



MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN- MINCIENCIAS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

Dirección de Talento
Humano

TABLA DE CONTENIDO

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Código: D101PR01MO3	
		Versión: 02	
		Página: 3 de 19	

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación mediante el Plan Institucional de Capacitación busca desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, identificación de valores y competencias fundamentales que buscan preparar a los servidores públicos para el futuro, promover una cultura organizacional cimentada en los valores y principios de lo público y en formar servidores íntegros y productivos, tal como lo cita la función pública en su Plan de capacitación y formación 2020-2030, así mismo, el componente de capacitación de la dimensión del talento humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, permite planificar y gestionar los programas de aprendizaje en el marco de los Planes Estratégicos, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, grupal y organizacional detectadas, y así potenciar las capacidades de todos los servidores públicos.

El PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, en los 4 ejes temáticos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Público) donde se identificaron las necesidades propias de cada dependencia para determinar las temáticas capacitación para el año 2023.

De igual manera, en virtud del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, para favorecer al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos de la entidad, a través de las capacitaciones, seminarios, talleres y demás actividades contenidas en el PIC, con el resultado del Diagnóstico de Necesidades realizado mediante la Matriz de formulación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, identificada con el código A201PR05F05, se definirán los temas de capacitación para la vigencia 2023

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

MARCO CONCEPTUAL

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

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

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

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

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Código: D101PR01MO3	
		Versión: 02	
		Página: 4 de 19	

Capacitación. Como lo indica el Art. 4° del Decreto 1567 de 1998, "... el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa"

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

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

Con relación a la anterior definición, Educación para el trabajo y Desarrollo Humano, y los lineamientos internos de la Entidad, los servidores públicos de Minciencias independiente de su modalidad de vinculación podrán solicitar apoyo para realizar talleres, cursos y/o diplomados, siempre y cuando estén alineados con los temas del Plan Institucional de Capacitación 2021, a los ejes temáticos establecidos en el presente plan y a su vez, tengan relación con el perfil y las funciones del servidor público solicitante, con la misión y función de la dependencia donde ejerce las mismas.

En cuanto a la asignación de recursos, se tendrá en cuenta el presupuesto asignado para estas actividades y en todo caso, si el presupuesto es insuficiente, se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. Lo anterior, en concordancia con el artículo 3° de la Ley 1960 de 2019 modifica el literal g) del artículo 6° del Decreto Ley 1567 de 1998

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

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

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

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 DAFF)

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

MARCO NORMATIVO

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Código: D101PR01MO3	
		Versión: 02	
		Página: 5 de 19	

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

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

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

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

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

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

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

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

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. “Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.” 1998, y en el artículo 2 menciona los “Programas de Formación y Capacitación”.

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

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

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

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

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

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

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Código: D101PR01MO3	
		Versión: 02	
		Página: 6 de 19	

CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente Plan Institucional de Capacitación está orientado al fortalecimiento de las habilidades y capacidades de los servidores públicos, que permitirá interactuar y mejorar el servicio a los diferentes actores del SNCTI, articulándose con el Plan Estratégico Institucional 2019-2022 y Plan de Acción Institucional 2023 en los siguientes aspectos:

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

Programa Estratégico: Gestión para un Talento humano integro, efectivo e Innovador

Iniciativa Estratégica: La motivación nos hace más productivos

Meta: 100% de Cumplimiento de las actividades planificadas

Responsable: Dirección de Talento Humano

OBJETIVO

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

Población Objeto

Ciento cuarenta (140) servidores públicos de Minciencias

IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades se realizó de acuerdo con el procedimiento que se encuentra en GINA identificado con el código No. A201PR05, utilizando la matriz diseñada para tal fin, identificada con el Código No. A201PR05F05 publicada en GINA.

Metodología

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

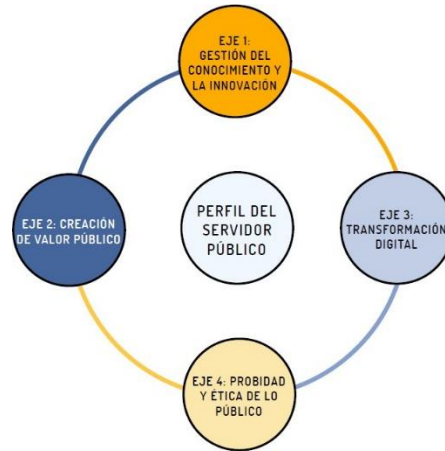
Desde la Dirección de Talento Humano se envió a cada una de las dependencias de la Entidad mediante memorando la matriz para el diligenciamiento de esta.

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

Luego del diligenciamiento de la matriz por parte de las diferentes áreas, fueron enviadas a la Dirección de Talento Humano quien se encargó de consolidar y realizar los filtros correspondientes, teniendo en cuenta la normatividad, misionalidad y el presupuesto. A continuación, se presenta a la Comisión de Personal quien realiza las observaciones y se ajustan aquellas a que haya lugar.

Posteriormente se presenta al Comité de Gestión y Desempeño sectorial e Institucional para su aprobación. Una vez surtido este proceso se adopta mediante un acto administrativo y se procede a la socialización e implementación

EJES TEMATICOS



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

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

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

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

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

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

Por otra parte, en el marco de la actividad de Gestión de Talento Humano inmersa en el PIC 2023, se tiene programados cursos, talleres y/o charlas relacionadas con los diferentes programas de la Dirección de Talento Humano como el programa de Bienestar e Incentivos, (Lactancia Materna), Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST (Copasst, Brigada de Emergencias, Comité de Convivencia Laboral, seguridad vial y prevención de consumo de sustancias psicoactivas, Medicina preventiva y Seguridad Industrial), igualmente se dictaran sobre temas del Código de Integridad y lineamientos relacionados con MIPG, entre otras.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Código: D101PR01MO3	 Ciencias
		Versión: 02	
		Página: 8 de 19	

INDUCCION

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

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

REINDUCCIÓN

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

ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2023

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

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

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

Para socializar y realizar las inscripciones a las actividades, se contará con piezas de invitación, en coordinación con la Oficina Asesora de Comunicaciones, y un formulario electrónico donde los servidores interesados realizarán la inscripción.

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Código: D101PR01MO3	
		Versión: 02	
		Página: 9 de 19	

REDES DE APOYO

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

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

PRESUPUESTO

Para adelantar las actividades programadas en el Plan Institucional del Capacitación 2023 se cuenta con un presupuesto general de noventa y cinco millones de pesos mcte (\$95.000.00)

META

La meta para el año 2023 es ejecutar todas las actividades contempladas en el Plan Institucional de Capacitación 2023 (Anexo 2), (100% de cumplimiento, frente a las actividades planificadas)

BENEFICIARIOS

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

OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS

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

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

OFERTA ACADÉMICA

Para la presentación de la oferta de capacitación 2023 se tuvo en cuenta los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, la cual se realizó a través de la Matriz de formulación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, identificada con el código A201PR05F05, diligenciada y remitidas por las diferentes áreas de la Entidad y las sugerencias temáticas del Plan Nacional de Formación 2020 – 2030 del DAFP, de esta manera se priorizaron las temáticas para el año 2023 contenidas en el anexo 2

EVALUACION DEL PIC

Para evaluar el impacto y la transferencia de las actividades programadas dentro del Plan Institucional de Capacitación se utilizan los registros definidos dentro del Sistema de Gestión de Calidad como; Evaluación de eventos de capacitación, Matriz Formulación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación

INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

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

¿Qué evaluar?	Indicadores	Evidencias
Cobertura del PIC	No de servidores que asisten a las capacitaciones /No de servidores programados.	Matriz seguimiento a capacitación identificada con el código No. A101PR05F10, publicada en GINA
Resultados Satisfacción	No de encuestas realizadas satisfactoriamente / No total de personas que realizaron la encuesta del PIC / 100	Resultados de la evaluación de eficacia de la capacitación y entrenamiento formato identificado con el código No. A101PR05F04, publicado en GINA
Resultados de Evaluación de conocimientos	No de evaluaciones realizadas satisfactoriamente/No. total, de personas que realizan la evaluación	Resultados de la aplicación de la Evaluación de eficacia identificada en GINA con el código No. A201PR05F02 y /o los resultados de las pruebas post y pre de los cursos realizados
Cumplimiento en la ejecución del PIC	No. de Capacitaciones realizadas / No de	Matriz seguimiento a capacitación identificada con el

	Capacitaciones programas para la vivencia	código No. A101PR05F10, publicada en GINA
--	---	---

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

BIBLIOGRAFÍA

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

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

Presidencia de la República. Decreto 1499 de 2017 - Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>.


Presidencia de la República. Decreto 2226 de 2019 - Por el cual se establece la estructura del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones. Bogotá. Tomada de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=103712>

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Erika Cuéllar Díaz	Nombre: Mónica Adriana Flórez	Nombre: Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional
Cargo: Profesional Dirección de Talento Humano	Cargo: Directora de Talento Humano	Cargo: N/A

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Código: D101PR01MO3	
		Versión: 02	
		Página: 12 de 19	

Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	2023-01-30	Se realizaron las siguientes modificaciones en el anexo dos (2): En el cronograma de actividades se incluyó dos temas: Ética de la Investigación, bioética de la Integridad Científica y Conpes relacionado con Ctel, Plan Nacional del Desarrollo. Se modificó el presupuesto asignado para la implementación de los cursos inmersos en el PIC
2	2023-08-30	Se realizó el siguiente ajuste del presente documento: El anexo dos (2) se ajustó la columna relacionada con el No. de Participantes a Capacitar a través del Plan Institucional de Capacitación 2023 conforme al indicador de cobertura

Anexos:1

 MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2023			CÓDIGO: A201PR05F05		
				VERSIÓN: 02		
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPIC		EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	FUNCIONES ESENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES
Gestión Administrativa y Financiera	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Gestión de recursos	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Gestión de recursos	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Gestión Administrativa y Financiera	Gestión del conocimiento y la innovación	saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Prevención de riesgos.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Gestión de conocimiento	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Visión estratégica	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	DIRECTIVO- TOMA DE DECISIONES	Profesional -Toma de decisiones	
Visión estratégica	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber ser	Todos	PROFESIONAL- INSTRUMENTACIÓN DE DECISIONES	Profesional -Toma de decisiones	
Visión estratégica	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL- INSTRUMENTACIÓN DE DECISIONES	Profesional -Toma de decisiones	
Formulación y Diseño de Política Pública	CREACION DEL VALOR PUBLICO	Saberes	TODOS	DIRECTIVO -VISIÓN ESTRATÉGICA	Directivo- Visión Estratégica	
Elaboración de manuales de procesos y procedimientos	Creación de valor público	Saber hacer	Todos	DIRECTIVO -VISIÓN ESTRATÉGICA	Directivo-Planeación	
Fortalecimiento en redes de apoyo	Transformación digital	SABER HACER	Todos	DIRECTIVO -LIDERAZGO EFECTIVO	Directivo- Gestión del desarrollo de las personas	

 MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2023			CÓDIGO: A201PR05F05 VERSIÓN: 02 FECHA: 2022-10-24		
	FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPG	EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETOS 815 DE 2018	FUNCIONES ESENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES	
Marketing Digital	Transformación digital	Estrategias de comunicación y educación	Todos	DIRECTIVO -LIDERAZGO EFECTIVO	Directivo- Visión Estratégica	
Comunicación aseriva	Gestión del conocimiento y la innovación	Estrategias de comunicación y educación	Todos	DIRECTIVO -VISIÓN ESTRATÉGICA	Directivo- Visión Estratégica	
Contratación pública	Probidad y ética de lo público	Estrategias de comunicación y educación	Todos	DIRECTIVO- PLANEACIÓN	Directivo- Visión Estratégica	
Design Thinking	Creación de valor público	Estrategias de comunicación y educación	Todos	DIRECTIVO -VISIÓN ESTRATÉGICA	Directivo- Visión Estratégica	
Transformación Digital	Transformación digital	Estrategias de comunicación y educación	Todos	DIRECTIVO -VISIÓN ESTRATÉGICA	Directivo- Visión Estratégica	
Transformación Digital	Transformación digital	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Creación de valor público	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Presupuesto y Finanzas Públicas	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Pensamiento Sistémico	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Elaboración de manuales de procesos y procedimientos	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Gestión de procesos y procedimientos	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Modelos instrumentos y herramientas de Innovación	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Transparencia y Acceso a la Información Pública	Probidad y ética de lo público	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Servicio al ciudadano, participación ciudadana y control social	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Profesional -Aporte técnico –Profesional	

MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINICIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2023		CÓDIGO: A201PR05F05	
				VERSION: 02	
				FECHA: 2022-10-24	
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPC	EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETO 815 DE 2018	FUNCIONES ESCENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES
Visión estratégica	Gestión del conocimiento y la innovación Creación de valor público	Saber hacer/Saber ser/Saberes	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Gestión de procedimientos
Transformación Digital	Gestión del conocimiento y la innovación Transformación digital	Saber hacer/Saber ser/Saberes	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Gestión de procedimientos
Los Recursos Tecnológicos y sus aplicaciones	Gestión del conocimiento y la innovación Transformación digital	Saber hacer/Saber ser/Saberes	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Gestión de procedimientos
Seguridad de la Información.	Gestión del conocimiento y la innovación Creación de valor público	Saber hacer/Saberes	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Gestión de procedimientos
Uso eficiente y ahorro de energía	Probidad y ética de lo público Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer/Saber ser/Saberes	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Gestión de procedimientos
Design Thinking	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer/Saber ser/Saberes	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Gestión de procedimientos
Pensamiento Sistémico	Gestión del conocimiento y la innovación Transformación digital	Saber hacer/Saber ser/Saberes	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Gestión de procedimientos
Trabajo en equipo	Gestión del conocimiento y la innovación Transformación digital	Saber hacer/Saber ser/Saberes	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Gestión de procedimientos Profesional- Gestión de procedimientos
Tipos de Contratación Estatal en Colombia	Gestión del conocimiento y la innovación Probidad y ética de lo público	Saber hacer/Saberes	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Gestión de procedimientos
Habilidades Gerenciales	Gestión del conocimiento y la innovación Transformación digital	Saber hacer/Saber ser/Saberes	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Gestión de procedimientos

MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2023			CÓDIGO: A201PR05F05 VERSIÓN: 02 FECHA: 2022-10-24	
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES		
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPC	EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETOS 815 DE 2018	FUNCIONES ESENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES	
Técnicas de ataque actuales (análisis de malware)	Gestión del conocimiento y la innovación Transformación digital	Saber hacer/Saberes	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Gestión de procedimientos	
Interoperabilidad	Gestión del conocimiento y la innovación Transformación digital	Saber hacer/Saberes	Todos	PROFESIONAL-GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Profesional- Gestión de procedimientos	
Gestión de procesos y procedimientos	Transformación digital	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-COLABORACIÓN	Asistencial -Colaboración.	
Planeación	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-COLABORACIÓN	Asistencial -Colaboración.	
Visión estratégica	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-COLABORACIÓN	Asistencial -Colaboración.	
Visión estratégica	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-COLABORACIÓN	Asistencial -Colaboración.	
Visión estratégica	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	ASISTENCIAL-COLABORACIÓN	Asistencial -Colaboración.	
Presupuesto público: Presupuesto General de la Nación PGN	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Presupuesto público: El Sistema General de Regalías SGR	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Gerencia y gestión de proyectos (generales)	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Metodología para la formulación (identificación, preparación y evaluación) de Proyecto de Inversión Pública	Valor Público	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Diseño de indicadores	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Benchmarking internacional en instituciones y productos de Ctel.	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Estímulos tributarios para Ctel	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Propiedad intelectual y derechos de autor	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026, Conpes de Ciencia y Tecnología	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional	
Contratación (modalidades, procesos y supervisión)	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico –Profesional	

 MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MINCIENCIAS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PIC 2023			CÓDIGO: A201PR05F05	
				VERSIÓN: 02	
				FECHA: 2022-10-24	
FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	EJES TEMÁTICOS		DIRIGIDO A	COMPETENCIAS LABORALES	
TEMAS IDENTIFICADOS Y RELACIONADOS CON MIPG	EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES POR COMPETENCIAS		COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DECRETOS 815 DE 2018	FUNCIONES ESSENCIALES ASOCIADAS AL MANUAL DE FUNCIONES
Estructuración de programas estratégicos del Ministerio	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional
PQRDS	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional
Trazabilidad de la ejecución de recursos públicos en Minciencias	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional
Funcionamiento del Fondo Francisco José de Caldas	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional
Ley 1010 de 2006 Acoso laboral	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber hacer	Todos	PROFESIONAL-APORTE TÉCNICO-PROFESIONAL	Profesional -Aporte técnico -Profesional
Formulación y Diseño de Política Pública	Creación de valor público	Saberes	Asesores	ASESOR-CONOCIMIENTO DEL ENTORNO	Asesor-Conocimiento del entorno
Derechos de autor y propiedad intelectual	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Asesores	ASESOR- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Asesor - Confiabilidad técnica
Prospección y evaluación de impacto	Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Asesores	ASESOR- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Asesor - Confiabilidad técnica
Creatividad	Creación de valor público	Saber hacer	Asesores	ASESOR- CONFIABILIDAD TÉCNICA	Asesor - Confiabilidad técnica

