimiento corresponderá al Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional, de conformidad con sus competencias

ARTÍCULO TERCERO. La Dirección de Talento Humano, deberá divulgar las actividades contenidas en el plan adoptado mediante la presente resolución, a través de los canales institucionales de comunicación.

ARTÍCULO CUARTO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la Resolución No. 098 de 2025, así como las demás disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Bogotá D.C., a los 20 MAR. 2026

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

KEVIN FERNANDO HENAO MARTÍNEZ
Ministro de Ciencia, Tecnología e Innovación (E)

Aprobó: Andrés Felipe Valencia / Secretario General (e)
Aprobó: Felipe Alejandro González Sabogal/ Director Talento Humano
Revisó: María Luisa Galvis/ Contratista Dirección de Talento Humano
Revisó: José Jaime Silva Barrios/ Contratista Dirección de Talento Humano
Proyectó: Erika Cuéllar Díaz/ Profesional Dirección de Talento Humano

MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN- MINCIENCIAS

Plan Institucional de Capacitación 2026

TABLA DE CONTENDO

1. INTRODUCCIÓN 3
2. Marco Conceptual 3
3. Marco Normativo 6
4. Contexto Estratégico 7
5. Objetivo 8
6. Alcance 8
7. Identificación de Necesidades de Capacitación 9
8. Metodología Participativa para la Elaboración del Diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación 2026 9
9. Inducción para Servidores Públicos Nuevos 20
10. Reinducción 21
11. Estrategias de Implementación del PIC 2026 22
12. Aliados estratégicos para la implementación 23
13. Presupuesto 23
14. Meta 24
15. Beneficiarios 24
16. Oferta Académica 25
17. Evaluación del PIC 25
18. Bibliografía 26

1. INTRODUCCIÓN

El desarrollo del talento humano en las instituciones públicas constituye un pilar esencial para alcanzar altos estándares de desempeño, innovación y servicio a la ciudadanía. En un entorno caracterizado por el cambio constante, la transformación digital y la complejidad de los desafíos sociales, la capacitación se convierte en una estrategia clave para garantizar que los servidores públicos cuenten con las herramientas necesarias para responder con eficacia, ética y compromiso a las demandas del contexto.

El Plan Institucional de Capacitación surge como un instrumento de gestión del conocimiento y de fortalecimiento organizacional que busca consolidar una cultura de aprendizaje continuo, colaboración y mejora permanente. Este plan tiene entre otras cosas que el aprendizaje no se limita al desarrollo de competencias técnicas, sino que abarca también el crecimiento personal, la inteligencia emocional, la comunicación efectiva y el liderazgo transformacional, factores determinantes para el bienestar y el desempeño sostenible de los equipos de trabajo.

Este documento orienta la planeación y ejecución de procesos formativos alineados con los objetivos estratégicos institucionales y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Además, responde al compromiso de promover una administración pública moderna, transparente y centrada en el desarrollo integral de su talento humano.

Así, la capacitación se consolida no solo como un medio para fortalecer las capacidades funcionales del personal, sino como un proceso de transformación cultural que impulsa la excelencia institucional, la innovación y la construcción de valor público en beneficio de la sociedad.

2. Marco Conceptual

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) se sustenta en una serie de conceptos fundamentales que orientan su diseño, desarrollo, implementación y evaluación.

Estos principios buscan asegurar que los servidores públicos fortalezcan las competencias necesarias para el desempeño eficiente de sus funciones y para su contribución efectiva al logro de los objetivos misionales y estratégicos de la entidad.

A continuación, se presentan los principales conceptos que sirven de base para la comprensión y aplicación del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

- **Talento Humano**
  El talento humano es considerado el principal activo de la Entidades públicas. Se refiere al conjunto de capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes que los servidores públicos aportan a la entidad. El desarrollo y fortalecimiento a través de procesos de capacitación es crucial para mejorar la eficiencia, la innovación y la calidad en la prestación del servicio público.
- **Capacitación y Formación Continua**
  La capacitación es el proceso sistemático y planificado de adquirir conocimientos, habilidades y competencias que permiten a los servidores públicos desempeñar de manera más eficiente sus tareas. La formación continua implica la actualización constante de los funcionarios en función de los cambios sociales, tecnológicos y organizacionales, y busca que estos se mantengan competitivos y alineados con las mejores prácticas del sector público.
- **Competencias Laborales y Comportamentales**
  Las competencias laborales son un conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades prácticas que permiten a los empleados realizar su trabajo de manera eficiente. Por otro lado, las competencias comportamentales se refieren a las actitudes, valores y principios éticos que guían la interacción interpersonal y la toma de decisiones en el entorno laboral. Ambas son esenciales para una gestión pública eficaz, íntegra y orientada al servicio de la ciudadanía.
- **Desarrollo Institucional**
  El desarrollo institucional hace referencia al proceso mediante la entidad mejora su estructura, recursos, procesos y capacidades para cumplir con la misión y visión. El fortalecimiento de las competencias del talento humano es uno de los pilares clave para alcanzar dicho desarrollo, ya que las entidades dependen de la capacidad de sus funcionarios para adaptarse a nuevas exigencias y desafíos.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**
  El MIPG es una herramienta de gestión que permite a las entidades del sector público planificar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar sus actividades, de manera alineada con los objetivos estratégicos y con una visión integral del desarrollo institucional. Dentro de este modelo, la capacitación del talento humano se ubica como un componente esencial para lograr los resultados esperados y mejorar la eficiencia organizacional.
- **Conocimientos Esenciales**:
  Son los conocimientos que todo servidor público debe adquirir al vincularse al servicio público. Estos conocimientos se desarrollan inicialmente durante el proceso de inducción y deben ser reforzados a través de un análisis de brechas realizado por las entidades, una vez la persona ocupe el cargo, independientemente del tipo de nombramiento. (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020-2030)
- **Conocimientos Específicos**:
  Son los conocimientos adicionales a los esenciales que permiten al servidor público operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas,

instrumentos y herramientas específicas para contribuir a la gestión pública, tanto a nivel nacional y territorial como en el ámbito intra e intersectorial. (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020-2030)

- **Conocimientos Especializados**:
  Son los conocimientos avanzados que capacitan al servidor público para mejorar su desempeño continuo en el ámbito organizacional. Estos conocimientos están directamente relacionados con el objeto misional de la entidad y son fundamentales para garantizar la calidad en la ejecución de sus funciones. (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020-2030)
- **Educación**:
  Se define como un derecho de la persona y un servicio público con una función social fundamental, orientado al acceso al conocimiento, la ciencia, la técnica y los valores culturales. Es un proceso de formación permanente, que abarca aspectos personales, culturales y sociales, y se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, su dignidad, derechos y deberes. (Constitución Política de Colombia de 1991, Art. 67)
- **Educación Informal**:
  Según el artículo 43 de la Ley 115 de 1994, la educación informal se entiende como el conocimiento adquirido de manera libre y espontánea, a través de personas, entidades, medios de comunicación, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros medios no estructurados.
- **Educación Formal**: Conforme al artículo 10 de la Ley 115 de 1994, se entiende por educación formal aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, que sigue una secuencia regular de ciclos lectivos, bajo pautas curriculares progresivas y que conduce a grados o títulos reconocidos oficialmente.
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano**:
  Previamente conocida como educación no formal, es aquella dirigida a complementar, actualizar o suplir conocimientos, así como a formar en aspectos académicos o laborales, sin estar sujeta al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009)

En relación con la definición de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano y los lineamientos internos de la entidad, los servidores públicos de Minciencias, independientemente de su modalidad de vinculación, podrán solicitar apoyo para realizar talleres, cursos y/o diplomados, siempre y cuando estos estén alineados con los temas establecidos en el Plan Institucional de Capacitación 2026, los ejes temáticos definidos en dicho plan, y estén relacionados con el perfil y las funciones del servidor público solicitante, así como con la misión y las funciones de la dependencia en la que desempeña sus tareas.

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

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

3. Marco Normativo

La Constitución Política de Colombia reconoce la educación como un derecho fundamental de todas las personas, orientado a satisfacer las necesidades de la comunidad. En este sentido, el artículo 53 establece principios mínimos laborales para proteger a los trabajadores, tales como la igualdad de oportunidades, la remuneración mínima vital y móvil, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad de los beneficios laborales, la conciliación de derechos inciertos, la protección especial a la mujer, la maternidad y al trabajador menor de edad, así como la garantía de seguridad social, capacitación, adiestramiento y descanso necesario.

En desarrollo de estos principios, el Decreto Ley 1567 de 1988 creó el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados públicos, estableciendo disposiciones legales para la formulación de políticas y planes que fomenten la capacidad de aprendizaje y promuevan la eficiencia y eficacia administrativa. De acuerdo con el artículo 3 de esta norma, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) es la entidad encargada de definir los lineamientos para la formulación, ejecución y evaluación de los Planes Institucionales de Capacitación.

Por su parte, la Ley 909 de 2004, en su artículo 15, determina la obligación de las unidades de personal de las entidades públicas de diseñar y ejecutar programas de capacitación anuales, alineados con el Plan Nacional de Formación y Capacitación vigente. Asimismo, su artículo 36 señala los objetivos fundamentales de la capacitación en el sector público.

El Decreto 1083 de 2015, en el Título 9, establece que los planes institucionales de capacitación deben responder a un diagnóstico de necesidades solicitado por las dependencias y estar orientados al fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos.

En concordancia, la Ley 1952 de 2019, en el capítulo I, artículo 37 numeral 3, reconoce como derecho fundamental de todo servidor público "recibir capacitación para el mejor

desempeño de sus funciones". En el capítulo II, artículo 38 numeral 4, establece como deber "capacitarse y actualizarse en el área en la que desarrolla sus funciones".

Adicionalmente, la Ley 1960 de 2019, que modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1988, destaca en su artículo 3 la profesionalización del servicio público, garantizando que los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación, puedan acceder a programas de capacitación y bienestar de acuerdo con las necesidades y presupuesto de la entidad, priorizando en caso de recursos limitados a quienes tienen derechos de carrera administrativa.

Finalmente, la Ley 2294 de 2023, que expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia, potencia mundial de la vida", establece que la transformación institucional y cultural de los servidores públicos requiere un direccionamiento político claro. En esta línea, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 define los lineamientos para la planeación, ejecución y evaluación de la capacitación en el sector público, sirviendo como base para la elaboración y reglamentación del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026 del Departamento Nacional de Planeación.

Por otra parte, se cuenta con la 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)

Así mismo se cuenta con el 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.

4. Contexto Estratégico

El Plan Institucional de Capacitación tiene como propósito fortalecer las competencias, habilidades y capacidades de los servidores públicos, con el fin de optimizar su desempeño y promover una interacción efectiva con los diversos actores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTI). Este plan se encuentra alineado con el Plan Estratégico Institucional vigente y el Plan de Acción Institucional 2026, asegurando la articulación entre el desarrollo del talento humano y los objetivos estratégicos de la entidad en los siguientes aspectos:

Objetivo Estratégico: Fortalecer la institucionalidad del Ministerio a través de la Gestión del Talento Humano, la calidad y la Innovación en la Gestión pública.
Programa Estratégico: GESTION DE TALENTO HUMANO

Iniciativa Estratégica: La motivación nos hace más productivos
Meta: 100% de Cumplimiento de las actividades planificadas en el Plan Institucional de Capacitación
Responsable: Dirección de Talento Humano

5. Objetivo

Fortalecer las competencias laborales, técnicas, comportamentales y digitales de los servidores públicos de la entidad, mediante la implementación de estrategias de formación continua que contribuyan al desarrollo del talento humano, la mejora del desempeño institucional y el cumplimiento de los objetivos misionales, en el marco de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las políticas nacionales de capacitación del sector público.

6. Alcance

El Plan Institucional de Capacitación 2026 (PIC) tiene alcance sobre todos los servidores públicos vinculados a la entidad, independientemente de su tipo de vinculación, nivel jerárquico o área de desempeño que requieran fortalecer sus competencias laborales.

Este plan orienta la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones de formación y desarrollo que se implementen durante la vigencia, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC 2020–2030), y las políticas del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

El alcance del plan incluye:

- Diagnóstico de necesidades de capacitación, realizado con enfoque participativo y basado en la identificación de brechas de competencias en los diferentes niveles de la organización.
- Diseño e implementación de estrategias formativas orientadas al fortalecimiento de competencias técnicas, comportamentales y digitales, de acuerdo con los objetivos institucionales.
- Evaluación del impacto de la formación en el desempeño laboral y en los resultados organizacionales, mediante indicadores de gestión y mecanismos de retroalimentación continua.
- Promoción de una cultura de aprendizaje organizacional, ética y de servicio público, que fomente la innovación, la equidad y la mejora continua.

En consecuencia, este plan se constituye en un instrumento transversal de gestión del talento humano que contribuye al desarrollo profesional de los servidores públicos, al fortalecimiento institucional y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, en el marco de la normatividad vigente en el Estado colombiano.

7. Identificación de Necesidades de Capacitación

El diagnóstico de necesidades de capacitación se llevó a cabo conforme al procedimiento establecido en el sistema GINA, identificado con el código A201PR05.

Para su realización, se utilizó la matriz correspondiente, registrada bajo el código A201PR05F05 y publicada en el sistema GINA, la cual contiene diferentes fuentes de información como: PEI, PAI, Ejes temáticos, Informe Estadístico De Procesos Disciplinarios En El Ministerio De Ciencia, Tecnología e Innovación 2025, informe del EDL, Clima Organizacional, informes del PIC.

8. Metodología Participativa para la Elaboración del Diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación 2026

Enfoque Metodológico

El diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación 2026 se desarrolló bajo un enfoque participativo, técnico y normativo, orientado a identificar de manera objetiva las necesidades de capacitación y fortalecimiento de competencias de los servidores públicos.

El proceso garantizará la participación de las áreas misionales y de apoyo, mediante la aplicación de una matriz de diagnóstico institucional, consolidada y analizada por la Dirección de Talento Humano, asegurando la articulación con el Plan Estratégico Institucional, el Plan de Acción 2026, y la normativa vigente en materia de gestión del talento humano.

Etapas

Planeación del Diagnóstico

Objetivo: Definir el alcance, responsables, cronograma e instrumentos que orientarán la recolección y consolidación de la información.

Actividades principales: Solicitud de diligenciamiento de la Matriz de Diagnóstico de necesidades de Capacitación mediante el aplicativo de gestión documental AZ según el radicado No. 20250008891M y correo electrónico Institucional, adjuntado el instrumento oficial registrado en GINA, mediante el cual las áreas y/o dependencias reportarán sus necesidades de capacitación a la Dirección de Talento Humano. Establecimiento del cronograma de diligenciamiento, consolidación y validación de la información.

Diligenciamiento de la Matriz por Áreas o Dependencias

Objetivo: Recopilar información actualizada y pertinente sobre las necesidades de capacitación, a partir del análisis funcional realizado en cada área.

Actividad principal: Diligenciamiento de la Matriz de Diagnóstico de Capacitación por parte de los líderes o responsables de cada área, considerando: Brechas de conocimiento y competencias del personal frente a las funciones asignadas, normatividad vigente, resultados de medición de Clima, estadística de temas disciplinarios, y demás información contenida en la matriz de diligenciamiento.

Consolidación y Análisis de la Información

Objetivo: Integrar y analizar la información suministrada por las áreas, aplicando criterios de priorización en coherencia con la normativa vigente y los objetivos institucionales.

Actividades principales: Recepción, revisión y verificación de la información contenida en las matrices. Aplicación de filtros de análisis basados en: Relevancia frente a los objetivos estratégicos institucionales, alineación con los componentes de gestión del talento humano y del conocimiento del MIPG, ejes temáticos, cobertura y disponibilidad presupuestal y de recursos institucionales.

Como resultado se obtendrá la Matriz consolidada de necesidades de capacitación.

Revisión y Observaciones de la Comisión de Personal

Objetivo: Garantizar la legitimidad, transparencia y participación institucional en la validación del diagnóstico.

Actividades principales:

✓ Presentación del diagnóstico consolidado a la Comisión de Personal, como instancia de observación y validación.

Una vez se recibieron las observaciones de la comisión como:

Contar con una planificación más equilibrada en la programación mensual de las capacitaciones, evitando la concentración de los cursos en el último semestre del año; Mejorar los indicadores de evaluación del PIC; Implementación del Plan Institucional de Capacitación 2026 requiere una mayor articulación con aliados estratégicos, a fin de incluir capacitaciones que actualmente no se encuentran contempladas, tales como negociación colectiva, derecho sindical, Comisión de Personal, Comisión de Convivencia y demás espacios de participación de los funcionarios; Se recomienda explorar convenios con otras universidades o instituciones académicas

✓ Se procedió a la revisión de observaciones o recomendaciones por parte de la Comisión, y los temas solicitados se incluyeron en el marco del tema "Gestión de Talento Humano.

Como resultado se obtuvo la versión final validada del diagnóstico institucional de capacitación, para ser sometida a consulta ciudadana y aprobación del Comité de Gestión y Desempeño Institucional

Resultado Final

Se recibieron 11 matrices con el diagnostico de necesidades de capacitación de cada una de las áreas, como resultado se consolido el Plan Institucional de Capacitación 2026, donde se priorizaron 25 temas marco los cuales se conformaron de manera integral y coherente con los ejes temáticos, normativos y alineados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

EJES TEMÁTICOS

De conformidad con los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), así como con lo establecido en la Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación, las acciones formativas deberán enmarcarse en los seis ejes temáticos definidos por dichas entidades, los cuales son:

Ilustración 1. Ejes temáticos

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

Eje 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de las servidoras y los servidores públicos, mediante un direccionamiento político que permita redefinir su universo simbólico y generar escenarios propicios para la construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior obedece al papel esencial que desempeñan las administraciones públicas en la consolidación de la paz, en tanto son las responsables

de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que inciden de manera directa en la convivencia y el bienestar de la ciudadanía.

Las temáticas sugeridas de desde las distintas dimensiones son:

SABERES

- ✓ Historia social, política y económica del conflicto armado.
- ✓ La paz: esencia del Gobierno.
- ✓ Construcción de paz.
- ✓ Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz.
- ✓ Desarme, desmovilización y reintegración.
- ✓ Justicia transicional.
- ✓ Reforma institucional para la paz.
- ✓ Reparación a las víctimas.

SABER HACER

- ✓ Gobernabilidad para la paz.
- ✓ Desarme, desmovilización y reintegración.
- ✓ Protección y cuidado de las vidas.
- ✓ Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño.
- ✓ Construcción de indicadores.
- ✓ Evaluación de políticas públicas.
- ✓ Esquemas asociativos territoriales.
- ✓ Análisis de impacto normativo sobre paz.
- ✓ Trámites de paz
- ✓ Diálogo y cooperación intergeneracional.
- ✓ Desigualdad y exclusión social.
- ✓ Rendición de cuentas de los acuerdos de paz.
- ✓ Acceso a la justicia.
- ✓ Reconciliación y resolución pacífica de conflictos.
- ✓ Promoción y protección de los derechos humanos.
- ✓ Lenguaje concordante y no discriminación.
- ✓ Reparación.
- ✓ Cultura de la paz.
- ✓ Participación ciudadana.
- ✓ Diálogo ciudadano.

- ✓ Seguridad humana.
- ✓ Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda.

SABER SER

- ✓ Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio.
- ✓ Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- ✓ Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública.
- ✓ Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas.
- ✓ Resolución y mitigación de conflictos.
- ✓ Comunicación interpersonal.
- ✓ Construcción de redes.

Eje 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Está dirigido a las servidoras y los servidores públicos, con el propósito de interpretar y comprender los territorios como un constructo social que constituye el sustento material y simbólico de las relaciones entre la sociedad y la naturaleza. En este sentido, las y los servidores públicos contarán con las herramientas necesarias para realizar estudios y valoraciones de los territorios en los que desarrollan su labor, tanto en contextos urbanos como rurales.

Como resultado, podrán formular estrategias de planificación orientadas al desarrollo, atendiendo las particularidades, problemáticas y variables locales del territorio, con el fin de ofrecer soluciones a los fenómenos e inconvenientes socio territoriales, así como promover la transformación y gestión del territorio desde una perspectiva multiescalar.

Las temáticas sugeridas de desde las distintas dimensiones son:

SABERES

- ✓ Espacio, lugar y territorio.
- ✓ Imaginarios y territorio.
- ✓ Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
- ✓ Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
- ✓ Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
- ✓ Energías limpias y conflictos socioambientales.
- ✓ Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía.
- ✓ Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del

territorio.

- ✓ Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
- ✓ Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
- ✓ Sistemas de Información Geográfica en la gestión del territorio.
- ✓ Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

SABER HACER

- ✓ Incrementos sustanciales en la productividad.
- ✓ Minimización de costos.
- ✓ Mejoramiento de la comunicación.
- ✓ Ruptura de fronteras geográficas.
- ✓ Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- ✓ Promoción de la convivencia, la paz y los derechos humanos.
- ✓ Territorialidades en clave con la paz.
- ✓ Cambio climático.
- ✓ Faltan temáticas de medio ambiente.

SABER SER

- ✓ Lenguaje claro y comprensible.
- ✓ Servicio al ciudadano.
- ✓ Priorización de la inversión social.
- ✓ Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- ✓ Comunicación y lenguajes comunes.
- ✓ Arte y creatividad.
- ✓ Promoción de la convivencia, la paz y los derechos humanos con enfoque territorial.
- ✓ Promoción del interés en la gestión del territorio.
- ✓ Goce del espacio y tiempo.
- ✓ Pensamiento holístico, complejo y territorial.
- ✓ Creación en equipo.
- ✓ Orientación al servicio.
- ✓ Flexibilidad y adaptación al cambio.
- ✓ Gestión de recursos.
- ✓ Comunicación asertiva y no violenta.
- ✓ Usuario centrado en el servicio.
- ✓ Adaptabilidad al cambio.
- ✓ Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- ✓ Promoción de la convivencia, la paz y los derechos humanos con enfoque

territorial.
- ✓ Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades étnicas en la gestión territorial.
- ✓ Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Eje 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 20233

Temáticas Sugeridas

SABERES

- ✓ Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.
- ✓ Justicia de género, étnica y racial.
- ✓ Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- ✓ Violencias basadas en género.
- ✓ Decolonialidad y epistemologías.
- ✓ Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y contextos desde una perspectiva sociocrítica y política.
- ✓ Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidad de género y orientaciones sexuales no hegemónicas.
- ✓ Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- ✓ Liderazgo femenino.

SABER HACER

- ✓ Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes.
- ✓ Planificación de proyectos con perspectiva de género.
- ✓ Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz.
- ✓ Análisis con datos desagregados.
- ✓ Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
- ✓ Generar estadísticas con enfoque de género.
- ✓ Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad).

- ✓ Protocolos de prevención, atención y construcción de reivindicaciones.
- ✓ Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad.
- ✓ Mérito e inclusión y diversidad.
- ✓ Diálogo social.

SABER SER

- ✓ Comunicación asertiva.
- ✓ Pensamiento crítico y estratégico.
- ✓ Respeto por la diversidad.
- ✓ Conciencia de las desigualdades.
- ✓ Empatía.
- ✓ Apertura a los cambios.
- ✓ Resolución de conflictos.
- ✓ Resiliencia.
- ✓ Tolerancia cero a la violencia de género.
- ✓ Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario.

Eje 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la trasformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

Temáticas Sugeridas

SABERES

- ✓ Naturaleza y evolución de la tecnología.
- ✓ Apropiación y uso de la tecnología.
- ✓ Solución de problemas con tecnologías.
- ✓ Tecnología y sociedad.
- ✓ Big Data.
- ✓ Desarrollo de competencias digitales.

- ✓ Cuarta Revolución Industrial.
- ✓ Smart Cities.
- ✓ Gobierno Digital.
- ✓ Industria 4.0 y su relación con el Estado.
- ✓ Perspectiva internacional.
- ✓ Nueva normalidad.
- ✓ Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0.

SABER HACER

- ✓ Automatización de procesos.
- ✓ Minimización de costos.
- ✓ Mejoramiento de la comunicación.
- ✓ Ruptura de fronteras geográficas.
- ✓ Maximización de la eficiencia.
- ✓ Incrementos sustanciales en la productividad.
- ✓ Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial.
- ✓ Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos.
- ✓ Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.
- ✓ Análisis de datos para territorios inteligentes.
- ✓ Smart Territorios.
- ✓ Trabajo virtual.
- ✓ Teletrabajo.
- ✓ Automatización de procesos.
- ✓ Programación en Python y R.
- ✓ Manejo de tecnología Blockchain.
- ✓ Razonamiento analítico.
- ✓ Smart Cites y su relación con el Estado.

SABER SER

- ✓ Comunicación y lenguaje tecnológico.
- ✓ Creatividad.
- ✓ Ética en el contexto digital y de manejo del dato.
- ✓ Manejo del tiempo.
- ✓ Pensamiento sistémico.

- ✓ Trabajo en equipo.
- ✓ Ciberseguridad.
- ✓ Cultura digital y de la información.
- ✓ Ética en la IA.
- ✓ Adaptación al cambio.
- ✓ Resolución de conflictos: autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo.

Eje 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida

Temáticas Sugeridas

SABERES

- ✓ Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p. ej., formal, no formal y comunidad educativa).
- ✓ Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
- ✓ Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.
- ✓ Comunicación asertiva.
- ✓ Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, dignidad).
- ✓ Programación neurolingüística asociada al entorno Público.

SABER HACER

- ✓ Impactos psicológicos y emocionales de la violencia.
- ✓ Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as).
- ✓ Identidad nacional y del servicio público.

- ✓ Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.

SABER SER

- ✓ Conocimiento crítico de los medios.
- ✓ Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de deshumanización.
- ✓ Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
- ✓ Principios de la Función Pública.
- ✓ Política de Integridad (Código de Integridad – Conflictos de Interés).
- ✓ Participación ciudadana y rendición de cuentas.
- ✓ Planeación con enfoque diferencial y responsabilidad ambiental.
- ✓ Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados.
- ✓ Gobierno abierto.
- ✓ Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022).
- ✓ Objetividad.
- ✓ Transparencia.
- ✓ Honradez.
- ✓ Imparcialidad.
- ✓ Legalidad.

Eje 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Temas Sugeridos

SABERES

- ✓ Pensamiento analítico
- ✓ Pensamiento critico
- ✓ Comunicación Digital
- ✓ Liderazgo en entornos digitales
- ✓ Creatividad e Innovación

- ✓ Gestión Documental
- ✓ Control interno, Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondiente

SABER HACER

- ✓ Herramientas para la obtención de resultados
- ✓ Comunicación efectiva y asertiva
- ✓ Liderazgo efectivo
- ✓ Gestión del Desarrollo de las personas
- ✓ Resolución de conflictos
- ✓ Gestión de procedimientos
- ✓ Gestión del Talento Humano por competencias
- ✓ Guía preferencial iberoamericana
- ✓ Plan Nacional de Competencias laborales en el sector publico
- ✓ Catálogo de competencias funcionales

SABER SER

- ✓ Aprendi[illegible]uo
- ✓ Orientación a resultados
- ✓ Orientación al Usuario y a los ciudadanos
- ✓ Compromiso con la organización
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Adaptación al Cambio
- ✓ Resiliencia, tolerancia
- ✓ Inteligencia Emocional
- ✓ Comunicación, liderazgo, resolución de problemas y conflictos

9. Inducción para Servidores Públicos Nuevos

La Inducción tiene como propósito facilitar la integración del nuevo talento humano al servicio de la Entidad, orientándolo sobre la misión, visión, estructura organizacional, funciones institucionales, principios éticos, valores del servicio público y marco normativo que rige la administración pública colombiana.

Busca fortalecer el sentido de pertenencia, la identidad institucional y el compromiso con los fines esenciales del Estado, promoviendo la apropiación de la cultura organizacional, la eficiencia administrativa y la calidad en la prestación del servicio público.

Así mismo, se fortalecerá que las y los servidores públicos comprendan su rol dentro de la entidad, los deberes y derechos derivados de su vinculación laboral, y las normas que orientan el ejercicio transparente, ético y responsable de la función pública.

Para el cumplimiento de este propósito, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación – Minciencias, implementará diversas estrategias de inducción orientadas a facilitar la adaptación e integración de los servidores públicos a la entidad. Estas acciones se desarrollarán como plazo máximo 30 días del momento del ingreso como cada vez que las circunstancias organizacionales o funcionales lo requieran.

De igual manera, el jefe inmediato de cada área será responsable de efectuar la inducción en el puesto de trabajo, la cual deberá realizarse dentro de un plazo no mayor a treinta (30) días calendario posteriores a la vinculación del servidor.

Este proceso deberá quedar debidamente registrado en el formato identificado con el código A201PR05F04, disponible en el sistema GINA y conforme a los lineamientos establecidos en la Circular Interna No. 003 de 2025 y en armonía con las disposiciones del Instructivos de Inducción y Reinducción Institucional.

10. Reinducción

De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, la reinducción hace parte del proceso permanente de capacitación y desarrollo del personal, fortaleciendo las competencias laborales y fomentando la adaptación al cambio.

La reinducción tiene como objetivo actualizar, fortalecer y reafirmar los conocimientos, competencias y aptitudes de las y los servidores públicos frente a los cambios normativos, institucionales, procedimentales o estructurales que se produzcan en la entidad y busca garantizar que los servidores continúen alineados con la misión, visión, objetivos estratégicos, políticas institucionales y valores del servicio público, promoviendo un ejercicio ético, eficiente y transparente de la función administrativa.

Así mismo, la reinducción constituye una herramienta estratégica para la gestión del talento humano, ya que permite actualizar a los servidores sobre las transformaciones institucionales, los avances tecnológicos, los nuevos marcos legales y las reformas organizacionales que inciden en el cumplimiento de sus funciones.

11. Estrategias de Implementación del PIC 2026

Con el propósito de garantizar su efectiva implementación, la entidad desarrollará un conjunto de estrategias pedagógicas, metodológicas y de gestión que promuevan el aprendizaje continuo, la transferencia del conocimiento y la aplicación práctica de los saberes adquiridos al contexto institucional.

Estas estrategias estarán alineadas con los objetivos institucionales, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la normatividad vigente, particularmente la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

En este sentido, el PIC 2026 contempla la ejecución de las siguientes estrategias generales:

La entidad implementará charlas institucionales orientadas a socializar la misión, visión, objetivos estratégicos, valores institucionales, principios éticos y políticas públicas relevantes. Estas actividades fomentarán la apropiación de la cultura organizacional, el compromiso con la transparencia y la comprensión del papel del servidor público.

Así mismo, se desarrollarán cursos de formación y actualización, en modalidad virtual, orientados a fortalecer las competencias técnicas, normativas y gerenciales de los servidores públicos. Las temáticas estarán conforme a los lineamientos establecidos en la Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación 2023–2026, así como con las necesidades institucionales y los temas de interés general que se identifiquen en el marco de la gestión del talento humano.

Para el desarrollo de estas acciones formativas, se contará con cursos, charlas, talleres y espacios de aprendizaje colaborativo, apoyados en herramientas tecnológicas como el Campus Virtual EVA del DAFP y mediante contratos interadministrativos con universidades acreditadas, garantizando así la calidad, pertinencia y oportunidad de los procesos de capacitación.

Complementariamente, se implementarán talleres prácticos y de fortalecimiento de competencias, diseñados para la aplicación de conocimientos, el desarrollo de habilidades blandas (como la comunicación asertiva, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo) y la innovación en la gestión pública. Estos espacios participativos permitirán construir soluciones colectivas orientadas al mejoramiento de los procesos y servicios institucionales.

Adicionalmente, se contará con seminarios, foros, diplomados y en el marco de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Como complemento a las estrategias formales, se incentivará la autoformación y el aprendizaje autónomo, mediante el acceso a repositorios digitales (intranet). De esta manera, se promoverá la corresponsabilidad del servidor público en su propio proceso de desarrollo profesional.

Finalmente, se implementarán mecanismos de evaluación y seguimiento que permitan medir la efectividad de las actividades de capacitación, identificar oportunidades de mejora y garantizar la pertinencia de los programas de capacitación frente a las necesidades institucionales. Estos resultados servirán de insumo para la actualización y mejora continua del PIC en los ciclos anuales de planeación.

12. Aliados estratégicos para la implementación

La implementación del Plan Institucional de Capacitación 2026 (PIC) requiere la articulación con diversos aliados estratégicos que fortalezcan las capacidades técnicas, normativas y gerenciales de los servidores públicos, asegurando la calidad y pertinencia de los procesos formativos.

En este marco, la entidad establecerá vínculos de cooperación con organismos nacionales como el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), universidades acreditadas, aliados internos estratégicos y demás instituciones que promuevan el desarrollo de competencias en el sector público. Estas alianzas permitirán acceder a cursos, talleres, espacios de actualización y comunidades de aprendizaje que contribuyan al fortalecimiento institucional y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

A través de convenios, contratos interadministrativos y programas de colaboración técnica, se garantizará la cobertura, sostenibilidad e innovación en la ejecución del PIC, consolidando una cultura de aprendizaje continuo que fortalezca el talento humano y eleve la calidad del servicio público en cumplimiento de los fines esenciales de la Entidad

13. Presupuesto

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 1567 de 1998 y la Ley 909 de 2004, la ejecución de las actividades previstas en el Plan Institucional de Capacitación 2026 contará con los recursos presupuestales asignados a la Dirección de Talento Humano, en el marco de la planeación anual institucional.

Dichos recursos se destinarán exclusivamente a financiar las actividades de formación, capacitación, actualización y desarrollo de competencias laborales incluidas en el plan, garantizando su adecuada implementación y sostenibilidad.

14. Meta

La meta establecida para la vigencia 2026 consiste en ejecutar el 100% de las actividades previstas en el Plan Institucional de Capacitación 2026 (Anexo 2), garantizando el cumplimiento integral de las actividades formativas planificadas.

Esta meta se enmarca en lo dispuesto por la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, que orientan la gestión del talento humano en el sector público y promueven la capacitación como instrumento esencial para el desarrollo de competencias, la eficiencia administrativa y la mejora continua del desempeño institucional.

15. Beneficiarios

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1960 de 2019, la Ley 909 de 2004, y en armonía con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 respecto a la profesionalización y desarrollo del talento humano en el servicio público, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación 2026 (PIC) serán todos los servidores públicos de la entidad, independientemente de su tipo de vinculación.

Estos tendrán acceso, en condiciones de igualdad y transparencia, a los programas y acciones de capacitación que la entidad implemente, con el propósito de fortalecer sus competencias laborales y garantizar la calidad, eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las funciones institucionales a su cargo.

OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS

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

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

16. Oferta Académica

Para la formulación de la oferta académica correspondiente al año 2026, se tomaron como referencia los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, realizado mediante la Matriz de Formulación y Seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, identificada con el código A201PR05F05. Este instrumento fue diligenciado por las diferentes dependencias de la entidad, permitiendo identificar las brechas de conocimiento y las prioridades formativas del talento humano.

Así mismo, se tuvieron en cuenta las orientaciones del plan nacional de formación y capacitación 2020–2030 y la guía formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con el propósito de garantizar la alineación de la oferta institucional con los temas normativos. De esta manera, se priorizaron las temáticas para el año 2026, las cuales están detalladas en el anexo 2.

17. Evaluación del PIC

La evaluación del Plan Institucional de Capacitación 2026 (PIC) se realizará de manera sistemática y continua, con el fin de medir el nivel de cumplimiento de las actividades programadas, la efectividad de las estrategias implementadas y el impacto de las acciones formativas en el desempeño laboral de los servidores públicos.

Este proceso incluirá el análisis de indicadores y sus resultados, tales como el porcentaje de ejecución del plan, la participación del personal, el grado de satisfacción de los participantes y la aplicación de los conocimientos adquiridos en el entorno laboral.

La Dirección de Talento Humano será responsable de consolidar la información, elaborar los informes de seguimiento y proponer acciones de mejora, en cumplimiento de lo dispuesto por el Decreto 1083 de 2015 y las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

INDICADORES DEL PIC SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

¿Que evaluar?	Indicadores	Evidencias
Cobertura	No. de servidores que asisten a las capacitaciones / No. de servidores programados	Matriz de seguimiento al PIC Código No. A101PR05F10
Resultados de Satisfacción		Resultados de la evaluación de eficacia de la capacitación y entrenamiento mediante el

	No. de Encuestas realizadas con puntuación positiva / No. total de encuestas realizadas x 100	formato identificado con el No. A101PRO05F04 Publicado en GINA
Cumplimiento en la ejecución	No. de capacitaciones realizadas/ No. de capacitaciones programadas x100	Matriz de seguimiento al PIC Código No. A101PR05F10
Indicador de impacto en las capacitaciones	Resultado de las evaluaciones post-capacitación/ Resultado de las evaluaciones pre-capacitaciones X100	Matriz de eficacia publicada en GINA

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

18. Bibliografía

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

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

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

La guía formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación https://www.educacionbogota.edu.co/intrased/sites/default/files/inline-files/guia-pic-dafp-esap.pdf

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

APROBACIÓN

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Erika Cuéllar Díaz	**Nombre: Felipe Alejandro González Sabogal**	**Nombre: Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional**

Cargo: Profesional Dirección de Talento Humano	**Cargo: Director de Talento Humano**	**Cargo: N/A**

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción	Area Responsable
01	30/01/2026	Versión aprobada en la sesión No 5 del Comité de Gestión y Desempeño Institucional y Sectorial previa consulta ciudadana entre el 16 y el 30 de enero de 2026.	Dirección de Talento Humano

ANEXO 1

Ciencias	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2024	**CÓDIGO:** A201PR05F05 **VERSIÓN:** 05 **FECHA: 21-03-2025**

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
Los Recursos Tecnológicos y sus aplicaciones	Inteligencia artificial con enfoques como la aplicación en el sector público o introducciones más básicas	El Ministerio es la cartera que está liderando los temas de Inteligencia Artificial, por tanto, es fundamental que todos los funcionarios y colaboradores tenga conocimientos básicos y herramientas que apoyen en la gestión diaria.	Transformación digital	Saber hacer	Todos	DIRECTIVO -GESTIÓN DEL DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Profesional -Dirección y desarrollo de persona
Gestión de conocimiento	Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento	Es importante capacitar al recurso humano en temas de planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, pues se han tenido cambios al interior del ministerio donde se requiere garantizar conocimiento en el funcionamiento de la administración pública.	Creación de valor público	Saberes	Profesionales	ASESOR-CONOCIMIENTO DEL ENTORNO	Asesor-Conocimiento del entorno
Gestión de conocimiento	Diseño e implementación de políticas públicas	Los hallazgos registrados por la diferentes auditorías (internas y externas) evidencian la debilidad del Ministerio en cuanto al diseño e implementación de las políticas públicas e instrumentos, las cuales son el objetivo más importante como cabeza de sector.	Creación de valor público	Saber ser	Asesores	ASESOR- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Directivo-Planeación
Elaboración de manuales de procesos y procedimientos	Reforzar los conceptos sobre la importancia de documentar lo que se hacen desde las áreas del Ministerio	Existen muchos procesos que no tienen documentación o, tienen sus documentos desactualizados, haciendo que en los cambios de personal no se asegure la transferencia de conocimiento.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Asistencial-Manejo de la información.
Gestión de conocimiento	Formulación y análisis de indicadores	Al igual que con las políticas públicas, el tema de indicadores ha sido recomendado por el desconocimiento de los profesionales frente a la formulación y análisis de los mismos	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Austeridad en el gasto	La necesidad de esta capacitación se circunscribe en la globalidad de los funcionarios y contratistas de la entidad por las razones detalladas en la justificación.	La capacitación en Austeridad en el Gasto es importante para el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, ya que permite promover una cultura organizacional enfocada en el uso eficiente y responsable de los recursos públicos. A su vez, esta formación busca que los funcionarios adquieran herramientas y criterios claros para identificar y priorizar gastos esenciales, evitando aquellos superfluos y maximizando el valor de cada gasto. Existe una creciente necesidad de realizar más gestiones con menos recursos, esto significa que una adecuada gestión de la austeridad asegura que el presupuesto del ministerio se destinen de manera estratégica a proyectos que generen verdadero impacto en el desarrollo científico y tecnológico del país.	Creación de valor público	Saberes	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Trabajo en equipo	La necesidad de esta capacitación se circunscribe en la globalidad de los funcionarios y contratistas de la entidad por las razones detalladas en la justificación.	La capacitación en trabajo en equipo para el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación resulta esencial para fortalecer la colaboración entre sus empleados y optimizar los resultados en el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. La innovación y la tecnología demandan soluciones interdisciplinares para contar con equipos altamente cohesionados permitirá integrar el conocimiento de manera más eficiente, impulsar la creatividad colectiva y responder de manera eficaz a los desafíos nacionales en ciencia y tecnología. A través de esta capacitación, se busca fomentar un ambiente laboral inclusivo y colaborativo, donde cada miembro aporte desde sus fortalezas individuales en pro de resultados colectivos, alineándose con la misión del ministerio de liderar el avance científico y tecnológico del país.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Transparencia y Acceso a la Información Pública	**Temática específica: Auditoría Forense** La necesidad de esta capacitación se circunscribe en los funcionarios y contratistas de la Oficina de Control Interno por las razones detalladas en la justificación.	La capacitación en Auditoría Forense es necesaria para la Oficina de Control Interno del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación toda vez que permite dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1600 de 2024 en su Artículo 2.1.4.3.2.7.	Probidad y ética de lo público	Saber hacer	Oficina de Control Interno	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Transparencia y Acceso a la Información Pública	**Temática específica: integridad pública, riesgo de lavado de activos y conflicto de interés.** La necesidad de esta capacitación se circunscribe en la globalidad de los funcionarios y contratistas de la entidad por las razones detalladas en la justificación.	La capacitación en Auditoría Forense es necesaria para el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación toda vez que permite dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 2195 de 2022 e implementar las directrices de la Guía para la Gestión Integral del Riesgo del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP en su versión 7.	Probidad y ética de lo público	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Gestión del Talento Humano	Fortalecimiento de competencias transversales y actualización en gestión pública.	La Oficina Asesora Jurídica acompaña procesos de administración del talento humano dentro de la entidad. Por lo cual requiere actualización en temas como marco normativo laboral y administrativo, sino también de los principios, políticas y herramientas modernas de gestión del talento humano en el sector público. Se ha identificado la necesidad de fortalecer las competencias del equipo jurídico en aspectos relacionados con la planeación, vinculación, desarrollo, evaluación y desvinculación del personal, con el fin de brindar conceptos y asesorías más integrales, alineadas con las políticas de empleo público y la normatividad vigente.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes Saber Hacer	Profesionales, abogados de la Oficina Asesora Jurídica.	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional

Ciencias	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2024	CÓDIGO: A201PR05F05 VERSIÓN: 05 FECHA: 21-03-2025

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
Pensamiento Sistémico	Fortalecimiento de competencias transversales y estratégicas.	La Oficina Asesora Jurídica al cumplir un rol transversal dentro de la entidad, brindando acompañamiento y asesoría a todas las dependencias en el cumplimiento de la normatividad vigente, requiere fortalecer sus habilidades para comprender y emitir asesoria jurídica como un sistema interconectado, donde cada decisión jurídica tiene efectos en distintos niveles (operativo, administrativo y estratégico). Esta perspectiva facilita emitir conceptos más integrales, prevenir riesgos legales, promover la articulación interdependencias y contribuir al logro de los objetivos institucionales.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Profesionales, abogados de la Oficina Asesora Jurídica.	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Comunicación asertiva	Fortalecimiento de competencias transversales y de gestión del conocimiento.	Fortalecer la comunicación asertiva es esencial para que el equipo jurídico transmita información técnica de forma clara, oportuna, empática y efectiva, facilitando la comprensión de los procesos y procedimientos institucionales por parte de otras áreas.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Profesionales, abogados de la Oficina Asesora Jurídica.	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Gestión Documental y Administración de Archivos	Es necesario fortalecer y ampliar las competencias de los servidores públicos en gestión documental, con el objetivo de asegurar una correcta conformación, organización y administración de los expedientes físicos y digitales. Para ello, se debe profundizar en la aplicación de los lineamientos normativos vigentes, tales como el PINAR institucional, las tablas de retención documental y el uso adecuado del aplicativo AZ.	Resulta fundamental fortalecer las competencias de los servidores públicos en gestión documental, con el propósito de garantizar la adecuada conformación, organización y administración de los expedientes físicos y digitales. Esta capacitación busca generar conocimientos y habilidades que contribuyan a mejorar la eficiencia administrativa, asegurar el cumplimiento de la normativa vigente, optimizar el acceso y la protección de la información, y apoyar la transición hacia un entorno digital. Una gestión documental eficiente favorece la toma de decisiones, promueve la transparencia institucional y disminuye los riesgos legales asociados a un manejo inadecuado de la documentación.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Gestión de procedimientos
Presupuesto y Finanzas Públicas	Es indispensable fortalecer las competencias de los servidores públicos responsables de la gestión financiera y presupuestal, con el propósito de actualizar sus conocimientos sobre las normativas vigentes, las herramientas tecnológicas disponibles y los métodos de trabajo más eficientes. Esto resulta especialmente relevante ante los constantes desafíos y transformaciones en el ámbito de la Ciencia, Tecnología e Innovación (CTeI). En este contexto, es fundamental profundizar en aspectos clave como la definición, los objetivos, las metas y la asignación presupuestal de los proyectos de inversión en CTeI. Asimismo, se requiere desarrollar programas de capacitación específicos orientados al uso adecuado de la plataforma PIIP, en particular respecto al reporte de información, así como brindar formación en el manejo de la Metodología General Ajustada (MGA) para la gestión de proyectos de inversión.De igual manera, es necesario ofrecer espacios de formación sobre las características y lineamientos normativos relacionados con la administración de los fondos Francisco José de Caldas (FFJC) y el Fondo de Investigación en Salud (FIS), además del uso de la plataforma MGI. En estos temas, la DGR puede desempeñar un papel fundamental en la oferta de dichas capacitaciones. Por último, se considera prioritario fortalecer los conocimientos sobre las diferentes fuentes de financiación a través de las cuales se gestionan los recursos del Ministerio, tales como el Presupuesto General de la Nación (PGN), las Regalías y el Fondo de Investigación en Salud (FIS). Estas capacitaciones deben abordar el funcionamiento de cada fuente, sus criterios de asignación, los procedimientos para acceder a los recursos y las responsabilidades vinculadas a su gestión, así como los lineamientos específicos aplicables a cada una. Todo ello con el fin de garantizar una administración eficiente y un uso adecuado de los recursos destinados a los	Es fundamental fortalecer las competencias de los servidores públicos de todas las dependencias del Ministerio que intervienen en la gestión financiera y presupuestal, con el propósito de actualizar sus conocimientos sobre las regulaciones vigentes, las herramientas tecnológicas disponibles y los métodos de trabajo más eficaces. Esta capacitación busca mejorar las prácticas laborales, promoviendo procesos más eficientes, transparentes y alineados con las disposiciones normativas, a fin de optimizar la planificación, ejecución y evaluación del presupuesto en el sector de Ciencia, Tecnología e Innovación (CTeI).	Creación de valor público	Saberes	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Transparencia y Acceso a la Información Pública	Es fundamental ofrecer formación sobre los lineamientos y procedimientos que regulan el uso del SECOP II, con el fin de garantizar que los funcionarios comprendan cómo publicar de manera adecuada los documentos y la información relevante de los contratos, en cumplimiento con la Ley 1712 de 2014 sobre el derecho de acceso a la información pública. Asimismo, se requiere capacitar al personal en los procesos de atención y respuesta a las solicitudes de información realizadas a través del SECOP II, asegurando una gestión oportuna de los plazos, el acceso efectivo a la documentación y la transparencia en todas las etapas del proceso.	Resulta esencial fortalecer las competencias de los servidores públicos en el uso del SECOP II, dado que esta plataforma constituye una herramienta fundamental para garantizar la transparencia y el acceso a la información pública en los procesos de contratación estatal. La formación debe asegurar que los funcionarios comprendan la forma adecuada de publicar los documentos y la información relevante de los contratos, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1712 de 2014, que regula el derecho de acceso a la información pública.	Transformación digital	Saber ser	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Gestión de procedimientos
Pensamiento Sistémico	Es necesario fortalecer las capacidades y competencias de los servidores públicos en pensamiento sistémico, con el fin de que comprendan las interrelaciones existentes dentro de la organización y puedan abordar su funcionamiento de manera integral, coherente y articulada. La formación debe responder al contexto y a las particularidades del Ministerio, facilitando que los servidores identifiquen claramente las funciones, responsabilidades y alcances de cada dependencia. De esta manera, se busca generar espacios de sensibilización que promuevan la coordinación y el trabajo colaborativo entre áreas, impulsando una toma de decisiones más acertada y la construcción de soluciones efectivas y sostenibles, en concordancia con los objetivos estratégicos de la entidad.	Resulta esencial fortalecer las competencias y habilidades de los servidores públicos en pensamiento sistémico, con el fin de que comprendan las interrelaciones que existen dentro de la organización y puedan gestionar su funcionamiento de manera integral y coherente. Este enfoque contribuye a mejorar la coordinación y la colaboración entre las distintas áreas, optimizar los procesos de toma de decisiones y promover soluciones más efectivas y sostenibles, en consonancia con los objetivos estratégicos de la entidad. El fortalecimiento del pensamiento sistémico impulsa el logro de los resultados institucionales y genera un impacto positivo en el desempeño global de la organización.	Creación de valor público	Saber hacer	Directivos	DIRECTIVO-PENSAMIENTO SISTÉMICO	Directivo- Pensamiento sistemático
Gestión del desarrollo de las personas	Es fundamental desarrollar espacios orientados a la gestión del desarrollo de las personas, con el propósito de fortalecer las competencias, habilidades y actitudes de los servidores públicos, fomentando su crecimiento profesional y personal. Estas acciones deben contribuir a la consolidación de un clima laboral positivo, basado en el respeto, la comunicación efectiva, la colaboración y el sentido de pertenencia hacia la entidad. La creación de estos espacios permitirá promover una cultura organizacional sólida, centrada en valores como la transparencia, la equidad, la innovación y el compromiso con el servicio público. Asimismo, el impulso de programas de desarrollo humano y bienestar laboral fortalecerá la motivación de los equipos de trabajo, mejorará la productividad institucional y fomentará un ambiente propicio para la creatividad y la mejora continua. De igual manera, es necesario que estas iniciativas incluyan estrategias de formación, acompañamiento y reconocimiento que permitan al talento humano alinear sus metas individuales con los objetivos estratégicos de la entidad. De esta forma, se promueve no solo la satisfacción y el bienestar de los servidores públicos, sino también el fortalecimiento del desempeño institucional y el cumplimiento efectivo de la misión organizacional.	Es fundamental capacitar a los servidores públicos en la gestión del desarrollo de las personas, con el propósito de consolidar un clima laboral positivo en el que las necesidades, intereses y aspiraciones de los equipos se articulen con los objetivos y resultados institucionales. Este enfoque promueve una visión integral del talento humano, orientada a fortalecer las competencias, la motivación y el sentido de pertenencia de los colaboradores. Asimismo, la formación en esta materia permitirá generar espacios de aprendizaje continuo y desarrollo profesional, impulsando la mejora del desempeño individual y colectivo. De igual manera, facilitará la implementación de estrategias de reconocimiento e incentivos que estimulen el compromiso, la productividad y el alto rendimiento, contribuyendo al cumplimiento eficiente de la misión y los fines institucionales.	Creación de valor público	Saber hacer	Todos	DIRECTIVO - GESTIÓN DEL DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Directivo- Gestión del desarrollo de las personas

Ciencias	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2024	CÓDIGO: A201PR05F05 VERSIÓN: 05 FECHA: 21-03-2025

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
Los Recursos Tecnológicos y sus aplicaciones	Power BI - Intermedio	El curso se requiere con el propósito de implementar tableros de control que presenten información ordenada y al alcance de los directivos, así como para la toma de decisiones previas respecto a la información que se maneje la información financiera.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Presupuesto y Finanzas Públicas	Gestión presupuestal pública	El curso permite afianzar conocimientos y herramientas técnicas necesarias que permitan la toma de decisiones a través de la planeación, ejecución y seguimiento del Presupuesto Público Nacional.	Creación de valor público	Saber hacer	Todos	DIRECTIVO - LIDERAZGO EFECTIVO	Directivo - Liderazgo efectivo
Presupuesto y Finanzas Públicas	Gestión de tesorería en el sector público	La capacitación permitirá fortalecer competencias técnicas del personal responsable en la administración de recursos financieros, optimizar la planeación y ejecución de los flujos de efectivo, asi como la reducción de riesgos financieros y administrativos	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Comunicación asertiva	El curso busca fortalecer competencias interpersonales de los funcionarios, especialmente en lo relacionado con escucha activa, expresión clara y respetuosa de ideas, gestión emocional y resolución constructiva de conflictos	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Todos	ASESOR-CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES	Asesor- Construcción de relaciones
Gestión Administrativa y Financiera	Capacitación en Norma Internacional de Contabilidad del Sector Público - NICSP y Marco Normativo para Entidades de Gobierno	Se debe fortalecer el manejo y la aplicación de las Normas Internacionales Contables, así como las normas, procedimientos y herramientas que conforman el Marco Normativo Aplicable para Entidades de Gobierno.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Gestión Documental y Administración de Archivos	Capacitar a funcionarios y contratista en los lineamientos de gestion documental adoptados por el Ministerio	Capacitar a funcionarios y contratistas en la responsabilidad que tienen todos los servidores publicos en la conformacion de los archivos públicos	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Profesional- Gestión de procedimientos
Presupuesto y Finanzas Públicas	Actualización tributaria	La normatividad tributaria tiene cambios permanentes, por lo cual se requiere que la Dirección cuente con esta capacitación.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Gestión del tiempo	El curso busca fortalecer competencias blandas en los funcionarios, especialmente en lo relacionado con la gestión del tiempo con el fin de contribuir en la productividad y eficiencia en la gestión de actividades administrativas y operativas	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Los Recursos Tecnológicos y sus aplicaciones	Power BI - Principiante	El curso se requiere con el propósito de implementar tableros de control que presenten información ordenada	Transformación digital	Saberes	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Los Recursos Tecnológicos y sus aplicaciones	Excel - intermedio	El curso se requiere con el propósito de fortalecer conocimientos que permitan optimizar el análisis de información y el manejo de herramientas ofimáticas	Transformación digital	Saberes	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Gestión Documental y Administración de Archivos	Capacitar a Funcionarios y contratistas en la gestión y trámite de comunicaciones oficiales	Dadas las actualziaciones del sistema que soporta la gestión documental del Ministerio, se requiere capacitar a la comunidad del Ministerio en la generacion y trámite de oficios y memorandos.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Asistencial-Manejo de la información.
Gestión Documental y Administración de Archivos	capacitar a funcionarios y contratistas en la conformacion de expedientes en el sistema AZ digital	Dadas las actualziaciones del sistema asi como de los lineamientos para la conformacion de expedientes, se requiere capacitar a la comunidad del Ministerio en la conformacion y administración de los archivos institucionales.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Profesional- Gestión de procedimientos
Segregación de Residuos sólidos	Capacitar a funcionarios y contratistas en la adecuada segregacion de Residuos	La capacitacion se requiere para dar cumplimiento a la normativa ambiental vigente, la protección de la salud pública y del medio ambiente, y el fomento de una cultura de sostenibilidad dentro del Ministerio. Adicional ,garantiza que se manejen los residuos de forma adecuada, minimizando riesgos y optimizando los recursos disponibles.	Creación de valor público	Saber hacer	Todos		
Uso Eficiente y Ahorro de Energía	Capacitar a funcionarios y contratistas Sobre Uso Eficiente y Ahorro de Energia	Inversión estratégica debido a sus múltiples beneficios: en el ámbito económico que permite una significativa reducción de costos operativos y de la factura energética al optimizar el consumo de recursos;En el aspecto ambiental, contribuye a la disminución de la huella de carbono y al cumplimiento de normativas de sostenibilidad, e informar al personal con conocimientos para mejorar el desempeño energético de las instalacionesdel Ministerio y fomentar una cultura de responsabilidad ambiental a largo plazo.	Creación de valor público	Saber hacer	Todos		
Gestión del desarrollo de las personas	Fortalecer capacitaciones periódicas trimestrales en las cuales se den directrices a los jefes de área y supervisores, en cuanto a las limitaciones frente exigencia de las obligaciones y el cumplimiento de los contratos de prestación de servicios	Para el periodo comprendido entre 01/01/2025 al 30/09/2025 de conformidad con los insumos recaudados: base de datos de procesos judiciales, reporte ekogui (andje)) y correo electrónico emitido por la andje que contiene el informe de litigiosidad, se selecciona nuevamente la causa en atención a la incidencia económica y la reiteración y aumento de estos procesos en contra de la entidad.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Directivos	DIRECTIVO - LIDERAZGO EFECTIVO	Directivo - Liderazgo efectivo
Gestión del conocimiento y la innovación	La Dirección se encarga de programas, proyectos y actividades en CTeI, que requieren el manejo de gran cantidad de conocimiento especializado. La gestión del conocimiento permitiría capturar, organizar y transferir información crítica, facilitando que el equipo tenga acceso a datos valiosos y actualizados para tomar decisiones y mejorar los procesos.	La capacitación en gestión del conocimiento permitiría estructurar y retener el conocimiento institucional, asegurando que la información clave esté accesible para todos, incluso en caso de rotación de personal. Esto ayudaría en la continuidad de los programas y evitaría pérdidas de información valiosa. La capacitación en innovación promovería la generación de ideas y soluciones creativas para los desafíos que enfrenta la Dirección. Esta cultura de innovación permite que el equipo explore nuevas formas de mejorar los programas en CTeI alineándose con las demandas del sector y las expectativas de los diferentes actores.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Gestión de procedimientos
Modelos de planeación	Como área técnica debemos estructurar la planeación estratégica de cada vigencia conforme a los recursos asignados y compromisos establecidos. Así mismo, la Dirección está encargada de programas, proyectos y actividaes en CTeI, los cuales requieren una planificación adecuada para alcanzar sus objetivos. Los modelos de planeación proporcionan herramientas para estructurar estos proyectos de manera coherente y alineada con las metas estratégicas del Ministerio.	Con una formación en modelos de planeación, el equipo de la DVF podría estructurar proyectos y programas que estén mejor alineados con los objetivos estratégicos del Ministerio. Estos modelos de planeación también ayudarían a definir roles, tareas y cronogramas de manera clara y organizada. La capacitación en modelos de planeación proporcionaría herramientas para realizar un seguimiento continuo de los programas y proyectos y evaluar su cumplimiento y resultados. Esto no solo aseguraría que los programas se desarrollen dentro de los tiempos y presupuestos establecidos, sino que también permitiría realizar ajustes necesarios en tiempo real para mejorar su efectividad.	Creación de valor público	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO-RESPONSABILIDAD	Profesional -Dirección y desarrollo de persona
			Creación de valor público	Saber hacer	Directivos	DIRECTIVO-PLANEACIÓN	Directivo - Liderazgo efectivo
			Creación de valor público	Saber hacer	Asesores	ASESOR-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Asesor - Confiabilidad técnica
Comunicación Estratégica Organizacional	La capacitación en Comunicación Estratégica Organizacional suple la necesidad de fortalecer las competencias del equipo técnico para gestionar de manera efectiva los procesos de comunicación interna y externa de la Dirección de Vocaciones y Formación. Dada la naturaleza misional del área, que articula actores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTI), es fundamental mejorar la capacidad de transmitir información clara, coherente y alineada con los objetivos institucionales. Esto permite optimizar la coordinación interdependencias, visibilizar resultados, fortalecer la identidad institucional y garantizar una comunicación estratégica que favorezca la gestión del conocimiento y la participación de los grupos de interés.	Esta capacitación es crucial para el equipo técnico, ya que contribuye al cumplimiento del Decreto 815 de 2018, que orienta la gestión administrativa y de talento humano hacia el fortalecimiento de las capacidades institucionales. Este proceso formativo permitirá al equipo desarrollar habilidades en planeación comunicacional, manejo de mensajes clave, gestión de crisis, vocería institucional y relacionamiento con públicos internos y externos. Además, promueve una cultura organizacional basada en la transparencia, la colaboración y la efectividad comunicativa, factores indispensables para posicionar los programas y resultados de la Dirección y para garantizar la adecuada divulgación de los avances y aportes al SNCTI.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-COMUNICACIÓN EFECTIVA	Profesional-Comunicación efectiva

FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPG			EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	FUNCIONES ESENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES
Gestión Administrativa y Financiera	La capacitación suple la necesidad de fortalecer las competencias del equipo técnico en la aplicación de herramientas y procedimientos administrativos y financieros que garanticen una gestión eficiente de los recursos asignados a los programas y proyectos de la Dirección de Vocaciones y Formación. Esto responde a los lineamientos del Decreto 815 de 2018, que establece la importancia de la gestión administrativa y financiera para asegurar la correcta planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades institucionales. Asimismo, permite minimizar riesgos asociados a la gestión presupuestal y contractual, mejorar la articulación con los sistemas de control interno y fortalecer la toma de decisiones basadas en criterios técnicos y financieros.	La capacitación en Gestión Administrativa y Financiera es fundamental para el equipo técnico de la Dirección de Vocaciones y Formación, en cumplimiento del Decreto 815 de 2018, que orienta el fortalecimiento de las capacidades institucionales para la eficiente administración de los recursos públicos. Este conocimiento permite garantizar una planeación, ejecución y control financiero adecuados de los proyectos y programas de formación de capital humano, optimizando la gestión presupuestal, contractual y de resultados. Además, fortalece la toma de decisiones estratégicas basadas en criterios de eficiencia, transparencia y sostenibilidad, asegurando la correcta articulación con los procesos misionales y de apoyo establecidos en el Sistema de Gestión del Ministerio.	Creación de valor público	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Pensamiento Sistémico	La capacitación en Pensamiento Sistémico atiende la necesidad de fortalecer las capacidades analíticas y estratégicas del equipo técnico para comprender la interrelación entre los procesos, actores y resultados que conforman la gestión institucional. En un entorno donde las decisiones de la Dirección impactan múltiples niveles del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTI), se requiere una visión integral que permita anticipar efectos, optimizar recursos y mejorar la coordinación interdependencias. Esta formación permitirá abordar los retos desde una perspectiva holística, coherente con los principios de eficiencia y articulación establecidos en el Decreto 815 de 2018.	La capacitación en Pensamiento Sistémico es esencial para el equipo técnico, ya que promueve una comprensión integral de los procesos administrativos, financieros y misionales de la Dirección de Vocaciones y Formación. De acuerdo con el Decreto 815 de 2018, el fortalecimiento de las competencias del talento humano debe orientarse a mejorar la gestión institucional y la toma de decisiones estratégicas. Esta formación permitirá identificar causas estructurales de los problemas, diseñar soluciones sostenibles y fomentar una cultura de análisis colaborativo y aprendizaje organizacional, mejorando la efectividad en la implementación de políticas, programas y proyectos del Ministerio.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	DIRECTIVO -VISIÓN ESTRATÉGICA	Directivo- Visión Estratégica
Gestión Documental y Administración de Archivos	Suple la necesidad de fortalecer las competencias del equipo técnico en la organización, control, conservación y disposición final de los documentos generados por la Dirección de Vocaciones y Formación. La gestión eficiente de la información es esencial para garantizar la trazabilidad, transparencia y cumplimiento normativo en los procesos administrativos y misionales. Esta formación permitirá al equipo aplicar buenas prácticas archivísticas, mejorar la gestión del conocimiento institucional y asegurar la adecuada administración de los documentos en todas sus fases del ciclo de vida documental, conforme a los lineamientos del Decreto 815 de 2018.	La capacitación en Gestión Documental y Administración de Archivos es fundamental para el equipo técnico, dado que fortalece la capacidad institucional para administrar la información de manera segura, accesible y conforme a la normatividad vigente en materia de archivos y gestión pública. De acuerdo con el Decreto 815 de 2018, el fortalecimiento de las competencias técnicas y administrativas del talento humano es clave para optimizar la gestión y garantizar la eficiencia institucional. Esta formación contribuye a la preservación de la memoria institucional, facilita la rendición de cuentas, apoya los procesos de control interno y asegura la integridad y disponibilidad de la información requerida para la toma de decisiones estratégicas en el marco del SNCTI.	Probidad y ética de lo público	Saber hacer	Tecnicos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Asistencial-Manejo de la información.
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	La capacitación en Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo suple la necesidad de fortalecer las competencias interpersonales, comunicativas y de liderazgo del equipo técnico, promoviendo entornos laborales colaborativos, empáticos y orientados a resultados. Dada la dinámica de articulación con múltiples actores internos y externos del SNCTI, se requiere consolidar habilidades que faciliten la gestión de equipos, la resolución de conflictos y la motivación institucional. Esta formación permite mejorar la convivencia laboral y fortalecer la cohesión del grupo en el marco de los principios de desarrollo del talento humano definidos en el Decreto 815 de 2018.	Este espacio es fundamental para potenciar las habilidades blandas del equipo técnico, promoviendo una cultura organizacional basada en la confianza, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo. En concordancia con el Decreto 815 de 2018, que orienta el fortalecimiento de la gestión del talento humano hacia la eficiencia institucional, esta formación favorece el desarrollo de líderes con visión estratégica y capacidad de influencia positiva, mejora el clima laboral, y fortalece la capacidad de coordinación y articulación necesarias para el cumplimiento de los objetivos misionales de la Dirección de Vocaciones y Formación.	Creación de valor público	Saber ser	Todos	DIRECTIVO - LIDERAZGO EFECTIVO	Directivo - Liderazgo efectivo
Comunicación asertiva	Suple la necesidad de fortalecer las habilidades comunicativas del equipo técnico para lograr una interacción efectiva, respetuosa y clara en los entornos laborales. Dado el rol de la Dirección en la articulación con actores internos y externos del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTI), es indispensable mejorar la capacidad de expresar ideas, gestionar desacuerdos y coordinar acciones de manera empática y constructiva. Esta formación contribuye al fortalecimiento de las competencias de comunicación interpersonal, alineadas con el enfoque de desarrollo del talento humano establecido en el Decreto 815 de 2018.	La capacitación en Comunicación Asertiva es fundamental para el equipo técnico, ya que promueve relaciones laborales saludables, mejora la gestión de conflictos y facilita el trabajo colaborativo. En consonancia con el Decreto 815 de 2018, esta formación fortalece las capacidades del talento humano para optimizar los procesos de coordinación, liderazgo y ejecución de acciones misionales. Además, impulsa una cultura organizacional basada en la escucha activa, la empatía y la efectividad comunicativa, elementos esenciales para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la consolidación de equipos de alto desempeño dentro del Ministerio.	Gestión del conocimiento y la innovación	Estrategias de comunicación y educación	Profesionales	PROFESIONAL-COMUNICACIÓN EFECTIVA	Profesional-Comunicación efectiva
Habilidades Gerenciales	Fortalecer las competencias del equipo directivo y técnico en liderazgo estratégico, gestión del talento humano, toma de decisiones y resolución de problemas. Dada la responsabilidad de la Dirección de coordinar programas y proyectos del SNCTI, se requiere desarrollar capacidades que permitan orientar equipos hacia el logro de resultados, promover la innovación y asegurar la eficiencia en la gestión institucional.	Se considera fundamental para consolidar un liderazgo técnico y estratégico que impulse la eficiencia, la coordinación interdependencias y la gestión por resultados dentro de la Dirección de Vocaciones y Formación. Esta formación contribuye al fortalecimiento institucional mediante el desarrollo de habilidades en planeación, liderazgo transformacional, trabajo en equipo y gestión del cambio. Además, permite al equipo técnico orientar con mayor efectividad los procesos misionales y administrativos, potenciando la productividad, el compromiso y la sostenibilidad de los proyectos estratégicos de la Dirección.	Creación de valor público	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO-RESPONSABILIDAD	Profesional -Dirección y desarrollo de persona
Trabajo en equipo	La Dirección gestiona programas, proyectos y actividades en CTeI, los cuales requieren la colaboración entre diversas áreas y expertos. El trabajo en equipo facilitaría la coordinación y ejecución efectiva de estos proyectos, permitiendo que cada miembro aporte desde su especialidad. Por lo anterior, la colaboración y la comunicación efectiva entre los miembros del equipo son clave para reducir duplicidades de trabajo, optimizar el uso de recursos y evitar malentendidos en la ejecución de tareas y la toma de decisiones.	La capacitación en trabajo en equipo fomentaría valores como la confianza, el respeto y el apoyo mutuo, pilares que fortalecen la cultura organizacional. Además, un equipo con habilidades colaborativas responde mejor a situaciones imprevistas, aprovechando las fortalezas de cada miembro, lo cual es esencial para cumplir con las metas de la Dirección, que pueden requerir adaptaciones o soluciones rápidas. Una colaboración efectiva facilita la planificación de tareas, la asignación de roles y el seguimiento de objetivos, permitiendo que los proyectos de la Dirección se desarrollen de forma estructurada y eficiente, y asegurando resultados alineados con los objetivos del Ministerio.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Todos	DIRECTIVO - LIDERAZGO EFECTIVO	Directivo - Liderazgo efectivo
Presupuesto y Finanzas Públicas	La Dirección de Vocaciones y Formación tiene a su cargo el manejo de recursos destinados a programas, proyectos y actividades en CTeI. Con un conocimiento adecuado en presupuesto y finanzas públicas, el equipo podría planificar y ejecutar los recursos de manera eficiente, garantizando que se alineen con los objetivos institucionales y evitando sobrecostos o subutilización de fondos.	La capacitación en finanzas públicas permitiría a los colaboradores evaluar mejor las necesidades financieras de la Dirección y tomar decisiones informadas sobre la asignación de recursos. Esto resulta en una ejecución presupuestaria más controlada y alineada con los objetivos del Ministerio, asegurando que los programas, proyectos y actividades tengan el respaldo financiero necesario para cumplir las metas. De igual forma, un equipo capacitado en presupuesto puede proyectar de manera realista los costos de cada iniciativa y evaluar su impacto financiero. Esto permite una planificación más precisa de los proyectos, asegurando su viabilidad y facilitando ajustes cuando sea necesario, con base en un análisis financiero riguroso.	Creación de valor público	Saberes	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Tipos de Contratacion Estatal en Colombia	La Dirección tiene a su cargo la estructuración de diferentes mecanismos e iniciativas, por lo cual conocer las modalidades de contratación estatal es esencial para asegurar el uso eficiente y legal de los recursos asignados a estos programas. En la ejecución de proyectos de CTeI, es común que la Dirección deba contratar expertos, instituciones educativas o proveedores específicos. La capacitación en los tipos de contratación estatal facilitará que los colaboradores elijan la modalidad de contratación adecuada para cada caso, maximizando la eficiencia en la ejecución de los proyectos.	Implementar una capacitación en los tipos de contratación estatal en Colombia aporta beneficios significativos a la DVF y a la misión del Ministerio ya que si el equipo comprende con claridad las modalidades de contratación, puede estructurar y ejecutar contratos de manera más rápida y transparente, garantizando que los procedimientos se realicen sin demoras y bajo los criterios adecuados. Así mismo, con esta capacitación, los funcionarios estarán mejor preparados para supervisar el cumplimiento de los contratos, asegurar que se realicen conforme a las especificaciones legales, y verificar que se entreguen los resultados esperados, minimizando el riesgo de incumplimientos y optimizando el uso del presupuesto.	Probidad y ética de lo público	Saber ser	Profesionales	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional

Ciencias	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2024	**CÓDIGO:** A201PR05F05 **VERSIÓN:** 05 **FECHA: 21-03-2025**

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
Transformación Digital	Desarrollar conocimientos y manejo de herramientas para simplificación, automatización y digitalización de procesos con uso de TIC	De acuerdo con la pregunta de FURAG código GTH223, este tema debe ser incluido en el Plan Anual de Capacitación adicionalmente, la política de gobierno digital en las pregunta con código GDI228 solicita evidencia de capacitación en estos temas: Gobernanza Innovación Pública Digital Arquitectura de TI Seguridad y Privacidad de la Información Cultura y apropiación Servicios Ciudadanos Digitales Decisiones basadas en datos Estado Abierto Servicios y Procesos Inteligentes Proyectos de Transformación Digital Estrategias de Ciudades y Territorios Inteligentes En estos temas se debe asegurar la divulgación de la política de gobierno digital conforme a la pregunta de FURAG código GDI226	Transformación digital	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-INSTRUMENTACIÓN DE DECISIONES	Profesional- Gestión de procedimientos
Paz Total	Desarrollar conocimientos y manejo de herramientas para incluir en planes, programas y proyectos criterios diferenciales teniendo en cuenta las políticas nacionales respecto a temas relacionados con la paz y los derechos humanos. Esta temática también debe incuir el conocimiento de las recomendaciones de la comisión de la verdad.	De acuerdo con la pregunta de FURAG código GTH223, este tema debe ser incluido en el Plan Anual de Capacitación. Adicionalmente, las preguntas de FURAG códigos EMI08 y EMI09 de FURAG indagan sobre las acciones afirmativas respecto a la cultura de paz y las recomendaciones de la Comisión de la Verdad. También se deben incluir espacios de sensibilización relacionados con la memoria colectiva y la memoria histórica (Pregunta FURA, código EMI13) y tratamiento de no estigmatización de los sujetos de especial protección constitucional (víctimas del conflicto, líderes solciales, firmantes de paz, personas en proceso de reincorporación, entre otros)	Creación de valor público	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico -Profesional
Justicia Social	Desarrollar conocimientos y manejo de herramientas para la prevención y gestión de violencias de género y discriminación en el ámbito laboral	De acuerdo con la pregunta de FURAG código EMI16, este tema debe ser incluido en la formación de servidores. Adicionalmente, al pregunta EMI09 de FURAG indaga sobre las acciones afirmativas respecto a la recomendaciones de la Comisión de la Verdad. También se deben incluir espacios de sensibilización relacionados con la memoria colectiva y la memoria histórica (Pregunta FURAG, código EMI13) y tratamiento de no estigmatización de los sujetos de especial protección constitucional (víctimas del conflicto, líderes solciales, firmantes de paz, personas en proceso de reincorporación, entre otros) Adicionalmente, se debe incluir un apartado para abordar el regimen único disciplinario en lo relacionado con la obligación de DENUNCIAR IRREGULARIDADES (fura Código INT214)	Creación de valor público	Práctica reflexiva continua	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional
Servicio al ciudadano, participación ciudadana y control social	Fortalecer las habilidades y competencias en materia de servicio y relacionamiento con la ciudadanía esto incluye: lenguaje claro, diseño de experiencia centrada en el usuario, protocolos de servicio con criterio diferencial (accebilidad), caracterización de ciudadanía y grupos de valor, evaluación del servicio y experiencia ciudadana, gestión de PQRSD, normatividad sobre servicio a la ciudadanía	De acuerdo con las preguntas de FURAG código SEC204, SEC206, SEC207, para el cierre de brechas este tema debe ser incluido en la formación de servidores.	Creación de valor público	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional
Justicia Ambiental	Fortalecer las habilidades y competencias para aplicar lineamientos de gestión ambiental en el desarrollo de las funciones de la entidad y en el marco del objetivo y alcance de cada proceso	De acuerdo con la pregunta de FURAG código PLA216, para el cierre de brechas este tema debe ser incluido en la formación de servidores. Este eje debe incluir: Hábitos para la reducción del consumo energético Compras públicas sostenibles y compras públicas socialmente responsables Uso de archivos digitales reduciendo el uso de papel Reducción del volumen de residuos generados, la reutilización de residuos y el reciclaje Impactos ambientales negativos derivados del cumplimiento de sus funciones y desarrollo de competencias Incorporación en la planeación estratégica de prácticas y lineamientos que conlleven al carbono neutralidad	Creación de valor público	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional
Transparencia y Acceso a la Información Pública	Fortalecer el conocimiento del marco normativo, lineamientos y herramientas en materia de integridad pública, prevención y lucha contra la corrupción, conflicto de interés, riesgos de lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva y auditoría forense, en el marco del Programa de Transparencia y Ética pública.	De acuerdo con las preguntas de FURAG código INT202, INT208, SEC207 para el cierre de brechas en el desempeño institucional este tema debe ser incluido en la formación de servidores.	Probidad y ética de lo público	Saber ser	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional
Gestión del conocimiento y la innovación	Fortalecer las habilidades, competencias y manejo de herramientas en materia de ananítica institucional, generación, procesamiento, reporte, difusión y uso de información estadística, gestión innovadora, enseñanza - aprendizaje y metodologías para identificar probles y generar soluciones innovadoras, sistematización de experiencias significativas y en evaluación y control de resultados de innovación, desarrollo de habilidades y capacidades de innovación, en el marco de cada proceso.	De acuerdo con las preguntas de FURAG código GES200, GCI224, GCI204,GCI212, GCI216, GCI220, GCI227 para el cierre de brechas en el desempeño institucional este tema debe ser incluido en la formación de servidores.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional
Gestión documental (Conformación de expedientes- Virtuales, físicos-)	Fortalecer el conocimiento y manejo de herramientas en materia de preservación de la memoria institucional y en los instrumentos de archivística	De acuerdo con las preguntas de FURAG código PCI215 para el cierre de brechas en el desempeño institucional este tema debe ser incluido en la formación de servidores.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional
Servicio al ciudadano, participación ciudadana y control social	Fortalecer el conocimiento y manejo de herramientas en materia de mecanismos para la promoción de la participación ciudadana, así como para el adecuado reporte y seguimiento a los resultados de la participación ciudadana.	De acuerdo los lineamientos de MIPG para la política de participación ciudadana, para el cierre de brechas en el desempeño institucional este tema debe ser incluido en la formación de servidores.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional
Gestión del desarrollo de las personas	Fortalecer el conocimiento y las competencias en materia de bioadministración y ética del cuidado en el marco de la cultura organizacional y la mejor continua	Teniendo en cuenta los nuevos paradignas de la Función Pública en estas temáticas es importante que se den a conocer entre todos los servidores de la entidad para su aplicación en el marco de las funciones que cada tiene.	Creación de valor público	Saber ser	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Directivo- Gestión del desarrollo de las personas

Ciencias	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2024	**CÓDIGO:** A201PR05F05 **VERSIÓN:** 05 **FECHA:** 21-03-2025

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
Pensamiento Sistémico	Fortalecer el conocimiento y manejo de herramientas de sistemas integrados de gestión	Teniendo en cuenta que la entidad cuenta con un sistema integradon de gestión es fundamental que todos los servidores comprendan como aportan a su fortalecimiento	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Trabajo en equipo	Capacitar en trabajo en equipo radica en la imperiosa exigencia de superar la gestión fragmentada e individualista del Ministerio. Esto se debe a que la complejidad de los planes y proyectos requiere indispensablemente la sinergia entre distintas áreas y funcionarios para lograr los objetivos institucionales de manera efectiva y oportuna. Además, la capacitación es vital para formalizar la transmisión y gestión del conocimiento colectivo, asegurando que la información crítica fluya sin obstáculos para una toma de decisiones rápida y fundamentada, optimizando la respuesta a los desafíos del entorno público y garantizando la eficiencia en el servicio a la ciudadanía	Es el motor de la implementación eficiente de los planes institucionales, asegurando la cohesión, sinergia y unidad de criterio necesarias para la ejecución coordinada de tareas interdependientes y la resolución efectiva de problemas complejos. Además, es fundamental para la gestión de la información y el conocimiento institucional, ya que optimiza el flujo comunicacional, facilita el intercambio oportuno de datos, y permite la construcción activa de la memoria y el conocimiento colectivo que son esenciales para una toma de decisiones informada y la mejora continua del desempeño ministerial.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional
Gestión Documental y Administración de Archivos	Brindar capacitación sobre radicación en Az	Se necesita capacitación en az, para que funcionarios y contratistas tengan claridad sobre la radicación en el aplicativo Az digital	Transformación digital	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-COLABORACIÓN	Asistencial -Colaboración.
Los Recursos Tecnológicos y sus aplicaciones	Fortalecer las competencias en el uso adecuado de las herramientas tecnológicas institucionales.	Es necesario que los funcionarios y contratistas conozcan y utilicen de manera eficiente los recursos tecnológicos disponibles para optimizar los procesos institucionales, mejorar la comunicación interna y fortalecer la productividad, en coherencia con la política de Gobierno Digital.	Transformación digital	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-COLABORACIÓN	Asistencial -Colaboración.
Gestión documental (Conformación de expedientes- Virtuales, físicos-)	Capacitar sobre la conformación, organización y conservación de expedientes físicos y digitales.	Se requiere garantizar que los servidores públicos apliquen correctamente los lineamientos del Archivo General de la Nación en la conformación de expedientes, tanto físicos como virtuales, para asegurar la trazabilidad, integridad y disponibilidad de la información institucional.	Transformación digital	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-COLABORACIÓN	Asistencial -Colaboración.
Transformación Digital	Desarrollar competencias digitales en los servidores públicos para la adaptación a procesos tecnológicos e innovadores.	La entidad avanza en procesos de modernización y automatización; por ello, es necesario fortalecer las capacidades del talento humano para asumir los retos de la transformación digital, contribuyendo a la eficiencia institucional y a la mejora en la prestación del servicio público.	Transformación digital	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-COLABORACIÓN	Asistencial -Colaboración.
Ética en la Transformación Digital"	Fortalecer las competencias de los servidores públicos en principios éticos, transparencia y responsabilidad en el uso de herramientas digitales.	La transformación digital exige promover el uso ético y responsable de la tecnología, garantizando la protección de datos, la transparencia, la integridad y la rendición de cuentas. Es indispensable que los servidores conozcan los principios éticos aplicables al entorno digital, en concordancia con el MIPG y la política de integridad pública.	Transformación digital	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-COLABORACIÓN	Asistencial -Colaboración.
Gestión de conocimiento	Excel intermedio	Dedido a que el area maneja datos, es necesario reforzarlas competencias en este tema para mejorar la consolidación de los mismos y su interpretación	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	DIRECTIVO- PLANEACIÓN	Directivo-Planeación
Gestión de talento humano	Gestión organizacional/	Dedido a la alta demanda de solicitudes que recibe la dependencia se hace necesario fortalecer el manejo del tiempo, establecer prioridades para obtener eficacia en los resultados	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASESOR-CONOCIMIENTO DEL ENTORNO	Asesor-Conocimiento del entorno
Gestión de conocimiento	Curso de Lider Auditor	Debido a que el area tiene en el transcurso de la vigencia que presentar auditorias, se hace necesario forrtalecer las capacidades de las personas que estan involucrados o tienen a cargo temas que son sujetos de auditoria.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	DIRECTIVO- TOMA DE DECISIONES	DIRECTIVO- TOMA DE DECISIONES
Gestión del desarrollo de las personas	Redacción y Ortografía: Técnicas y habilidades de expresión escrita a nivel organizacional	Debido a que el area cuenta alta demanda de elaboración de conceptos, respuestas y demas situaciones se hace necesario fortalecer las habilidades de redacción y ortografía en los textos organizacionales	Probidad y ética de lo público	Estrategias de comunicación y educación	Todos	ASESOR- CONFIABILIDAD TÉCNICA	ASESOR- CONFIABILIDAD TÉCNICA

Ciencias	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2024	**CÓDIGO:** A201PR05F05 **VERSIÓN:** 05 **FECHA: 21-03-2025**

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
Seguridad de la Información.	ISO 27001:2022 / Auditor	Actualizar la normatividad vigente aplicable a la entidad.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO-RESPONSABILIDAD	Profesional -Toma de decisiones
Seguridad de la Información.	Gestión de Riesgos de Seguridad Digital (ISO 31000 + MGRSD)	Fortalecer la identificación, evaluación y tratamiento de riesgos.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO-RESPONSABILIDAD	Profesional -Toma de decisiones
Seguridad de la Información.	Curso Análisis del Impacto del Negocio (BIA)	Mejorar los procesos de continuidad y respuesta ante incidentes.Así como, tomar las decisiones de gestión que conduzcan a una mayor resiliencia y continuidad organizacional	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO-RESPONSABILIDAD	Profesional -Toma de decisiones
Seguridad de la Información.	Análisis forense digital	Actualizar y mejorar capacidad de análisis, respuesta y trazabilidad.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO-RESPONSABILIDAD	Profesional -Toma de decisiones
Seguridad de la Información.	Ciberseguridad en entornos de IA y nube	Identificar y asosiar controles de riesgos especializados en (AI Security, Cloud Security, Zero Trust).	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO-RESPONSABILIDAD	Profesional -Toma de decisiones
Transformación Digital	ITIL	Mejorar la calidad de los servicios de TI y alinearlos con las necesidades de la entidad.	Transformación digital	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO-RESPONSABILIDAD	Profesional -Toma de decisiones
Transformación Digital	Scrum Master	Buscar la adopción de las prácticas ágiles para fomentar la mejora continua.	Transformación digital	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO-RESPONSABILIDAD	Profesional -Toma de decisiones
Transformación Digital	Project Management Professional (PMP)	Realizar una mejor y eficiente dirección y gestión de proyectos de TI.	Transformación digital	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO-RESPONSABILIDAD	Profesional -Toma de decisiones
Transformación Digital	TOGAF	Fortalecer y actualizar conocimientos y mejorar las prácticas de gestión en la Arquitectura Empresarial del Ministerio.	Transformación digital	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO-RESPONSABILIDAD	Profesional -Toma de decisiones
Transformación Digital	Inteligencia Artificial Generativa en la Función Pública	Fortalecer los conocimientos fundamentales para el uso seguro y responsable de la Inteligencia Artificial Generativa (IAGen) en el contexto de la función pública	Transformación digital	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO-RESPONSABILIDAD	Profesional -Toma de decisiones
Transformación Digital	Ciencia de datos y Big Data manejo de herramientas para la aplicación de la IA, programación, análisis de datos, implementación de algoritmos de IA, optimización de procesos	Aprender a utilizar herramientas para trabajar con sistemas que permitan el despliegue de estas soluciones en plataformas y entornos del mundo big data.	Transformación digital	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO-RESPONSABILIDAD	Profesional -Toma de decisiones
Transformación Digital	Uso de IA en el entorno laboral	Desarrollar habilidades en el uso de herramientas de IA para la optimización de tareas, gestión de tiempo, flujos de trabajo, documentación profesional y análisis de datos que permitan la toma de decisiones para la mejora continua.	Transformación digital	Saber ser	Todos	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO-RESPONSABILIDAD	Profesional -Toma de decisiones
Transformación Digital	Fundamentos de Inteligencia Artificial y Machine Learning	Proporcionar una comprensión básica y general de qué es la IA, cómo funciona el Aprendizaje Automático (Machine Learning), los tipos de algoritmos más comunes (regresión, clasificación, clustering) y las implicaciones éticas y sociales de la IA.	Transformación digital	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO-RESPONSABILIDAD	Profesional -Toma de decisiones
Transformación Digital	Desarrollo y Despliegue de Modelos de IA (Módulos Avanzados)	Generar tecnología propia y formar expertos en IA para liderar la implementación.	Transformación digital	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO-RESPONSABILIDAD	Profesional -Toma de decisiones
Transformación Digital	Seminario de Liderazgo en IA y Estrategia de Adopción	Identificar oportunidades de IA, gestionar equipos de ciencia de datos, entender el retorno de la inversión (ROI) de proyectos de IA y crear una hoja de ruta para la futura adopción de la tecnología dentro de una organización o sector.	Transformación digital	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO-RESPONSABILIDAD	Profesional -Toma de decisiones
Transformación Digital	Ética, Gobernanza y Regulación de la Inteligencia Artificial	Formación de personal actual en aspectos de uso responsable y adopción ética.	Transformación digital	Saber hacer	Profesionales	PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO-RESPONSABILIDAD	Profesional -Toma de decisiones

ANEXO No. 2

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

PROGRAMADO | EJECUTADO | PENDIENTE | NO EJECUTADO

CÓDIGO: A201PR05F05 | **VERSIÓN:** 05 | **FECHA:** 21-03-2025

N°	TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	META		METODOLOGÍA		STO. EJECUCIÓN	CRONOGRAMA 2026											
					N° funcionarios a capacitar	N° Horas	Formadores internos	Formadores externos		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Gestión Documental Institucional y Normatividad Vigente	Fortalecer las competencias de los servidores públicos de Minciencias en cuanto a la organización, control, preservación y manejo eficiente de los archivos institucionales, mediante la aplicación de la normatividad vigente en gestión documental, promoviendo prácticas que garanticen la transparencia, trazabilidad y disponibilidad de la información dentro de la administración pública.	Servidores Publicos	DAF/ DTH	50	4	x		P			P			P			P		P		
									E												
2	Servicio al Ciudadano y Participación Social: Atención Diferencial y Control Social en la Gestión Pública	Promover el fortalecimiento de una cultura de servicio y participación ciudadana en la gestión pública, orientando a los servidores hacia la atención oportuna, transparente y efectiva de las necesidades de la ciudadanía mediante la aplicación de los principios del control social y los mecanismos de participación, incluidos los sistemas de PQRSD.	Servidores Publicos	SEGEL/DTH		4	x		P			P			P			P		P		
									E												
3	Seguridad de la Información y ciberseguridad	Fortalecer las competencias de los servidores públicos de Minciencias en la protección, manejo responsable y aseguramiento de la información institucional, promoviendo la implementación de buenas prácticas en seguridad digital y ciberseguridad que garanticen la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos.	Servidores Publicos	OTSI/ DTH		6	X		P			P			P			P		P		
									E												
4	Gestión de Talento Humano: Trabajo en Equipo Salario Emocional, actividades en el marco del SGSST, Código de Integridad, inducción y reinducción, transparencia y acceso a información publica, conflicto de interés; lucha contra la corrupción/ negociación colectiva, derecho sindical, Comisión de Personal.	Promover el fortalecimiento del talento humano institucional mediante la implementación de varias estrategia que permitan fortalecer un ambiente laboral sano, transparente y orientado al bienestar y desarrollo organizacional.	Servidores Publicos	DTH		10	X		P			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
									E												
5	Gestión Ambiental Sostenible: Politica, Energía y Manejo de Residuos"	Fortalecer las competencias de los servidores públicos en la implementación de la Política Ambiental Institucional, promoviendo prácticas sostenibles orientadas al uso eficiente de la energía, la adecuada segregación y manejo de residuos, y la adopción de hábitos responsables que contribuyan a la protección del entorno y la sostenibilidad ambiental en el ámbito laboral.	Servidores Publicos	DAF/ DTH		6	X		P			P			P			P				P
									E												

N°	TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	META		METODOLOGÍA		STO. EJECUCIÓN	CRONOGRAMA XXXX											
					N° funcionarios a capacitar	N° Horas	Formadores internos	Formadores externos		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
6	Diseño e implementación de políticas públicas	Fortalecer las capacidades técnicas y prácticas para el formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas haciendo uso de herramientas propias de la metodología de marco lógico, así como, la implementación de técnicas cualitativas y cuantitativas.	Servidores Publicos	DTH		10		x	P			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
									E												
7	Enfoques de Género, Inclusión y Diversidad en la Gestión Pública	Promover la igualdad, la inclusión y el respeto por la diversidad en la gestión pública, mediante la incorporación de los enfoques de género y diferencial en las acciones y decisiones institucionales.	Servidores Publicos	dth		10		x	P			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
									E												
8	Herramientas de Auditoría Forense para la Prevención y Detección del Fraude	Proporcionar los fundamentos teóricos y estratégicos que faciliten la identificación de herramientas que contribuyan a la prevención de riesgo corporativo o de incumplimiento normativo asociado a los delitos económicos, bajo las conductas de fraude y la corrupción, con el fin de implementar mejores prácticas en las organizaciones desde un enfoque interdisciplinario y forense	Servidores Publicos	OCI/ DTH		10		x	P			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
									E												
9	Prevención y detección del lavado de activos y financiación del terrorismo LA/FT	Adquirir conocimientos sólidos sobre mecanismos e instrumentos antilavado y anticorrupción.	Servidores Publicos	OCI/ DTH	50	8		X	P			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
									E												
10	Paz y Desarrollo Territorial	Promover la construcción de paz y el desarrollo territorial sostenible, fortaleciendo la gestión pública orientada al bienestar y la cohesión social en los territorios	Servidores Publicos	DTH		6		x	P			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
									E												
11	Auditor Líder ISO 9001:2015	Proporcionar los conocimientos básicos sobre los conceptos, requisitos, técnicas y prácticas involucradas en la planificación y realización de auditorías	Servidores Publicos	DTH		16		X	P			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
									E												
12	Promoción y protección de los derechos humanos y jusitca social	Conocer todo sobre derechos humanos y sus implicaciones tanto sociales como legales.	Servidores Publicos	DTH		8		x	P			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
									E												
13	Finanzas y Administración Pública	Brindar los lineamientos que faciliten la dirección, planeación, ejecución, seguimiento y control de los recursos en la Entidad.	Servidores Publicos	DTH		8		x	P			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
									E												
14	Inteligencia Artificial, aplicaciones y datos en la gestión pública	Promover el uso de la inteligencia artificial y los datos como herramientas para mejorar la eficiencia y la innovación en la gestión pública.	Servidores Publicos	OTSI/ DTH		10		X	P			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
									E												
15	Excel Intermedio	Brindar herramientas para organizar, analizar y procesar datos de manera efectiva, aplicando fórmulas, funciones, tablas y gráficos para generar reportes eficientes.	Servidores Publicos	DTH		10		X	P			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
									E												

Ciencias — PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

PROGRAMADO | EJECUTADO | PENDIENTE | NO EJECUTADO

CÓDIGO: A201PR05F05 | **VERSIÓN:** 05 | **FECHA: 21-03-2025**

N°	TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	META		METODOLOGÍA		STO. EJECUCIÓN	CRONOGRAMA XXXX											
					N° funcionarios a capacitar	N° Horas	Formadores internos	Formadores externos		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
16	Comunicación Asertiva con Inteligencia Emocional en la gestión pública	Fortalecer las competencias en comunicación asertiva e inteligencia emocional, brindando herramientas prácticas para optimizar las interacciones diarias, liderar con mayor eficacia y fomentar un clima laboral de colaboración y respeto.	Servidores Publicos	DTH	50	8		X	P			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
									E												
17	Herramientas de liderazgo para equipos efectivos	Fortalecer las competencias de los servidores públicos en liderazgo organizacional, promoviendo habilidades para la gestión efectiva de equipos, la toma de decisiones, la motivación y el desarrollo del talento humano, orientadas al logro de los objetivos institucionales y la mejora del clima laboral.	Servidores Publicos	DTH		10		x	P			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
									E												
18	Redacción y ortografía empresarial	Fortalecer las competencias comunicativas escritas de los servidores para reconocer, aplicar y evaluar las propiedades fundamentales de los textos en el desarrollo de sus labores cotidianas, garantizando la redacción clara, coherente y efectiva de informes, proyectos, mensajes y demás documentos institucionales	Servidores Publicos	DTH		8		X	P			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
									E												
19	Contratación pública: Secop II, y principios de contratación	Fortalecer las competencias de los servidores públicos en la aplicación, gestión y supervisión de los procesos de contratación pública en Colombia, mediante el conocimiento de la normatividad vigente, el uso del SECOP II y las herramientas de Colombia Compra Eficiente, para garantizar la transparencia, eficiencia y cumplimiento en la administración de los recursos del Estado.	Servidores Publicos	SEGEL/DTH		8		x	P			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
									E												
20	Direccionamiento y Planeación Estratégica en la Gestión pública	Desarrollar las competencias necesarias para analizar el contexto institucional para formular planes estratégicos integrales, mediante el uso de diferentes herramientas que permitan optimizar la toma de decisiones	Servidores Publicos	OAPI/ DTH		6		x	P			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
									E												
21	Pensamiento Sistemático Aplicado a la gestión pública	Brindar herramientas conceptuales y prácticas que fortalezcan el pensamiento sistémico en la gestión pública, logrando una comprensión integral de los procesos institucionales	Servidores Publicos	DTH		6		X	P			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
									E												
22	Construcción y análisis de indicadores	Desarrollar las capacidades para diseñar, construir y analizar indicadores que permitan medir, evaluar y mejorar el desempeño de programas, políticas o procesos, facilitando la toma de decisiones basadas en evidencia.	Servidores Publicos	OAPI/ DTH		6		x	P			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
									E												
23	Transformación Digital en las entidades del Estado	Brindar herramientas para el desarrollo de las competencias necesarias para comprender, planificar e implementar procesos de transformación digital aplicación tecnologías disruptivas y así lograr la optimización de procesos.	Servidores Publicos	OTSI/ DTH		6		X	P			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
									E												

Ciencias

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

PROGRAMADO | PENDIENTE

EJECUTADO | NO EJECUTADO

CÓDIGO: A201PR05F05
VERSIÓN: 05
FECHA: 21-03-2025

N°	TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	META		METODOLOGÍA		STO. EJECUCIÓN	CRONOGRAMA XXXX											
					N° funcionarios a capacitar	N° Horas	Formadores internos	Formadores externos		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
24	Programa de Bilingüismo	Fortalecer las competencias de los servidores públicos en el uso del inglés en un contexto global, a través del desarrollo de las cuatro habilidades comunicativas definidas en el Marco Común Europeo	Servidores Publicos	DTH		45		X	P			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
									E												
25	Educación para el trabajo y Desarrollo Humano	Fomentar el desarrollo integral de las personas mediante el fortalecimiento de sus capacidades y habilidades en distintas áreas del conocimiento, al margen del sistema educativo formal.	Servidores Publicos	DTH				X	P			P				P				P	
									E												