



El conocimiento
es de todos

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación

RESOLUCIÓN 0423 DE 2020

20 ABR. 2020

"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación"

LA MINISTRA DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

En uso de sus atribuciones legales conferidas en el Decreto de 2226 de 2019 y en el Decreto 025 de 2020 y,

CONSIDERANDO:

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

Que el 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"*, en su artículo 16, literal e), establece como uno de los componentes del Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social e Incentivos, los cuales deben ser diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

Que el artículo 18 del mismo Decreto Ley 1567 de 1998, establece que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento, el sistema de estímulos para los empleados.

Que el artículo 19 del citado Decreto, establece que las entidades públicas, regidas por las disposiciones contenidas en el mismo, están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.

Que los programas de bienestar social deben estar orientados a crear, mantener y optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.

Que tanto la Ley 909 de 2004 como el Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*, establecen que las entidades deberán adelantar planes de capacitación para el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los servidores públicos. Así mismo, se establece que los programas de estímulos motivan el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Que el Decreto 1083 de 2015 adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, el cual se constituye en la directriz para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de las entidades públicas.

Que mediante Resolución No. 0336 del 12 de marzo de 2020 se adoptaron disposiciones en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Que la Comisión de Personal en sesión llevada a cabo el 22 de enero de 2020 participó en la revisión del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan de Capacitación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Que para dar cumplimiento a las disposiciones legales mencionadas anteriormente y atendiendo a las necesidades del Ministerio, se formuló el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan de Capacitación para los servidores



RESOLUCIÓN No. 0423

DE 20XX

"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación"

públicos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación para la vigencia 2020, los cuales fueron aprobados en la sesión del Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional llevada a cabo el 30 de enero de 2020.

Que de conformidad con lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación para los servidores públicos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación vigencia 2020, los cuales hacen parte integral de la presente Resolución a través de los anexos 1 y 2, respectivamente.

PARÁGRAFO. Los planes de Bienestar y Capacitación serán financiados a través del rubro establecido para este fin, en el presupuesto del Ministerio.

ARTÍCULO SEGUNDO. El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación serán ejecutados y evaluados por la Dirección de Talento Humano, con el apoyo del Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional.

ARTÍCULO TERCERO. Las actividades incluidas en los planes adoptados en la presente Resolución deberán ser divulgadas por la Dirección de Talento Humano, por medio de los canales de comunicación que se dispongan en el Ministerio para tal fin.

ARTÍCULO CUARTO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución No. 104 de 2019, así como las demás disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Bogotá D.C., a los 20 ABR. 2020

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Mabel Gisela Torres Torres
MABEL GISELA TORRES TORRES
Ministra de Ciencia, Tecnología e Innovación

Anexos:

Anexo 1: Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos
Anexo 2: Plan Institucional de Capacitación

Aprobó: Alba Esther Villamil – Contratista- Dirección de Talento Humano
Revisó: Leyla Rivera/Abogada Secretaría General
Andrés Barreto- Contratista- Dirección de Talento Humano
Proyectó: Erika Cuéllar Díaz- Profesional- Dirección de Talento Humano
Milena Astrid Torres - Contratista- Dirección de Talento Humano

Código: A205PR02MO1
Versión: 01
Fecha: 2020-02-19

Página: 2 de 2

MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN- MINCIENCIAS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

TABLA DE CONTENIDO

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

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

1. OBJETIVO

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

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

2. ALCANCE

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

2.1 DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE PLANTA DE MINCIENCIAS

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

3. DEFINICIONES

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

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

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

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

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

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

Capacitación. Como lo indica el Art. 4º del Decreto 1567 de 1998, “... es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley

general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”

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

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

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

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

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

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

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

4. MARCO LEGAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Resolución 390 del 30 de mayo del 2017, por la cual se actualiza el plan de formación y capacitación del Departamento de la Función Pública.

El Decreto 51 del 16 de enero de 2018, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos de capacitación en negociación sindical, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

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

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

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

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

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

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

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

5. CONTEXTO ESTRATÉGICO

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

Objetivo Estratégico:	Fomentar un Minciencias Integro, Efectivo e Innovador IE+I
Programa Estratégico:	Gestión para un Talento humano integro, efectivo e Innovador
Iniciativa Estratégica:	La motivación nos hace más productivos
Meta:	100% de Cumplimiento de las actividades planificadas
Responsable:	Dirección de Talento Humano

6. POLÍTICAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

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

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

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

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

7. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

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

7.1 Metodología

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

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

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

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

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

8. CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

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

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

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

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

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:

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

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

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

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

GOBERNANZA PARA LA PAZ

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

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

VALOR PÚBLICO

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

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

Igualmente, el PIC 2020 tendrá los siguientes temas:

PROCESO DE INDUCCIÓN

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

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

PROCESO DE REINDUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

9.1 REDES DE APOYO

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

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

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

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

10. PRESUPUESTO

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

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

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

11. META

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

12. EVALUACION DEL PIC

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

13. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

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

Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación:

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

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


BIBLIOGRAFÍA

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- Presidencia de la República. Decreto 1083 de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>.
- Presidencia de la República. Decreto 1499 de 2017 - Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>.
- Presidencia de la República. Decreto 2226 de 2019 - Por el cual se establece la estructura del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones. Bogotá. Tomada de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=103712>


Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Erika Cuéllar Díaz	Nombre: Oscar Jairo Fonseca Alba Esther Villamil Yury Amparo Clavijo Comisión de Personal	Nombre: Comité de Gestión y Desempeño Institucional
Cargo: Profesional Dirección de Talento Humano	Cargo: Director de Talento Humano (e) Contratista Líder Dirección de Talento Humano Contratista - Dirección de Talento Humano	Cargo: N/A


14.Anexos

FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				CÓDIGO: A201PROSF05		
						VERSIÓN: 00		
						FECHA: 2020-01-15		
		NECESIDAD		JUSTIFICACIÓN		EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A
				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS	COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES	
1	Desarrollo Organizacional	Actualización tributaria	La normatividad tributaria tiene cambios permanentes, por lo cual se requiere que la Dirección cuente con esta capacitación.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	PROFESIONAL	Aprendizaje continuo	<p>Presentar oportunamente las declaraciones sobre información tributaria que solicite la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y la Secretaría Distrital de Hacienda.</p> <p>Garantizar el adecuado registro de las operaciones financieras y presupuestales en los Sistemas que define el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y velar por su correcta aplicación.</p> <p>Coordinar la presentación de la información exógena nacional y distrital.</p>
2	Desarrollo Organizacional	Capacitación en NICSP	Fortalecer el manejo de las Normas Internacionales aplicadas al Ministerio.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	PROFESIONAL	Aprendizaje continuo	<p>Llevar la contabilidad general, así como elaborar y presentar los estados financieros del Ministerio de acuerdo con las normas vigentes.</p> <p>Elaborar los informes de ejecución presupuestal, financiera y contable requeridos por el Ministerio, por la Contaduría General de la Nación, por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y por los organismos de control.</p> <p>Consolidar los estados contables y de ejecución de presupuesto, de la respectiva vigencia fiscal, para la rendición de la cuenta anual con destino a las entidades competentes, de acuerdo con los lineamientos que se impartan para tal fin.</p>
3	Gestión presupuestal	Régimen de presupuesto para entidades públicas.	Actualización en Régimen de presupuesto para entidades públicas, teniendo en cuenta el cambio de Departamento a Ministerio.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	SABER	PROFESIONAL	Aprendizaje continuo	<p>Coordinar el presupuesto de funcionamiento, así como las adiciones, modificaciones, traslados presupuestales y vigencias futuras.</p> <p>Controlar y hacer seguimiento a la ejecución del presupuesto del Ministerio, expedir los certificados de disponibilidad presupuestal, los registros presupuestales y efectuar los demás trámites presupuestales que le correspondan para el desarrollo de las funciones del Ministerio.</p>
4	Gestión y desarrollo del Talento Humano	Paquete de Office Word, Excel, Power Point y Acces	Fortalecer las capacidades en los equipos de trabajo.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	HACER	TODOS	Aprendizaje continuo	Apoyar la elaboración de documentos, actas, reportes, estadísticas e informes en las condiciones de calidad y oportunidad que se le indiquen.

<div> El conocimiento es de todos</div> <div>Minciencias</div>		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				CÓDIGO: A201PRO5F05		
						VERSIÓN: 00		
						FECHA: 2020-01-15		
		FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A
EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS					COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES	
5	Desarrollo Organizacional	Regalias	Actualización en temas presupuestales, referentes a Recursos de Regalias.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	PROFESIONAL	Aprendizaje continuo	Garantizar el adecuado registro de las operaciones financieras y presupuestales en los Sistemas que define el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y velar por su correcta aplicación.
6	Gestión y desarrollo del Talento Humano	Redacción y comprensión de lectura	Fortalecer las capacidades en los equipos de trabajo en cuanto a la redacción y comprensión de lectura.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	HACER	TODOS	Aprendizaje continuo	Recibir, revisar y tramitar las peticiones, quejas y reclamos que se le asignen, siguiendo los tiempos y procedimientos establecidos. Apoyar la elaboración de documentos, actos, reportes, estadísticas e informes en las condiciones de calidad y oportunidad que se le indiquen.
7	Gestión Contractual	Supervisión de contratos y procesos contractuales que brindan apoyo al funcionamiento de la Entidad. Razón por la cual, es necesario que los equipos a cargo de adelantar dichos procesos, cuenten con capacitación continua frente al tema.	El personal designado para adelantar los procesos contractuales necesita contar con capacitación continua frente al tema de Gestión Contractual, con el objetivo de agilizar los trámites, evitar reprocesos y optimizar tiempos, fortaleciendo así el ejercicio de supervisión de contratos.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	HACER	PROFESIONAL	Aprendizaje continuo	Planeación y organización, Gestión, Planeación estratégica Coordinar la gestión, ejecución y supervisión de los procesos de adquisición, almacenamiento, suministro, custodia, mantenimiento, distribución de los bienes y servicios y baja de bienes, necesarios para el buen funcionamiento del Ministerio. Realizar la gestión para el aseguramiento y protección de los bienes patrimoniales del Ministerio.
8	Planificación y organización	Teniendo en cuenta la gran cantidad de trámites y gestiones que se realizan desde la DAF, es necesario que el personal fortalezca sus conocimientos y prácticas frente a la planificación y organización de sus tareas y actividades.	Fortalecer los conocimientos y prácticas frente a la planificación y organización de las tareas y actividades.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	HACER	TODOS	Planeación	Administrar, gestionar y controlar los servicios y operaciones administrativas de servicios generales, almacén e inventarios de bienes muebles e inmuebles del Ministerio. Realizar actividades relacionadas con los programas de gestión documental, los archivos centralizados de gestión e histórico, así como la gestión de la correspondencia oficial interna y externa del Ministerio. Brindar soporte administrativo para la elaboración, ejecución, control y seguimiento de los planes, programas y proyectos del Ministerio.


FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				CÓDIGO: A201PROSF05		
						VERSION: 00		
						FECHA: 2020-01-15		
		NECESIDAD		JUSTIFICACIÓN		EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A
				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS	COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES	
9	Trabajo en equipo	Tratándose de un área transversal a todas las demás áreas de la entidad, es necesario la articulación para fortalecer el trabajo en equipo.	Articular y fortalecer el trabajo en equipo con el objetivo de mejorar la productividad grupal.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SER	TODOS	Trabajo en equipo	Planeación y organización, Gestión, Planeación estratégica Adelantar la prestación de los servicios de apoyo logístico a las diferentes dependencias del Ministerio.
10	Gestión presupuestal	Debido a la participación importante que tiene la Dirección en el PAA, es necesario capacitar al personal en temas relacionados a planeación, programación, ejecución y control de recursos financieros.	Fortalecer la planeación, programación, ejecución y control de recursos financieros, de los procesos asignados.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	SABER	TODOS	Aprendizaje continuo	Coordinar la gestión, ejecución y supervisión de los procesos de adquisición, almacenamiento, suministro, custodia, mantenimiento, distribución de los bienes y servicios y baja de bienes, necesarios para el buen funcionamiento del Ministerio. Realizar la gestión para el aseguramiento y protección de los bienes patrimoniales del Ministerio.
11	Habilidades comunicativas y de relacionamiento	Dado que la DAF presta servicios a toda la comunidad interna de la Entidad y a comunidad externa, es necesario que el personal desarrolle y fortalezca sus habilidades comunicativas y de relacionamiento, con el objetivo de mejorar la atención a los usuarios.	Fortalecer las habilidades comunicativas y de relacionamiento de la Dirección, con el objetivo de mejorar la atención a los usuarios.	GOBERNANZA PARA LA PAZ	SER	TODOS	Relaciones Interpersonales	Desarrollar las actividades y proyectar los documentos que se requieran para la gestión de los servicios administrativos, los servicios generales y de logística de la entidad. Elaborar y preparar informes que se requieran a nivel interno, para los organismos o ciudadanos, relacionados con los procesos a cargo. Proyectar respuestas a consultas, requerimientos y peticiones formuladas a la dependencia a nivel interno, por los organismos de control o por los ciudadanos. Apoyar la elaboración de documentos, actas, reportes, estadísticas e informes en las condiciones de calidad y oportunidad que se le indiquen. Atender y orientar a los usuarios internos y externos y suministrar la información completa y oportuna conforme a las condiciones de calidad establecidas en el proceso de atención al ciudadano.
12	Resolución de Conflictos	Es importante contar con herramientas y mecanismos que faciliten la resolución de conflictos que se puedan llegar a presentar en el desarrollo de las actividades.	Prevenir posibles conflictos que puedan afectar el ambiente laboral de las actividades.	GOBERNANZA PARA LA PAZ	HACER	TODOS	Resolución de conflictos	Interactuar con todos. Servidores y colaboradores de la Entidad


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

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

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


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


 El conocimiento es de todos	Minciencias	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020	Código: D101PR01MO3
			Versión: 00
			Página: 21 de 35


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


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


Fuentes de identificación de necesidades de capacitación		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				CÓDIGO: A201PR05F05		
						VERSIÓN: 00		
						FECHA: 2020-01-15		
		NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES
35	Gestión de la información	Se requieren nuevas y mejores estrategias con el fin de fortalecer los mecanismos de manejo contabilidad y uso de la información tanto externa como interna y la que surge como productos de los proyectos, convenios e instrumentos de la Entidad.	Reestructuración de las Direcciones y por ende creación de mecanismos para no pérdida de la información actual y recolección de nuevos datos	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	HACER	TODOS	Aprendizaje continuo	Apoyar el desarrollo de los procesos y procedimientos del área Desempeñar las demás funciones que le sean asignadas por la autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño, el nivel jerárquico y la naturaleza del empleo. Atender y orientar a los usuarios internos y externos y suministrar la información completa y oportuna conforme a las condiciones de calidad establecidas en el proceso de atención al ciudadano. Mantener actualizado el proceso de gestión documental del despacho, realizando las transacciones en los aplicativos correspondientes, y siguiendo los procedimientos y políticas internas. Participar en el desarrollo de planes, programas o estrategias de CTeI que impulsen e incentiven la transferencia, adaptación y adopción de conocimiento, desarrollo tecnológico e innovación Promover y participar en el desarrollo de instrumentos para la ampliación de capacidades, el desarrollo de actividades de CTeI y la transferencia de conocimiento y tecnología entre la Universidad, Empresa, Estado y Sociedad Participar en el fomento de acciones para la creación, fortalecimiento y consolidación de los centros de investigación, centros de desarrollo tecnológico, parques científicos y tecnológicos, institutos, organismos de interfaz, unidades de Investigación+Desarrollo+innovación (I+D+I), empresas basadas en conocimientos, entre otros.
36	Gestión por resultados	Se requiere la elaboración de un plan estratégico conjunto, preciso y bien definido que conduzca a resultados realistas, posibles de alcanzar en el periodo de tiempo establecido, estructurando responsabilidades a través de todas las direcciones.	Producción de resultados eficientes Identificación de obligaciones Mejoramiento y creación de procesos	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SER	ASESOR	Orientación a resultados	Preparar y presentar propuestas para la organización, administración, funcionamiento y los recursos físicos y humanos de la Dirección. Asesorar en el diseño, implementación, control y seguimiento de los instrumentos y mecanismos de financiación para el desarrollo de planes, programas, proyectos, actividades y estrategias de CTeI. Asesorar la evaluación de las propuestas e iniciativas que se someten a consideración del Ministerio en el marco de los planes, programas, proyectos, actividades y estrategias de CTeI. Asesorar en la gestión de los recursos para financiar los planes, programas, proyectos, actividades y estrategias de CTeI. Proponer el plan estratégico de la Dirección y asesorar la ejecución de este
37	Desarrollo Organizacional	Se requieren técnicas, herramientas y prácticas para mantener un correcto funcionamiento de la entidad a través de los Viceministerios y Direcciones, dinamizando los procesos y generando un favorable ámbito de trabajo.	Ambiente laboral, debido a la transformación los equipos son conformados de diferente manera Desarrollo de las actividades sin contratiempos	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	TODOS	Aprendizaje continuo	Apoyar el desarrollo de los procesos y procedimientos del área Desempeñar las demás funciones que le sean asignadas por la autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño, el nivel jerárquico y la naturaleza del empleo. Atender y orientar a los usuarios internos y externos y suministrar la información completa y oportuna conforme a las condiciones de calidad establecidas en el proceso de atención al ciudadano. Mantener actualizado el proceso de gestión documental del despacho, realizando las transacciones en los aplicativos correspondientes, y siguiendo los procedimientos y políticas internas. Participar en el desarrollo de planes, programas o estrategias de CTeI que impulsen e incentiven la transferencia, adaptación y adopción de conocimiento, desarrollo tecnológico e innovación Promover y participar en el desarrollo de instrumentos para la ampliación de capacidades, el desarrollo de actividades de CTeI y la transferencia de conocimiento y tecnología entre la Universidad, Empresa, Estado y Sociedad Participar en el fomento de acciones para la creación, fortalecimiento y consolidación de los centros de investigación, centros de desarrollo tecnológico, parques científicos y tecnológicos, institutos, organismos de interfaz, unidades de Investigación+Desarrollo+innovación (I+D+I), empresas basadas en conocimientos, entre otros.

 El conocimiento es de todos	Minciencias	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020	Código: D101PR01MO3
			Versión: 00
			Página: 24 de 35

<div> El conocimiento es de todos</div> <div>Miniciencias</div>		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				CÓDIGO: A201PR05F05		
						VERSIÓN: 00		
						FECHA: 2020-01-15		
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 615 DE 2018	COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES
38	Ética y transparencia en la gestión pública	Como línea principal ante cada una de las actuaciones de los funcionarios	Con la existencia de nuevos procesos es necesario contar con directrices que guíen cada uno de nuestras estructuras. Buen accionar de nuestros servidores públicos.	GOBERNANZA PARA LA PAZ	SER	TODOS	aporte tecnico profesional	Apoyar el desarrollo de los procesos y procedimientos del área Desempeñar las demás funciones que le sean asignadas por la autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño, el nivel jerárquico y la naturaleza del empleo. Atender y orientar a los usuarios internos y externos y suministrar la información completa y oportuna conforme a las condiciones de calidad establecidas en el proceso de atención al ciudadano. Mantener actualizado el proceso de gestión documental del despacho, realizando las transacciones en los aplicativos correspondientes, y siguiendo los procedimientos y políticas internas. Participar en el desarrollo de planes, programas o estrategias de CTel que impulsen e incentiven la transferencia, adaptación y adopción de conocimiento, desarrollo tecnológico e innovación Promover y participar en el desarrollo de instrumentos para la ampliación de capacidades, el desarrollo de actividades de CTel y la transferencia de conocimiento y tecnología entre la Universidad, Empresa, Estado y Sociedad 6. Participar en el fomento de acciones para la creación, fortalecimiento y consolidación de los centros de investigación, centros de desarrollo tecnológico, parques científicos y tecnológicos, institutos, organismos de interrelación, unidades de Investigación+Desarrollo+Innovación (I+D+I), empresas basadas en conocimientos, entre otros.
39	Procesamiento de datos e información	Manejar datos para realizar el seguimiento y la evaluación de las políticas de CTel	En el Decreto 2226 de 2019 en el artículo 17 se establecen las funciones del Viceministerio de Talento y Apropiación Social del Conocimiento, entre las que se encuentra asesorar al Ministerio en el proceso de formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas de CTel, relacionadas con capacidades en CTel en las regiones. Asimismo, se debe apoyar en el diseño de herramientas e instrumentos para la evaluación de políticas, planes, programas y proyectos del Ministerio.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	TODOS	Aprendizaje continuo	Asesorar al Ministerio en el proceso de formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas de CTel, relacionadas con capacidades en CTel en las regiones. Diseño de herramientas e instrumentos para la evaluación de políticas, planes, programas y proyectos del Ministerio.
40	Consecución de Recursos	Necesidad de generar recursos y fortalecer las alianzas por parte de los miembros del Viceministerio	En el Decreto 2226 de 2019 en el artículo 17 se establecen las funciones del Viceministerio de Talento y Apropiación Social del Conocimiento, entre las que se encuentra diseñar instrumentos y mecanismos que permitan financiar los programas, proyectos y actividades de CTel relacionados con las capacidades regionales. Asimismo, son funciones de la Dirección de Capacidades y Divulgación implementar estrategias de cooperación nacional e internacional con el propósito de generar recursos y fortalecer las alianzas entre la Universidad, Empresa, Estado y Sociedad. De igual manera, es función de la Dirección de Vocaciones y Formación de CTel gestionar y promover mecanismos de financiación para el desarrollo de actividades de CTel.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	SABER	TODOS	Aprendizaje continuo	Diseñar instrumentos y mecanismos que permitan financiar los programas, proyectos y actividades de CTel relacionados con las capacidades regionales. Implementar estrategias de cooperación nacional e internacional con el propósito de generar recursos y fortalecer las alianzas entre la Universidad, Empresa, Estado y Sociedad


 <div> El conocimiento es de todos Minciencias </div>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 25 de 35


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


 El conocimiento es de todos	Minciencias	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020	Código: D101PR01MO3
			Versión: 00
			Página: 26 de 35


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

FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				CÓDIGO: A201PR05F05		
						VERSIÓN: 00		
						FECHA: 2020-01-15		
		NECESIDAD		JUSTIFICACIÓN		EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A
EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS					COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES	
50	Orientación a la calidad	La OAJ debe elaborar actos administrativos y documentos jurídicos, así como, emitir conceptos y respuestas.	Se debe contar con servidores capacitados en la correcta redacción de respuestas y conceptos que sean realizadas con claridad, integridad y coherencia	CREACION DEL VALOR PUBLICO	SABER	PROFESIONAL	Responsabilidad	Asesorar jurídicamente los procesos de gestión administrativa, presupuestal y financiera para el funcionamiento del Ministerio
51	Desarrollo Organizacional	La OAJ debe acompañar y asesorar la revisión y actualización del ordenamiento jurídico en materia de CTel.	Se requiere expedir normas estratégicas como el Decreto que reglamente el SNCTL apoyar la construcción de una propuesta de sistema específico de carrera para CTel y el Decreto único reglamentario del sector	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	ASESOR	Aprendizaje continuo	Asesorar el diseño y mejoramiento de políticas, herramientas, metodologías y procedimientos para la gestión de los procesos a cargo de la Secretaría General.
52	Desarrollo Organizacional	La OAJ debe acompañar y asesorar la revisión y actualización del ordenamiento jurídico en materia de CTel.	Se requiere expedir normas estratégicas como el Decreto que reglamente el SNCTL apoyar la construcción de una propuesta de sistema específico de carrera para CTel y el Decreto único reglamentario del sector	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	PROFESIONAL	Aprendizaje continuo	Asesorar las políticas, objetivos y estrategias relacionados con la administración del Ministerio
53	Orientación a la calidad	La Secretaría General requiere estar actualizada en la gestión de respuestas y requerimientos conforme los lineamientos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	Se requiere atender de manera oportuna y eficiente las peticiones y requerimientos a cargo del Ministerio	CREACION DEL VALOR PUBLICO	SABER	TODOS	Responsabilidad	Asesorar jurídicamente la ejecución, control y seguimiento de los procesos de gestión del talento humano, servicios administrativos, financiera y presupuestal, contractual, documental y de atención al ciudadano.
54	Generación y promoción del Conocimiento	Curso en la norma técnica NTC 30401 Gestión del Conocimiento para la competitividad y la innovación	MPG y el Decreto 2226 de 2019 requiere la implementación del componente de gestión del conocimiento y la innovación como parte de las acciones públicas orientadas a suministrar nuevos y mejores servicios que den respuesta a las necesidades, problemáticas y demandas sociales de los grupos de valor del Ministerio	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	TODOS	Aprendizaje continuo	Gestionar la innovación institucional del Ministerio para el fortalecimiento de las capacidades institucionales y el mejoramiento de los trámites y servicios de cara al ciudadano y al SNCTL. Definir y diseñar, en coordinación con la Dirección de Talento Humano y la Oficina Asesora de Comunicaciones, estrategias que promuevan una cultura de innovación institucional al interior de las dependencias del Ministerio. Gestionar la innovación institucional del Ministerio a través de métodos, técnicas y procesos que fortalezcan las capacidades institucionales para el mejoramiento de los trámites y servicios de cara al ciudadano y al SNCTL. Definir criterios, en coordinación con la Oficina de Tecnologías y Sistemas de Información, para la implementación de tecnologías y sistemas que incentiven la innovación institucional. Proponer y desarrollar estrategias que promuevan una cultura de innovación institucional al interior de las dependencias del Ministerio.

 El conocimiento es de todos	Minciencias	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020	Código: D101PR01MO3
			Versión: 00
			Página: 28 de 35


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

 <div> El conocimiento es de todos Minciencias </div>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 29 de 35

<div>  <div> El conocimiento es de todos Minciencias </div> </div> FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2020				CÓDIGO: A201PR05F05 VERSIÓN: 00 FECHA: 2020-01-15	
		NECESIDAD	JUSTIFICACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES
				EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		
							COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 615 DE 2018 COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL MANUAL DE FUNCIONES
59	Gestión presupuestal	Gestión presupuestal de la inversión pública	Teniendo en cuenta la necesidad de reformular los proyectos de inversión basados en las apuestas de Minciencias se debe capacitar a los miembros de la Oficina Asesora de Planeación junto con los gerentes de rubro, de manera que se adquieran los saberes para formular los proyectos de acuerdo a la metodología del Departamento Nacional de Planeación.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	SABER	TODOS	<p>Aprendizaje continuo</p> <p>Administrar el Banco de Proyectos de Inversión Nacional (BPN) del Ministerio y el Sistema de Seguimiento a Proyectos de Inversión (SPI) y emitir concepto de viabilidad integral a los proyectos de inversión que lo requieran, evaluando el cumplimiento de los requisitos establecidos. Preparar, consolidar y presentar, en coordinación con la Dirección Administrativa y Financiera, el anteproyecto de presupuesto, así como la programación presupuestal plurianual del Ministerio, de acuerdo con las directrices que imparta el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Departamento Nacional de Planeación y el Ministro.</p> <p>Realizar, en coordinación con la Dirección Administrativa y Financiera, el seguimiento a la ejecución presupuestal del Ministerio, gestionar las modificaciones presupuestales a los proyectos de inversión y adelantar el trámite ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación, de conformidad con el Estatuto Orgánico del Presupuesto y las normas que lo reglamenten.</p>
60	Gerencia Estratégica	Gerencia estratégica de programas y proyectos de CTel con enfoque PMI y metodologías ágiles.	Desde la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional particularmente desde su Área de Gestión de Proyectos se requiere fortalecer las competencias de los profesionales responsables de la planeación, ejecución, seguimiento y control, cierre y liquidación de Programas y Proyectos de CTel. Ello unido a la necesidad de consolidar esfuerzos mancomunados con la Dirección de Inteligencia de Recursos en desarrollar capacidades en todas las áreas de conocimiento que integran la Gerencia de Programas y Proyectos bajo el estándar del PMI tanto para ciclos de planeación anticipada, como ciclos iterativos (ágiles) y adaptarlos exitosamente a la naturaleza normativa, legal que caracteriza los programas y proyectos de CTel.	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	HACER		<p>Visión Estratégica</p> <p>Definir, lineamientos, directrices, metodologías, instrumentos en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación específica de programas y proyectos de CTel orientados al cumplimiento de la planeación estratégica sectorial e institucional.</p> <p>Definir y diseñar, en coordinación con la Dirección de Talento Humano, la Oficina Asesora de Comunicaciones y la Dirección de Inteligencia de Recursos un programa de alto nivel de formación de Gerentes de Programas y Proyectos de CTel que permitan fortalecer y apropiar conocimientos, herramientas, técnicas y mecanismos orientados a la optimización en la planeación, ejecución, seguimiento, control, cierre y liquidación de programas y proyectos de CTel.</p> <p>Fortalecer la cultura de gestión de proyectos a través de la adherencia de lineamientos, mejoras, herramientas y métodos desplegados en los procesos y procedimientos de Minciencias.</p>
61	Desarrollo Organizacional	Teniendo en cuenta que la Dirección de Talento Humano debe estar en contacto permanente con los clientes internos y externos se hace necesario tener capacitación en el tema de Gestión Estratégica de Talento Humano	El área de Talento Humano es Transversal a Minciencias lo que conlleva a fortalecer las competencias de los servidores públicos para lograr los objetivos y metas que apuntan a la plataforma estratégica de Minciencias	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	TODOS	<p>Aprendizaje continuo</p> <p>Diseñar y ejecutar la política de desarrollo y administración del talento humano</p> <p>Formular, ejecutar y evaluar los planes estratégicos y programas para la gestión del talento humano en sus bases de ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios del Ministerio, de conformidad con las normas legales vigentes.</p> <p>Proyectar los actos administrativos relacionados con la vinculación, desvinculación, situaciones administrativas de los servidores públicos y demás relacionados con la gestión del Talento Humano.</p> <p>Acompañar el proceso gerencial del talento humano en sus componentes de planeación, gestión y desarrollo.</p> <p>Ejecutar planes, programas y proyectos relacionados con el proceso gerencial del talento humano en sus componentes de planeación, gestión y desarrollo.</p>


 El conocimiento es de todos	Minciencias	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020	Código: D101PR01MO3
			Versión: 00
			Página: 30 de 35

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

		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020								<div>PROGRAMADO</div> <div>EJECUTADO</div>		<div>PENDIENTE</div> <div>NO EJECUTADO</div>		CÓDIGO: A201PR05F05														
														VERSIÓN: 00														
														FECHA: 2020-01-15														
N°	TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	META		METODOLOGÍA		RECURSOS DISPONIBLES	STO. EJECUCIÓN	CRONOGRAMA PIC 2020																	
					N° funcionarios a capacitar	N° Horas	Formadores internos	Formadores externos	\$		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE						
1	Talleres sobre Gestión Documental (Conformación de expedientes- Virtuales, físicos- Conservación de expedientes y Administración de archivos)	Brindar lineamientos técnicos para el adecuado manejo de los documentos.	SERVIDORES PÚBLICOS	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA- DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	30	8	x		\$ 0	P E	P																	
2	Talleres sobre Gestión de Talento humano (Código de Integridad, comportamientos éticos, derechos humanos, Habilidades comunicativas y de relacionamiento: reintroducción, e inducción)	Implementar distintas estrategias para fortalecer las competencias de los servidores públicos y optimizar los resultados de gestión.	SERVIDORES PÚBLICOS	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	30	10	X		\$ 0	P E	P																	
3	Taller sobre Equidad de Género en marco de las políticas públicas	Socializar con los servidores públicos de la Entidad las estrategias implementadas por el estado colombiano para lograr la equidad de género y la autonomía de mujer.	SERVIDORES PÚBLICOS	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	30	4		X	\$ 0	P E	P																	
4	Talleres sobre Servicio al ciudadano, participación ciudadana y control social.	Fortalecer la cultura de servicio al ciudadano al interior del Ministerio.	SERVIDORES PÚBLICOS	GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	30	4	X		\$ 0	P E	P																	
5	Talleres sobre Conceptos Básicos, manejo y Funcionamiento de herramientas tecnológicas utilizadas en la Entidad. (GINA, ORFEO, SIGP, herramienta de Google)	Fortalecer el adecuado uso de las herramientas de información y generación de reportes en la Entidad.	SERVIDORES PÚBLICOS	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO- OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	30	4	X		\$ 0	P E				P	P	P												

[illegible]

N°	TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	META		METODOLOGÍA		RECURSOS DISPONIBLES	STO. EJECUCIÓN	CRONOGRAMA PIC 2020															
					N° funcionarios a capacitar	N° Horas	Fomadores internos	Fomadores externos	\$		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE				
11	Taller sobre la implementación de Teletrabajo en las Entidades Públicas.	Dar a conocer la normatividad, aspectos Jurídicos, modalidades, beneficios e impactos.	SERVIDORES PÚBLICOS	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	30	4		X	\$ 0	P E					P											
12	Curso de aplicación de Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público.	Fortalecer el manejo de las Normas Internacionales aplicadas al Ministerio.	SERVIDORES PÚBLICOS	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	30	10		X	\$ 148.000.000	P E																
13	Programa de Bilingüismo	Fortalecer la gestión, y el desarrollo de competencias idiomáticas en los servidores públicos de la Entidad.	SERVIDORES PÚBLICOS	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	30	64 horas		x		P E					P											
14	Gestión Territorial (Relaciones con el territorio)	Fortalecer las capacidades de los servidores públicos para el relacionamiento con los territorios desde la perspectiva de Cie	SERVIDORES PÚBLICOS	DIRECCIÓN DE CAPACIDADES Y DIVULGACIÓN DE LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN (CTel) - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	30	10		x		P E																
15	Curso de ortografía, Redacción, y comprensión de lectura en textos organizacionales	Fortalecer las habilidades y destrezas de los servidores públicos en cuanto a la redacción en documentos organizacionales.	SERVIDORES PÚBLICOS	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	30	16		x		P E						P										

		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020								<div>PROGRAMADO</div> <div>EJECUTADO</div>		<div>PENDIENTE</div> <div>NO EJECUTADO</div>		CÓDIGO: A201PR05F05									
														VERSIÓN: 00									
														FECHA: 2020-01-15									
N°	TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	META		METODOLOGÍA		RECURSOS DISPONIBLES	STO. EJECUCIÓN	CRONOGRAMA PIC 2020												
					N° funcionarios a capacitar	N° Horas	Formadores internos	Formadores externos	\$		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
16	Cursos de Programas Word (procesador de textos), Excel (hojas de cálculo), Power Point (para realizar presentaciones), y Acces (para crear bases de dats).	Fortalecer las competencias de los servidores públicos en el manejo de estas herramientas para el óptimo desempeño de sus funciones	SERVIDORES PÚBLICOS	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	30	20		x	\$ 148.000.000	P E						P							
17	Taller de diseño, seguimiento y evaluación de Políticas Públicas	Fortalecer las competencias de los servidores públicos que tengan a su cargo en el diseño e implementación de las políticas pública	SERVIDORES PÚBLICOS	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	30	15		x		P E							P						
18	Curso en la norma técnica NTC 30401 Gestión del Conocimiento para la competitividad y la innovación	Fortalecer los conocimientos del manejo de la norma técnica para optimizar la gestión del Conocimiento en la Competitividad y la Innovación	SERVIDORES PÚBLICOS	DIRECCIÓN DE GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	25	10		x		P E							P						
19	Taller sobre Modelos innovadores de medición Ciencia y Tecnología	Socializar los diferentes modelos de medición en temas de Ciencia y Tecnología con la Comunidad Minciencias.	SERVIDORES PÚBLICOS	DIRECCIÓN DE GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	25	16		x		P E							P						
20	Curso sobre Planeación Estratégica y pensamiento Sistémico	Fortalecer las capacidades de los servidores públicos referidas a la comprensión y aplicación de los conceptos e instrumentos básicos de la Planeación estratégica pública con el fin de generar un optimización en la gestión.	SERVIDORES PÚBLICOS	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	25	16		x		P E							P						

[illegible]

MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN- MINCIENCIAS

PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS

VIGENCIA 2020

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO NORMATIVO	3
3.	OBJETIVO.....	6
5.	RESULTADOS ENCUESTA DE LAS NECESIDADES E INTERESES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2020.....	7
6.	ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	18
6.1.	Calidad de Vida laboral	18
6.2.	Protección y Servicios Sociales	19
6.3.	Estímulos de Educación Formal.....	19
6.4.	Incentivos	20
7.	PRESUPUESTO ASIGNADO PARA DAR CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	20
8.	MEDICION DEL IMPACTO	20
9.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDAD	21
10.	DOCUMENTOS DE APOYO	23

 <div>El conocimiento es de todos</div> <div>Minciencias</div>	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 3 de 24

1. INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos el Decreto Ley 1567 de 1998 , Ley 909 del 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, el Programa de Bienestar e Incentivos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación , busca dar respuesta a las necesidades de los Servidores Públicos con miras a generar un entorno laboral saludable y a mejorar su calidad de vida y la de sus familias a través de la implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educativas y de salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia con la Entidad.

Según la normativa mencionada en el párrafo anterior, se establece que la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos y atendiendo a que el concepto de bienestar cuenta con variables subjetivas, inherentes a las percepciones y creencias de los seres humanos, desde la Dirección de Talento Humano del Ministerio de Ciencia, Tecnología, en el mes de diciembre de 2019 se diseñó una encuesta dirigida a conocer las expectativas y preferencias de los servidores, y que constituyó el principal insumo para la formulación del programa de Bienestar e Incentivos de Minciencias para la vigencia de 2020, el cual contará con actividades que promuevan el desarrollo integral los Servidores Públicos y sus familias.

Adicionalmente se estructura en coherencia con lo establecido por el Plan Estratégico de la entidad el cual sugiere como eje transversal el fomentar una conciencia integral, efectiva e innovadora (IE + i) que permita interactuar y mejorar su respuesta a los diferentes actores del Sistema Nacional de Tecnología e Innovación. En este sentido, la línea de acción “Talento Humano integro, efectivo e innovador” es uno de los factores clave para una gestión administrativa eficaz y por tanto los esfuerzos estarán orientados al fortalecimiento en las condiciones laborales, clima laboral, el desarrollo integral, las competencias comportamentales y el desempeño laboral en cada uno de los servidores a través de acciones de mejoramiento.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soportarán en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

2.1. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo Artículo 36, establece que: *“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005).*

2.2. 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 junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional”.

Así mismo, el **capítulo II, artículo 19 del Decreto. 1567 de 1998** define que: *“Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto-Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.*

2.3. Decreto 1083 de 2015, título 10: Sistema de Estímulos.

ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos: *Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)*

 <div> El conocimiento es de todos </div> <div> Minciencias </div>	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 4 de 24

ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios. *Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

1. *Deportivos, recreativos y vacacionales.*
2. *Artísticos y culturales.*
3. *Promoción y prevención de la salud.*
4. *Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*
5. *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*

Parágrafo 1. *Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.*

Parágrafo 2. *Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. (Modificado por el decreto N. 051 de 2017)*

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, art. 71)

ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (Decreto 1227 de 2005, art. 72)

ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo. (Decreto 1227 de 2005, art. 73).

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. (Decreto 1227 de 2005, art. 74).

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.

 <div> El conocimiento es de todos </div> <div> Minciencias </div>	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 5 de 24
---	---------------------------------------	---

6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. (Decreto 1227 de 2005, art. 75)

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. (Decreto 1227 de 2005, art. 76)

ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de Incentivos Institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 77).

ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. (Decreto 1227 de 2005, art. 78).

ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. (Decreto 1227 de 2005, art. 79).

ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. (Decreto 1227 de 2005, art. 80).

ARTÍCULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

- Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
- Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 81).

ARTÍCULO 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

 <div>El conocimiento es de todos</div> <div>MinCiencias</div>	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 6 de 24

- * El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
- * Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad (Decreto 1227 de 2005, art. 82)

ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año. (Decreto 1227 de 2005, art. 83).

ARTÍCULO 2.2.10.17 Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. (Decreto 1227 de 2005, art. 85).

- 2.4. Resolución 708 de 2017.** Por la cual se adoptan disposiciones en materia de Bienestar Social, estímulos e Incentivos del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS –
- 2.5. Resolución 577 de 2018.** Por la cual, modifica y adiciona parcialmente la Resolución 708 de 2017 a través de la cual “(...) se adoptan disposiciones en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Departamento Administrativo de Ciencia Tecnología e Innovación – COLCIENCIAS
- 2.6. Resolución 2335 de 2019.** Por la cual, modifica y adiciona parcialmente la Resolución 708 de 2017 a través de la cual “(...) se adoptan disposiciones en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Departamento Administrativo de Ciencia Tecnología e Innovación – COLCIENCIAS

3. OBJETIVO

Propiciar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los Servidores Públicos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación - MinCiencias, impactando positivamente su calidad de vida y la de sus familias, permitiendo elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con la entidad.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Atender las necesidades, preferencias y expectativas de los Servidores Públicos de MinCiencias y su grupo familiar, por medio de actividades deportivas, recreativas, formativas, culturales y lúdicas.
- Generar espacios que propendan por el desarrollo de la creatividad, identidad y excelencia laboral de los Servidores Públicos de MinCiencias, con miras a favorecer su calidad de vida y desempeño laboral.
- Promover cultura organizacional de motivación y pertenencia con la Entidad, a través de actividades conmemorativas y de integración de toda la comunidad MinCiencias en el marco de los valores institucionales inmersos en el Código de Integridad.

4. ALCANCE

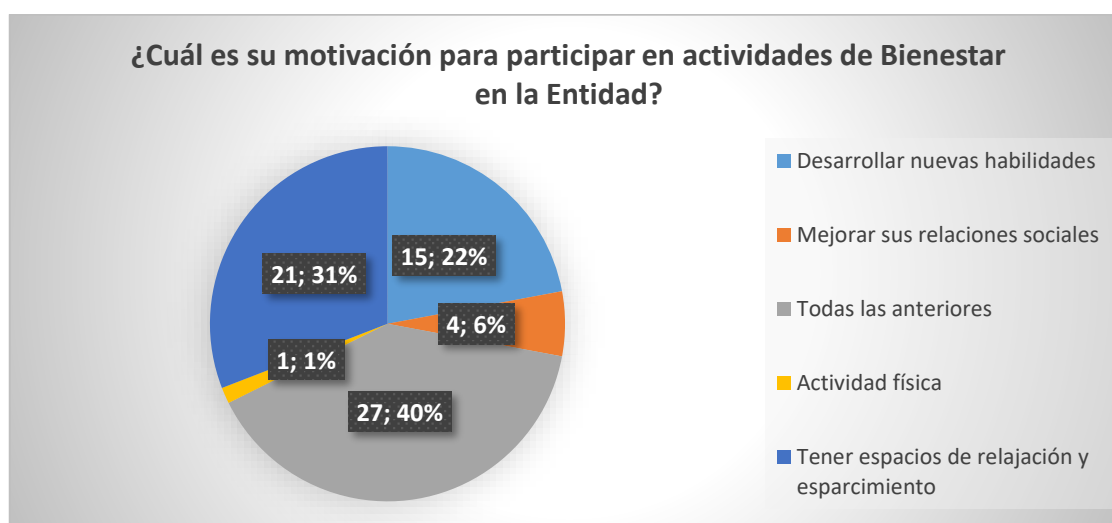
El Programa de Bienestar e Incentivos con vigencia 2020 del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación se dirige a servidores públicos, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y familia. Se entiende por familia como lo dispone en el art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, para efectos de los programas de Bienestar “se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.”

5. RESULTADOS ENCUESTA DE LAS NECESIDADES E INTERESES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2020

Para la formulación del Programa de Bienestar e Incentivos con vigencia 2020 del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, se contó con los resultados de las preferencias e intereses de los Servidores Públicos, obtenidas a través de una encuesta conformada por 18 ítems y enviada por medio de formulario de Google Drive el día 11 de diciembre de 2019. De acuerdo con las encuestas aplicadas, se recibieron 69 formularios de respuestas, lo cual equivale al 62.16% de la planta total de Servidores Público.

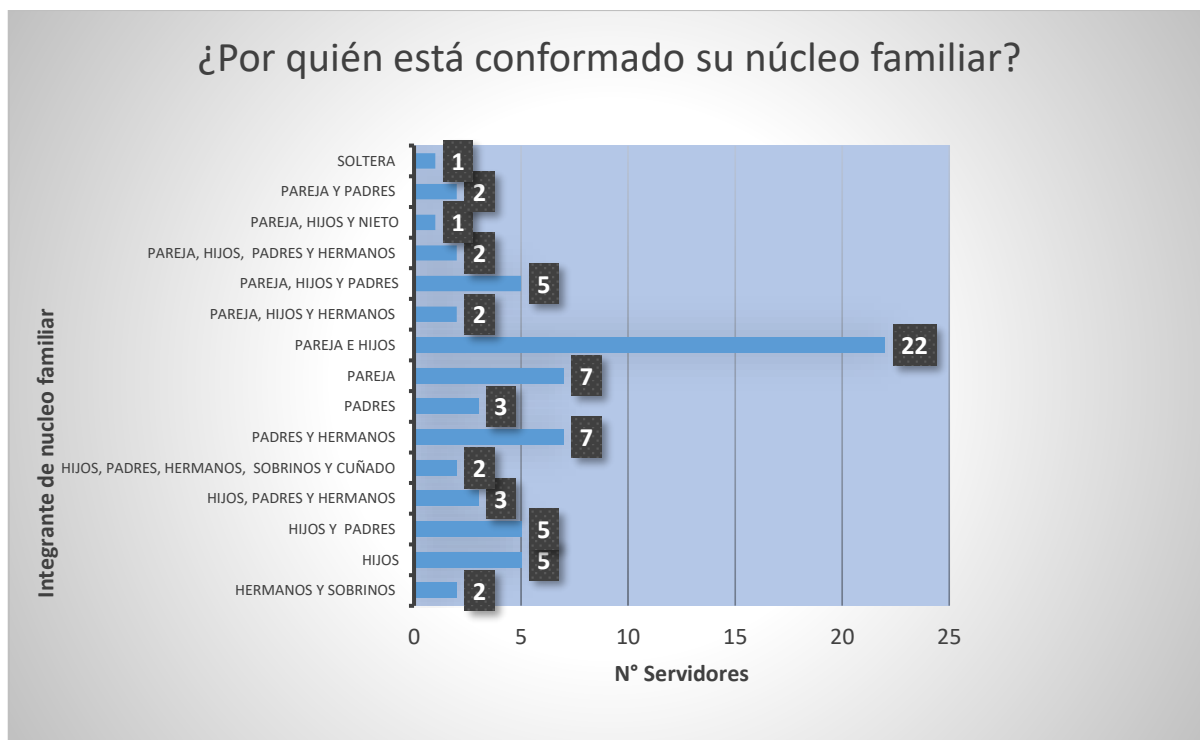
A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el estudio de identificación de necesidades, intereses y expectativas de bienestar 2020 con un análisis descriptivo por cada una de las preguntas de la encuesta:

ITEM No 1



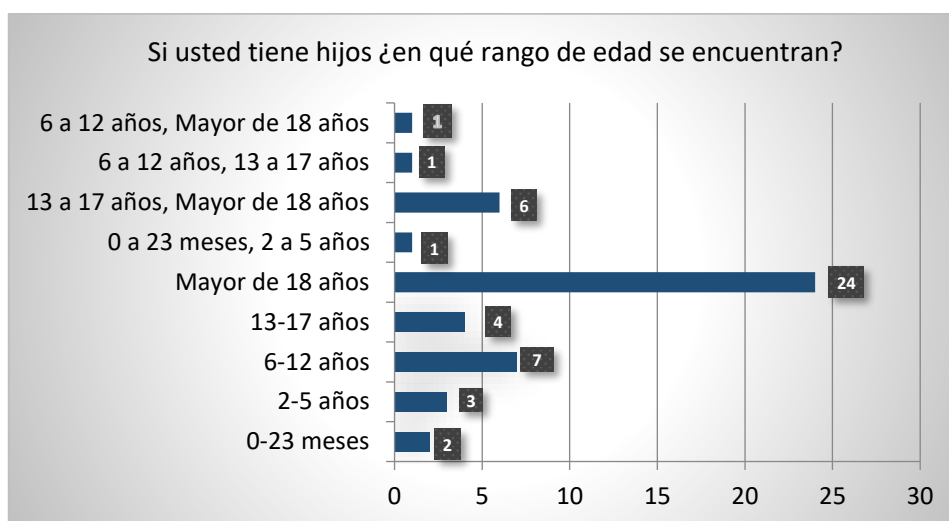
De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 68 respondieron este ítem. La opción de respuesta denominada “Todas las anteriores” correspondiente a “mejorar sus relaciones sociales, desarrollar nuevas habilidades, tener espacios de relajación y esparcimiento y usar el tiempo libre”, tuvo mayor participación de favorabilidad con 27 respuestas.

ITEM No 2



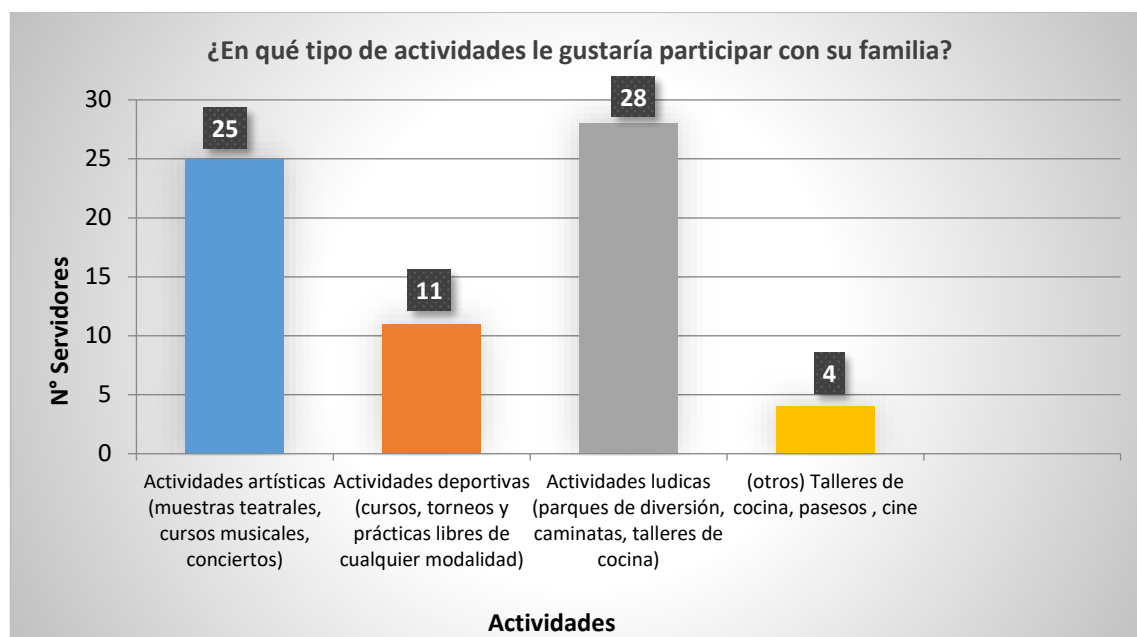
De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 69 respondieron este ítem. La opción de respuesta “*Pareja e hijos*” tuvo mayor participación de favorabilidad con 22 personas equivalentes a 32%. Si bien encontramos múltiples conformaciones de familia, 41 Servidores en total de Misiones conviven con su pareja y otros integrantes como hijos, padres y hermanos.

ITEM No 3



De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 49 respondieron este ítem. La opción de respuesta “*Mayor de 18 años*” tuvo mayor participación de favorabilidad con 24 personas equivalentes al 49%.

ITEM No 4



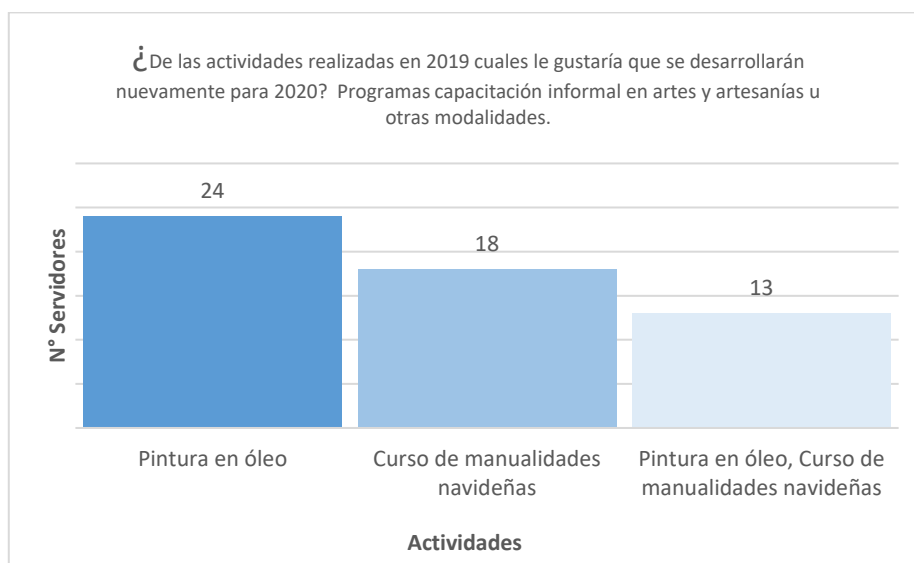
De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 68 respondieron este ítem. La opción de respuesta “*Actividades lúdicas (parques de diversión, caminatas, talleres de cocina)*” tuvo mayor participación de favorabilidad con 28 respuestas equivalentes al 41%, seguida de la opción “*Actividades artísticas (muestras teatrales, cursos musicales, conciertos)*” con 25 personas equivalente al 37%.

ITEM No 5



De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 69 respondieron este ítem. La opción de respuesta con mayor participación de favorabilidad fue “*Si*” con 39 personas equivalentes a 57%.

ITEM No 6



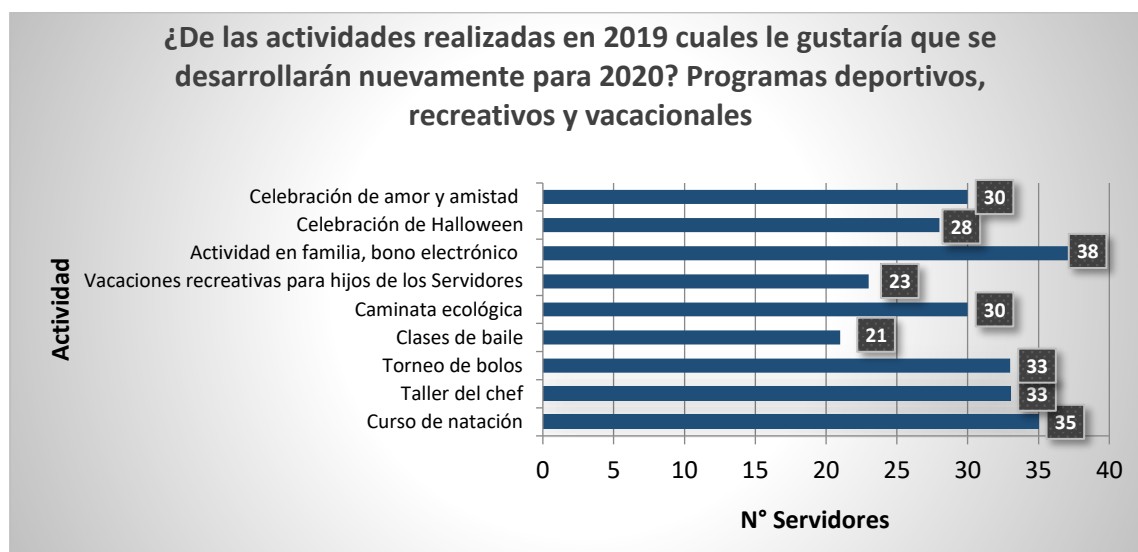
De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 55 respondieron este ítem. La opción de respuesta “*Pintura en óleo*” tuvo mayor participación de favorabilidad con 24 respuestas, equivalente al 43%; la opción “*curso de manualidades navideñas*” fue elegida por 18 Servidores equivalentes a 33%; Mientras que 13 Servidores que representan un 24%, eligieron las dos opciones.

ITEM No 7



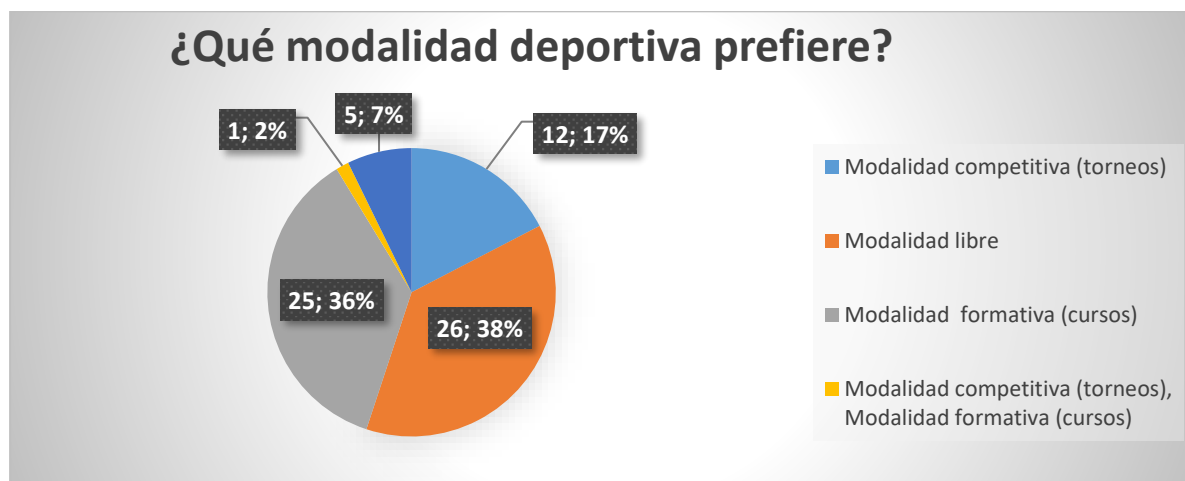
De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 69 respondieron este ítem. La opción de respuesta “*Actividad en familia boletas de Cine Colombia*” tuvo mayor participación de favorabilidad con 41 personas, equivalente al 60%.

ITEM No 8



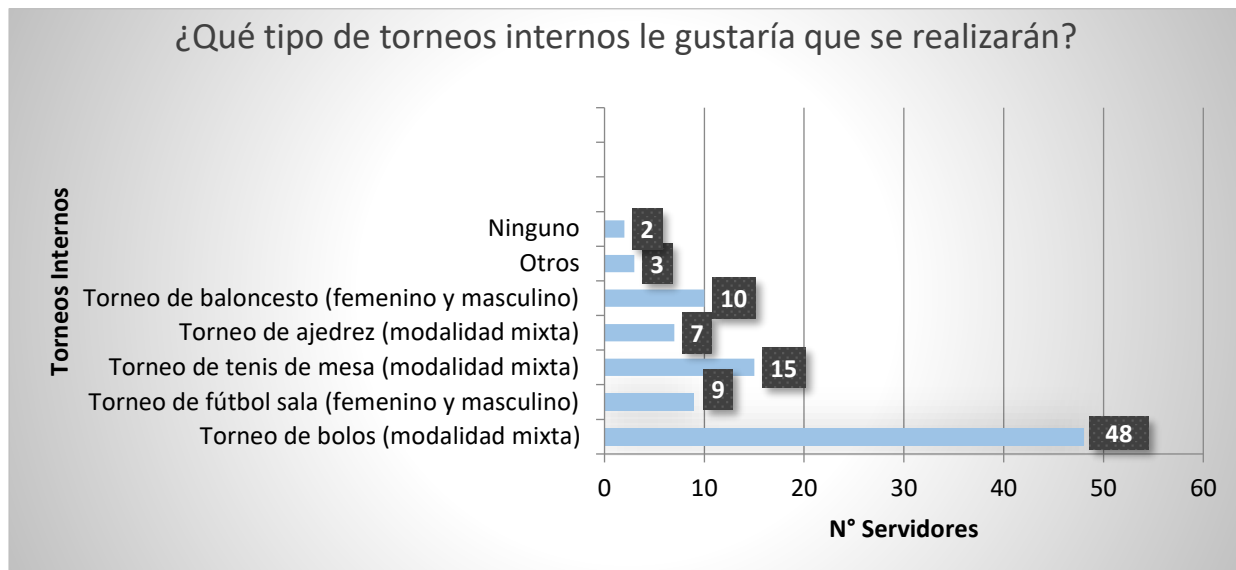
De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 69 respondieron este ítem. Los Servidores podían escoger varias opciones de respuesta. La opción de respuesta “*Actividad en familia, bono electrónico*” tuvo mayor participación de favorabilidad con 38 personas, equivalente al 14%. En segundo lugar, de favorabilidad se tiene “*Curso de natación*” con 35 personas equivalentes a 13% y en tercer lugar con un mismo puntaje, las opciones más altas fueron “*Taller del chef*” y “*Caminata Ecológica*” con 33 personas que representan 12%.

ITEM No 9



De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 69 respondieron este ítem. La opción de respuestas con mayor participación favorabilidad es “*Modalidad libre*” con 26 personas que representan el 38%, seguida de la opción “*Modalidad formativa*” con 25 personas que representan el 36%.

ITEM No 10



De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 68 personas respondieron este ítem. La opción de respuesta “*Torneo de bolos modalidad mixta*” tuvo mayor participación de favorabilidad con 48 personas que representan el 51% del total. De esas 48 personas, 35 escogieron exclusivamente esta opción.

Es pertinente mencionar que los Servidores tenían la posibilidad de escoger varias opciones, a continuación, se presentan el número de servidores según opciones de respuesta:

- 47 Servidores públicos escogieron solo una opción de torneo
- 10 Servidores escogieron dos opciones de torneo
- 3 Servidores públicos escogieron tres opciones de torneo
- 2 Servidores escogieron cuatro opciones de torneo
- 1 Servidor escogió cinco opciones de torneo
- 3 Servidores escogieron Otros
- 2 Servidores respondieron Ninguno

ITEM No 11



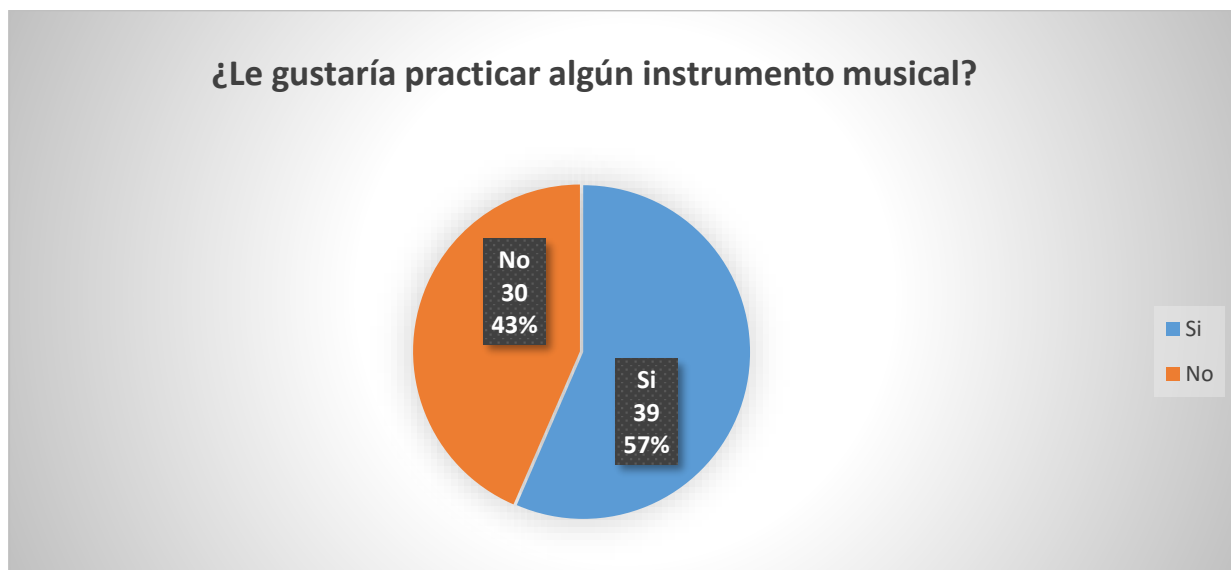
De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 69 respondieron este ítem. La opción de respuesta “*Tenis de mesa*” tuvo mayor participación de favorabilidad con 25 personas que representan el 36%.

ITEM No 12



De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 69 respondieron este ítem. La opción de respuesta “*Curso de natación*” obtuvo mayor participación de favorabilidad con 29 personas equivalentes al 42%.

ITEM No 13



De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 69 respondieron este ítem. La opción de respuesta con mayor participación de favorabilidad fue “Si” con 39 personas, equivalentes al 57%, mientras la opción de respuesta “No” tuvo una participación de 30 personas, equivalente a 43%.

ITEM No 14



De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 40 respondieron este ítem. La opción de respuesta con mayor participación de favorabilidad fue “Guitarra” con 24 personas equivalentes a 60%.

ITEM No15



De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 69 respondieron este ítem. La opción de respuesta con mayor participación de favorabilidad fue “Si” con 53 personas que representan el 77%.

ITEM No 16

¿Frente a las actividades de Halloween que se han realizado en la Entidad, qué aportes realizaría para mejorar su experiencia?

De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 69 diligenciaron este ítem. Las respuestas dadas por los Servidores Públicos de Misiones se relacionan a continuación.

Que todos voten por el mejor disfraz y el mejor escenario
Se realicen en el auditorio, no en la cafetería
Señalar con mayor anterioridad las fechas de realización y premiación de las mismas.
Me gusta como la realizan.
La forma de calificación
Pienso que se deberían hacer este tipo de actividades en un lugar donde estemos todos para no tener que estar de piso en piso, otra opción es que ese día por ser el día del niño se hagan actividades para los niños donde se puedan integrar y sentirse bien.
Que fuera para los hijos de los funcionarios de cualquier edad no para los funcionarios
Mantener las reglas claras haciendo énfasis en reutilizar y reciclar
El espacio es muy pequeño
Valorar más el trabajo manual, debería haber jurados diferentes
Debería ser un concurso de disfraces; la actividad de premiación para los mejores pisos decorados ha perdido interés.
Que se incluya a los hijos de funcionarios en la celebración
los espacios son bastante incómodos para las presentaciones
Realizar una rumba de disfraces como en años anteriores.
no se tenga decorar las oficinas. hacerlo otro sitio, aquí es muy incómoda cafetería
premiar mejor disfraz individual
Se debería valor el esfuerzo que realizan los grupos en la decoración toda vez que aunque los jurados externos garantizan la imparcialidad los mismos desconocen el esfuerzo realizado en los temas de decoración y terminan ganando equipos que decoran de un día para otro.
Mas premios

 <p>El conocimiento es de todos</p> <p>Minciencias</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p>	<p>Código: D101PR01MO3</p> <p>Versión: 00</p> <p>Página: 16 de 24</p>

Deberíamos cambiar la modalidad de participación en donde nuestros hijos participen
Que no premien solo al primero, ej: los disfraces individuales fueron muy bueno y entre el primero y segundo lugar no había mucha diferencia, merecía premio un segundo lugar.
Mas motivación con difusión para que toda la comunidad Colciencias participe
Que integren a los niños (hijos)
Mayores incentivos
Mejor calidad de evaluación
Realizar actividades para los niños que visitan la entidad, el día en que se realiza la presentación de la decoración.
Esta actividad siempre ha sido muy bien recibida por parte de los funcionarios; los grupos que han participado se han esforzado en todo el sentido de la palabra para que su representación sea reconocida. Los comentarios que escuche por parte de algunas personas fue que, no volverían a participar, ya dedicaban tiempo y dinero y que no se les reconocía el esfuerzo, se entiende que solo hay tres premios, pero sugiero que se estudie la posibilidad de reconocerles a los no premiados un pequeño detalle por su compromiso en participación.
Conseguir o adecuar un lugar que dé posibilidad de interactuar. Las instalaciones de la entidad son insuficientes. Repensar el tipo de refrigerios: que sean amigables con el ambiente y no generen tanto consumo de azúcar.
Me ha parecido adecuado el esquema de comparsas
Coherencia entre los criterios que exigen y los que califican.
Buscar mayor participación y motivación para la actividad
Que se incluya a hijas e hijos de empleados
Me gustaría que se concurre con compañeros de otras áreas, que uno pueda escoger su equipo, eso ayuda a que haya más integración y que se termine la rutina de los mimos con los mismos, también que nos den más tiempo para poder planificar y decorar. Siento que este año no había motivaciones.
Que a todos los colaboradores (que se disfrazan) se les dé un detalle por su participación
Están muy bien
Involucrar una mayor participación de los niños hijos de los funcionarios.
considero perfecto que los evaluadores sean externos, sin embargo, sería conveniente que haya la participación de al menos una persona de la Entidad.
un mejor espacio que la cafetería para las presentaciones
Que sean más claras las reglas de concurso para evitar inconformidades por parte de los participantes.
Reporte de la actividad que reconozca a la totalidad de participantes y no solo a los ganadores.
Se debe motivar y hacer reconocimiento a todas las áreas participantes porque la gente se esfuerza mucho y hacen cosas lindas
Realizar estas actividades en un escenario donde puedan entrar toda la comunidad.
que los disfraces se elaboren con materiales de reciclar
Como incentivo a los participantes premiar al mayor número de participantes, en vez de dar premios tan altos a unos pocos, esto genera inconformismos.
Revisar los criterios y formas para la premiación
Que se tenga en cuenta la participación de los conductores
Realizar una actividad para los hijos de los funcionarios y contratistas
Que las actividades que se realicen como disfraces y adornos sean reciclables, y sin tanta inversión, con un tema ecológico, ambiental etc.

ITEM 17

Por favor sugiera actividades deportivas, lúdicas, ambientales y culturales que le gustaría que se desarrollarán desde Bienestar para el año 2020:

Tener más boletas de cine
Cursos de tenis
Talleres de agricultura urbana
Fútbol

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: D101PR01MO3
			Versión: 00
			Página: 17 de 24

Algunos cursos que fueran para familiares no solo para los funcionarios para ir acompañados
Tal vez inteligencia financiera - empresariales
Yoga
Clase de algún instrumento musical, clases de manualidades, de costura y demás
Festivales
Los cursos son muy buenos si son bien orientados por personas idóneas, variando las temáticas y en caso del taller del chef se debería cambiar los menús
Concurso de cuentos
Futbol. Tenis de mesa
Promover los deportes en la entidad: baloncesto, fútbol, tenis de mesa.
Jornada de limpieza ambiental
Varias caminatas al año diferentes sitios no siempre hacia Villeta
Entrenamientos de baloncesto permanentes
Pista deportiva con la participación de las familias, obras de teatro, stand comedy.
Antes hacían futbol mixto, eso integra a diferentes áreas.
Ciclo paseos
Realizar con mayor frecuencia actividades que promuevan el trabajo en equipo por áreas por fuera de la entidad. Visitas a Observatorio, curso de cocina en compañía de algún familiar.
Programa de reciclaje de la entidad con estímulos para recicladores
Torneo de tenis de mesa
Las personas de planta queremos actividades de acuerdo a nuestra edad...
Más caminatas ecológicas, actividades en pro de los animales, actividades con fines sociales y ayuda a lo más necesitados.
Música
Caminatas a los cerros de Bogotá, realizar chivas de integración, basares, poder asistir a la mina de sal, entre otras.
Talleres de pintura, de cocina, torneos de bolo, caminatas ecológicas.
Técnicas de Relajación para el Estrés
Parapente, caminatas, cine, teatro, opera, shows musicales
Importante incluir actividades en donde se pueda llevar a las mascotas. La caminata ecológica era de mucho interés, pero no fue posible participar porque no admitían mascotas.
Siembra de árboles
Caminatas, festivales
Talleres para pacientes crónicos (Hipertensos y Diabéticos), Yoga, clases de danza (Sería ideal crear un grupo que represente a Minciencias, clases de guitarra, cursos para crear microempresas para personas próximas a pensión, crear un club de lectura.
A petición de algunos compañeros contratistas que haya un día de mascotas. Que se contraten rutas para el bienestar de funcionarios y colaboradores. Sala de descanso. Mesas tenis de mesa
Cine club, buscar espacios para el ejercicio y el descanso. Curso de meditación y yoga para manejar el estrés y las preocupaciones de la vida laboral diaria.
Aeróbicos, yoga, pilates
Natación
Siembra de árboles
Sería interesante hacer un sondeo de quien toca instrumentos de cuerda para ver la opción de formar la tuna de MINCIENCIAS
Caminatas

Terapia pasiva, yoga, y que no tenga límite de participantes, porque normalmente uno se queda por fuera de las actividades porque se inscriben muy rápido. También hacer cine foro, presentar películas en inglés, fomentar la conversación en inglés mediante charlas, sencillas, no solo para los que ya lo hablan fluidamente sino para los que nos da temor la pronunciación porque tenemos poco vocabulario. Estas actividades se pueden hacer los viernes en horas de la tarde, para que la cobertura sea amplia. Por su puesto no todos los viernes, pero si algunos.

Taller de lectura

ITEM No 18



De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 66 respondieron este ítem. La opción de respuesta con mayor participación de favorabilidad fue *"Falta de tiempo"* con 30 personas equivalentes a 54%. También se evidencia que *"Falta de tiempo"* aumenta su porcentaje de participación en la medida que también es una de las razones identificadas por 10 Servidores, quienes la escogieron como una de sus opciones.

6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

De conformidad con el proceso de identificación de necesidades de los servidores públicos de la Entidad, en el marco del programa de Bienestar de las entidades se establecen las siguientes áreas para intervenir con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, las áreas de protección y servicios sociales, para lo cual, se fomentarán espacios de esparcimiento y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar los niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación de los funcionarios de Misiones.

6.1. Calidad de Vida laboral

Atiende las condiciones de vida laboral de los Servidores Públicos y pretende satisfacer sus necesidades en el marco del desarrollo personal, profesional y organizacional. De igual manera tiene como objetivo mejorar las relaciones interpersonales y mejorar el sentido de pertenencia de los Servidores con la entidad.

Dentro de esta área se desarrollarán las siguientes actividades:

- Intervención en el Clima y la Cultura Organizacional
- Salario Emocional en Colciencias
- Día de Cumpleaños – Día libre.

 El conocimiento es de todos	MinCienias	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: D101PR01MO3
			Versión: 00
			Página: 19 de 24

- Horarios Flexibles
- Teletrabajo Incentivo para el uso de la Bicicleta.
- Reconocimiento por antigüedad laboral
- Día del servidor público
- Sala de lactancia
- Preparación de Pre pensionados para el retiro del servicio.
- Feria de Servicios Empresariales
- Feria de emprendimiento dirigido a la Comunidad MinCienias y sus familias (2 veces al año)
- Tarjeta virtual de felicitación de cumpleaños
- Asesoría Fondo Nacional del Ahorro
- Desarrollo de actividades Plan Estratégico Integral por parte de la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio – Con la realización de estas actividades se busca afianzar la convivencia institucional por medio de la práctica de los valores institucionales inmersos en el Código de Integridad.
- Visita mensual de la Caja de Compensación Familiar para la presentación del portafolio de servicios 2020 (créditos, vivienda, educación, turismo, afiliaciones y en general beneficios del afiliado)

6.2. Protección y Servicios Sociales

Esta área atiende a lo establecido en el artículo 23 del Decreto 1567, que sugiere que las entidades públicas deben diseñar e implementar programas que den respuesta a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los Servidores Públicos y sus familias, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

En Mincienias se atenderán estas necesidades por medio de los siguientes programas:

Dentro de esta área se desarrollarán las siguientes actividades:

- Jornadas de sensibilización y voluntariado en cuidado animal
- Jornadas de prevención y promoción
- Reconocimiento a las secretarías de la entidad
- Caminatas ambientales con propósito para Servidores Públicos, sus familias y mascotas.
- Jornadas dirigidas de jardinería
- Curso para elaboración de velas y/o elaboración bisutería.
- Día de la familia MinCienias – Bonos electrónicos
- Actividad de Integración con la familia (Cine Familiar)
- Reconocimiento a los conductores de la entidad
- Vacaciones recreo deportivas para los hijos de los Servidores Públicos
- Actividad de Integración de Amor y Amistad
- Jornada de Integración Halloween dirigida a Servidores Públicos y sus hijos
- Novena navideña
- Talleres del chef para Servidores Públicos y sus familias
- Curso de pintura en óleo, nivel principiante y nivel avanzado
- Escuelas deportivas: Juegos de Integración de los Servidores Públicos modalidad individual
- Escuelas deportivas: Juegos de Integración de los Servidores Públicos modalidad grupal
- Escuelas deportivas: Natación
- Escuelas deportivas: Zumba
- Escuelas deportivas: Torneo de bolos
- Escuelas deportivas: Bono para práctica deportiva libre en instalaciones de la caja de compensación para el Servidor.
- Escuelas deportivas: Ciclo paseos
- Escuelas deportivas: práctica libre de tenis de mesa dentro de la entidad
- Escuelas musicales: Curso de instrumento musical
- Encuentro Institucional – Comunidad MinCienias

6.3. Estímulos de Educación Formal.

Mincienias establece criterios para los siguientes estímulos:

- **Crédito educativo condonable para Servidores Públicos**

Tiene como propósito contribuir a la formación académica formal de los funcionarios al servicio de Minciencias en las siguientes modalidades: educación secundaria, técnica, tecnológica, universitaria de pregrado, universitaria de postgrado a nivel de especialización y maestría.

- **Apoyo educativo para los hijos de los Servidores Públicos:**

Tiene como objetivo cubrir parte de los gastos en que incurran los funcionarios al servicio de MinCiencias para la formación académica de sus hijos.

6.4. Incentivos

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales. Para tal fin, Minciencias expide una Resolución interna adoptando el Plan de Incentivos para la vigencia y definiendo aspectos como:

- Tipo de incentivo no pecuniario
- Monto
- Procedimiento

Esta área se desarrollará por medio de las siguientes actividades:

INCENTIVOS		
ACTIVIDADES	OBJETIVO	ESTRATEGIA
Mejores Servidores MinCiencias 2020: -Carrera administrativa -Libre nombramiento y remoción -Niveles jerárquicos	Reconocer los desempeños sobresalientes del mejor servidor público de carrera administrativa de la entidad, mejor de servidor público de carrera administrativa por cada uno de los niveles jerárquicos y mejor servidor público de Libre Nombramiento y Remoción	Se desarrollará en el marco de la resolución establecida por la Dirección de Talento Humano. Se otorgará en el Encuentro Institucional de fin de año, en articulación con caja de compensación.
Equipos de Trabajo MinCiencias - 2020	Reconocer desempeño y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de MinCiencias, de los mejores equipos de trabajo	Se desarrollará en el marco de la resolución establecida por la Dirección de Talento Humano. Se otorgará en el Encuentro Institucional de fin de año

7. PRESUPUESTO ASIGNADO PARA DAR CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El valor asignado para las actividades de bienestar, incentivos y estímulos para la presente vigencia es de \$230.000.000 (Incluye presupuesto para la solicitud de Créditos Educativos y Auxilios Educativos).

8. MEDICION DEL IMPACTO

Con el fin de medir el impacto real de cada una de las actividades del Plan de Bienestar se establecerán los siguientes mecanismos:

- Indicadores semestrales donde se mida el nivel de satisfacción de las actividades desarrolladas.

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDAD

Nro	1. PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	1 ° Trimestre		2 ° Trimestre		3 ° Trimestre		4 ° Trimestre	
		P	E	P	E	P	E	P	E
1	Jornadas de sensibilización y voluntariado en cuidado animal								
2	Reconocimiento a las secretarías de la entidad								
3	Caminatas ambientales con propósito para Servidores Públicos, sus familias y mascotas.								
4	Jornadas de jardinería								
5	Curso para elaboración de elaboración bisutería.								
6	Talleres del chef para Servidores Públicos y sus familias								
7	Actividad de Integración con la familia (Cine Familiar)								
8	Reconocimiento a los conductores de la entidad								
9	Escuelas deportivas: Torneo interno de bolos								
10	Vacaciones recreo deportivas para los hijos de los Servidores Públicos								
11	Actividad de Integración de Amor y Amistad								
12	Día de la familia MinCiencias – Bonos electrónicos								
13	Escuelas deportivas: Bono para práctica deportiva libre en instalaciones de la caja de compensación familiar para el Servidor y un familiar.								
14	Escuelas deportivas: Práctica libre de tenis de mesa dentro de la entidad								
15	Curso de pintura en óleo, nivel principiante y nivel avanzado								
16	Escuelas musicales: Curso de instrumento musical								
17	Escuelas deportivas: Natación								

Nro	1. PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	1 ° Trimestre		2 ° Trimestre		3 ° Trimestre		4 ° Trimestre	
		P	E	P	E	P	E	P	E
18	Jornada de Integración Halloween dirigida a Servidores Públicos. Concurso a mejor decoración con materiales reciclables y mejor disfraz.								
19	Escuelas deportivas: Juegos de Integración de los Servidores Públicos modalidad individual								
20	Escuelas deportivas: Juegos de Integración de los Servidores Públicos modalidad grupal								
21	Escuelas deportivas: Ciclo paseos								
22	Novena colectiva								
23	Jornadas de prevención y promoción - SGSST								
24	Encuentro Institucional – Comunidad MinCiencias								
Nro	2. CALIDAD DE VIDA LABORAL	1 ° Trimestre		2 ° Trimestre		3 ° Trimestre		4 ° Trimestre	
		P	E	P	E	P	E	P	E
25	Preparación de Pre pensionados para el retiro del servicio								
26	Sala de Lactancia								
27	Día de Cumpleaños – Día libre (Salario emocional)								
28	Horarios Flexibles (Salario emocional)								
29	Teletrabajo (Salario emocional)								
30	Incentivo para el uso de la bicicleta (Salario emocional)								
31	Reconocimiento por antigüedad laboral y retiro de servidores públicos (Salario emocional)								
32	Día del servidor público (Salario emocional)								
33	Feria de Servicios Empresariales								
34	Feria de emprendimiento								

Nro	1. PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	1 ° Trimestre		2 ° Trimestre		3 ° Trimestre		4 ° Trimestre	
		P	E	P	E	P	E	P	E
35	Tarjeta virtual de felicitación de cumpleaños								
36	Asesoría Fondo Nacional del Ahorro								
37	Desarrollo de actividades Plan Estratégico Integral por parte de la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio – Con la realización de estas actividades se busca afianzar la convivencia institucional por medio de la práctica de los valores institucionales inmersos en el Código de Integridad.								
38	Visita mensual de la Caja de Compensación Familiar para la presentación del portafolio de servicios 2020 (créditos, vivienda, educación, turismo, afiliaciones y en general beneficios del afiliado)								
Nro	3. ESTÍMULOS PARA EDUCACIÓN FORMAL	1 ° Trimestre		2 ° Trimestre		3 ° Trimestre		4 ° Trimestre	
		P	E	P	E	P	E	P	E
39	Auxilios educativos para los hijos de los servidores públicos /por convocatoria)								
40	Crédito educativo condonable para Servidores Públicos								
Nro	4. INCENTIVOS	1 ° Trimestre		2 ° Trimestre		3 ° Trimestre		4 ° Trimestre	
		P	E	P	E	P	E	P	E
41	Mejores Servidores MinCiencias 2020: -Carrera administrativa -Libre nombramiento y remoción -Niveles jerárquicos								
42	Equipos de Trabajo MinCiencias - 2020								

10. DOCUMENTOS DE APOYO

Referencias bibliográficas de Apoyo con el fin de ser asertivos en la fundamentación para plantear un Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, que atiendan con las necesidades de los Servidores Públicos de Colciencias, se consultaron los siguientes documentos:

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 24 de 24

✓ Guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/bienestar.pdf>)

✓ Guía de Clima Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/clima.pdf>)

✓ Guía de Cultura Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/culturaorganizacional.pdf>)

✓ Guía de Calidad de Vida Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP(http://www.dafp.gov.co/Documentos/la%20calidad%20de%20vida%20laboral_instrumentos.pdf)

✓ Planes de Bienestar de diferentes empresas del Sector Público en el país.

✓ Resultado de diagnóstico de necesidades de Bienestar del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación – Minciencias.

Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño Institucional

Revisó: Oscar Jairo Fonseca Fonseca – Secretario General

Comisión de Personal

Revisó: Alba Esther Villamil Ocampo, Contratista Líder de Dirección de Talento Humano

Elaboró: Milena Astrid Torres Giraldo, Contratista – Dirección de Talento Humano

Yury Amparo Clavijo Navarro, Contratista – Dirección de Talento Humano