

Código TRD: 400

CIRCULAR No. 000015 -2023

PARA: SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

ASUNTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

FECHA: 09 DE JUNIO DE 2023







En cumplimiento de los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público Nacional y respondiendo a las necesidades y expectativas de los servidores de MinTIC, mediante el documento adjunto a la presente comunicación se procede a adoptar, publicar y socializar la modificación realizada al Plan Institucional de Capacitación para la Vigencia 2023, la cual se aprobó mediante Comité MIG No. 70, en sesión efectuada el 2 de junio del presente año.

Al respecto, se informa que el cronograma de capacitaciones ha sido ajustado en lo referente a las fechas para la realización de las capacitaciones, razón por la cual nos permitimos socializar el nuevo cronograma dispuesto para el efecto, establecidas en el Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2023.

Cordialmente,

(Firmado Digitalmente)

LUZ AIDA BARRETO BARRETO
Secretaria General

Elaboró: Lisbeth Liliana Forero Osorio – Profesional GIT Desarrollo del Talento Humano 
Revisó: Andrea Carolina Chacón Castillo – Abogada GIT Desarrollo del Talento Humano 
María Yahvezzine del Castillo López – Abogada Subdirección para la Gestión del Talento Humano 
Angélica María Tocora Castro – Asesora Secretaría General 
Aprobó: Cesar Augusto Mora – Coordinador GIT Desarrollo del Talento Humano 
María Claudia Avellaneda Micolta- Subdirectora para la Gestión del Talento Humano 

REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

Modificación del Plan Institucional de Capacitación
_Memorando_V8_ (1) (1)

Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones
gestionado por: azsign.com.co



Id Acuerdo:20230609-101800-cf9cf4-61398178

Creación:2023-06-09 10:18:00

Estado:Finalizado

Finalización:2023-06-09 10:45:22

Escanee el código
para verificación

Aprobación: Secretaria General

LUZ AIDA BARRETO BARRETO

65730412

labarreto@mintic.gov.co

SECRETARIA GENERAL

REPORTE DE TRAZABILIDAD

Modificación del Plan Institucional de Capacitación
_Memorando_V8_ (1) (1)

Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones
gestionado por: azsign.com.co



Escanee el código
para verificación

Id Acuerdo:20230609-101800-cf9cf4-61398178

Creación:2023-06-09 10:18:00

Estado:Finalizado

Finalización:2023-06-09 10:45:22

TRAMITE	PARTICIPANTE	ESTADO	ENVIO, LECTURA Y RESPUESTA
Aprobación	LUZ AIDA BARRETO BARRETO labarreto@mintic.gov.co SECRETARIA GENERAL	Aprobado	Env.: 2023-06-09 10:18:01 Lec.: 2023-06-09 10:18:25 Res.: 2023-06-09 10:45:22 IP Res.: 190.145.189.98

MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023

SUBDIRECCIÓN PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. JUSTIFICACIÓN

De conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial lo consagrado en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, Decreto 1499 de 2017 y Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, ha dispuesto lo necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023, con el fin de desarrollar destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos que conforman la entidad, para el mejoramiento de los procesos y servicios, por medio de un conjunto de acciones de capacitación que le apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales, al crecimiento humano de sus servidores, a la generación y producción de conocimiento, a la innovación y transformación al interior de la entidad y a la mejora en la oportunidad y calidad de las respuestas a todos los grupos de valor.

El Plan Institucional de Capacitación– PIC 2023 del MinTIC se diseñó de conformidad con los lineamientos conceptuales establecidos por Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, Escuela Superior de Administración Pública- ESAP y su ejecución se encuentra encaminada a cumplir con las metas y objetivos institucionales; para ello, se desarrolló un diagnóstico de necesidades de aprendizaje individual y colectivo de las diferentes dependencias

Finalmente, el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023, se diseñó dando continuidad al enfoque pedagógico constructivista y el aprendizaje basado en problemas donde la enseñanza no es una simple transmisión de conocimientos, sino es considerada como la organización de métodos de apoyo que permiten a los servidores construir su propio saber y donde el aprendizaje es el resultado de un proceso de construcción personal y colectivo, en cooperación con el equipo de trabajo y el facilitador o docente.

2. OBJETIVOS

Objetivo Estratégico

Fortalecer los conocimientos, habilidades, aptitudes y destrezas del talento humano del Ministerio de Tecnologías y la Información y las comunicaciones, a través de procesos de capacitación que contribuyan al logro de los objetivos y metas institucionales mediante el mejoramiento de los procesos, servicios, la capacidad técnica de las dependencias y el crecimiento humano de los servidores para una exitosa ejecución del plan estratégico de la entidad.

Objetivos de Gestión

- Establecer los lineamientos del plan Institucional de capacitación que apunten a mejorar la cultura Organizacional y el desempeño institucional para alcanzar el nivel de excelencia que definen la Entidad y al Estado Colombiano.
- Implementar el plan de capacitación del Ministerio TIC, de acuerdo con la recolección de necesidades y lo informado por las diferentes áreas con el fin de mejorar las competencias de cada uno de los servidores públicos.
- Contribuir con el desarrollo de las competencias del Talento Humano del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, mediante los programas de inducción y reinducción con el fin de fortalecer el desarrollo funcional de los colaboradores de la Entidad.
- Gestionar la participación de los servidores en actividades de capacitación al interior o al exterior de la entidad que sirvan como espacio para el intercambio de conocimientos y experiencias, así como de actualización en temas de interés para la Entidad.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación del MinTIC, inicia desde el diagnóstico de necesidades de formación individuales, por áreas, dependencias e institucionales y finaliza con la evaluación del impacto y con el informe final de gestión de la vigencia de las capacitaciones desarrolladas; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030.

4. MARCO LEGAL

4.1 Principios Rectores

La capacitación se basa en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto Nacional 1567 de 1998:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización:

Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa:

La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera:

Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

4.2 NORMATIVIDAD

El marco normativo pretender ser un referente o apoyo para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación del MinTIC:

Constitución Política en el artículo 54 establece que “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

Ley 115 de 1994 “Por la cual se expide la Ley General de Educación”.

Decreto Ley 1567 de 1998, en el artículo 4, “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, define la capacitación como: “... 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 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.”

Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”. “(...) b. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.2017.

Ley 909 de 2004 “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, los artículos 15 y 36 disponen lo siguiente:

“... 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ... e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación”

“... Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño. ...”

Decreto 024 de 2005 “Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones”. “(...) Artículo 9°, Formación a los funcionarios y funcionarias del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios y funcionarias. (...)”

Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”.

Decreto 4904 de 2009 “por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 160 de 2014 “Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”. “(...) Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva. (...)”

Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, establece sobre el particular lo siguiente:

“... Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Artículo 65 del Decreto 1227 de 2005)”

“... Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Artículo 67 del Decreto 1227 de 2005)”

“... Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, confórmese la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Artículo 68 del Decreto 1227 de 2005)”

“... Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar 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. (Artículo 1 del Decreto 4665 de 2007)”

“... Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. El Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. (Artículo 2 del Decreto 4665 de 2007)”

Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

Decreto 894 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”.

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”.

Decreto 612 de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”. Artículo 37. Derechos. Numeral 3 “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones” y artículo 38. Deberes. Numeral 42. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”.

Ley 1680 de 2019 “Por la cual se garantiza a las personas ciegas y con baja visión, el acceso a la información, a las comunicaciones, al conocimiento y a las tecnologías de la información y de las comunicaciones”.

Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”. “Artículo 3 literal g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad (...)”

Decreto 492 de 2019. “Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”.

Manual Operativo Sistema de Gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en *Proyectos de aprendizaje en equipo (PAE)*, el cual establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación PIC se aborde de manera integral. De igual manera, proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública 2020-2030

Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – Diciembre de 2017.

Resolución 2349 de 2021: “Por la cual se expide el reglamento de los Planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos para los servidores del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y se deroga la Resolución No. 003075 del 21 de noviembre de 2019”

5. APARTADO CONCEPTUAL

Para la construcción del Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones “MinTIC”, se tuvieron en cuenta los conceptos que se definen a continuación:

5.1. PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020-2030

Se constituye para el “Min TIC” en la orientación del Gobierno Nacional para la formulación del Plan Institucional de Capacitación. El Plan tiene por objeto “Presentar los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera:

Primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Finalmente, encontrarán orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo” (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030)

A continuación, se relacionan los 4 ejes temáticos que se alinearán con las actividades de capacitación definidas en el Plan:

✓ **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN (GC)**

Eje temático que fomenta en el servidor público la necesidad de aprender constantemente y compartir su conocimiento en el equipo. Promover habilidades de comunicación, conectividad, coparticipación en la producción de activos intangibles: el conocimiento que se genera en los

procesos productivos de las organizaciones públicas. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030)

✓ **CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO (CVP)**

Eje temático que tiene como objetivo agregar en las capacidades del servidor una visión de corresponsabilidad por los resultados que genera; manejo de herramientas cognitivas y psicomotoras que le permitan medir la eficacia y la efectividad de la gestión. También permite agregar a los programas de capacitación la visión de marcos estratégicos de gestión, para que la temática tratada se contextualice en las premisas de gobernanza, resultados, satisfacción y confianza. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030)

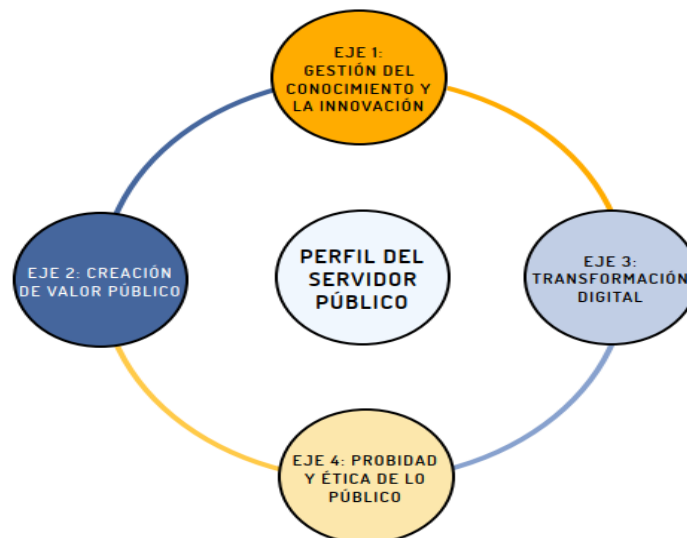
✓ **TRANSFORMACIÓN DIGITAL (TD)**

Eje temático cuyo objetivo es desarrollar en el servidor público competencias que orienten el proceso de madurez de la gestión pública digital, mediante la automatización de procedimientos y herramientas TIC.

También pretende desarrollar competencias laborales relacionadas con asuntos tecnológicos, para la formación del capital humano que genere procesos de innovación digitales y de la industria 4.0.

✓ **PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO (PEP)**

Eje temático que busca fomentar en el servidor público la cultura de integridad de la gestión pública. Así mismo, proporciona lineamientos para desarrollar las competencias comportamentales del sector público, con el propósito de mantener una cultura de respeto y defensa de lo público.



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

5.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Es el conjunto de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción que el MinTIC define como prioritarias, teniendo en cuenta el resultado de un estudio de necesidades individuales, por áreas e institucionales. Las capacitaciones planteadas, están encaminadas a brindar conocimientos y fortalecer las competencias y habilidades necesarias para el trabajo, contribuyendo a la profesionalización de los servidores y al logro de las metas institucionales. Así mismo, la Universidad Corporativa del Ministerio es una estrategia que permite desarrollar actividades de capacitación en modalidad virtual.

Las actividades de Capacitación definidas por MinTIC para el periodo 2023, se encuentran discriminadas y detalladas al final del presente documento en el ANEXO N°. 1 - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

5.2.1. CAPACITACIÓN

“Se entiende por capacitación 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.” (Decreto 1567 de 1998, Art. 4)

5.2.2. ENTRENAMIENTO

En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (Circular Externa 100-10 de 2014 - DAFP). Para el MinTIC, el entrenamiento es el proceso fundamental en el cual el servidor es provisto de los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones, procesos en los que interactúa y sus responsabilidades en los mismos, los sistemas de información requeridos y las personas o procesos con los que tiene una mayor interacción, facilitando así su adaptación al cargo para que la curva de aprendizaje sea efectiva y su contribución a las metas del área de trabajo se dé con mayor celeridad.

5.2.3. INDUCCIÓN

“Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación” (Decreto 1567 de 1998, Art. 7)

En el MinTIC, la inducción tiene la finalidad de presentar al servidor público los siguientes temas: estructura, misión, visión, valores, líneas estratégicas, procesos y temas transversales, durante

este proceso se dan a conocer las contribuciones que el Ministerio hace a la sociedad y el aporte de los servidores públicos al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos a través del uso de las TIC.

5.2.4. REINDUCCIÓN

“Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. 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, Art. 7)

5.2.5. UNIVERSIDAD CORPORATIVA MINTIC

La Universidad Corporativa del Ministerio, es una estrategia para fortalecer y promover la gestión del conocimiento al interior de la entidad, la cual promueve nuevos saberes, en sintonía con la identidad corporativa y de su personal, de búsqueda constante de información, de interés por aprender y mejorar, de querer conocer, intercambiar y construir, a sabiendas que el conocimiento es flexible, dinámico, no está acabado y tiene infinitas posibilidades. La Universidad Corporativa MinTIC es un propósito que se despliega y se hace real en las modalidades de formación virtual o presencial que se requieran. Gran parte de las acciones se apoyan en el modelo de formación e-learning, una alternativa muy efectiva que logra los resultados con gran impacto y productividad. Debido a esto, es un mediatizador del conocimiento y un facilitador del desarrollo personal y profesional, a través de la cual se logra el fortalecimiento de la cultura deseada y se alcanza la visión estratégica del MinTIC, la cual trasciende intereses particulares y se pone al servicio para el logro de los objetivos colectivos del Ministerio hoy y de los años venideros, en el marco de las necesidades y expectativas del Estado Colombiano.

5.2.6. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO (PAE)

De acuerdo con lo indicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública los Proyectos de Aprendizaje en Equipo se definen como un conjunto de actividades de formación y capacitación programadas y desarrolladas para satisfacer necesidades de aprendizaje y de desarrollo de competencias que mejoren el servicio y propicien la mejora continua en la entidad.

5.2.7. COMPETENCIA

El Gobierno Nacional, a través del artículo 2.2.4.2 del Decreto 1083, define las competencias 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. De igual manera nos indica que las competencias laborales se determinarán con base en el contenido funcional de un empleo, e incluirán los siguientes aspectos:

1. Requisitos de estudio y experiencia del empleo, los cuales deben estar en armonía con lo dispuesto en los Decretos Ley 770 y 785 de 2005, y sus decretos reglamentarios, según el nivel jerárquico en que se agrupen los empleos, 2. Las competencias funcionales del empleo y 3. Las competencias comportamentales.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el Ministerio TIC se realiza el proceso de vinculación, validando que los servidores cuenten con los requisitos. Así mismo, promueve el desarrollo de las competencias comportamentales definidas en los artículos 2.2.4.7 Competencias comunes a los servidores públicos y 2.2.4.8 Competencias comportamentales por nivel jerárquico del citado decreto.

✓ **CONOCIMIENTO (SABER):**

Es el atributo de las Competencias que comprende todo el conjunto de datos, conceptos, cálculos, análisis, etc., requeridos por los servidores MinTIC para realizar su labor de manera efectiva y enfrentar los retos y/o problemas que se presenten.

✓ **HABILIDAD (HACER)**

Es el atributo de las Competencias que comprende todas las capacidades y destrezas que los servidores MinTIC desarrollan con la práctica y que les permite ejecutar más fácilmente sus labores.

✓ **ACTITUD (SER)**

Es el atributo de las Competencias que comprende todos los comportamientos y conductas del actuar de los servidores MinTIC al enfrentarse a las circunstancias propias de su labor y de su entorno laboral.



Fuente: Instituto Integral de Integración. (2022)

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

El diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- ✓ Planeación estratégica de la Entidad.
- ✓ Recolección de necesidades de aprendizaje organizacional.
- ✓ Informe de los resultados del PIC 2022
- ✓ Resultado de Auditorías Internas realizadas por la Oficina de Control Interno vigencia 2022.
- ✓ Lineamientos de la política de Talento Humano – MIPG
- ✓ Requerimientos de la Mesa Técnica.
- ✓ Resultado de Evaluación de desempeño
- ✓ Encuesta de satisfacción de servicios ofrecidos por el proceso de Gestión del Talento Humano 2022
- ✓ Lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030.
- ✓ Temáticas de capacitación de obligatorio cumplimiento definidas por el gobierno nacional.

7. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

7.1 Procesamiento de la información

Con el fin de conocer la percepción y las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional, se solicitó mediante memorando dirigido a las dependencias de la entidad sobre el aprendizaje de capacitación requerido que se evidenciaron desde su rol como Superior Jerárquico, a través de una herramienta (formato de apoyo), para identificar dichas necesidades según los objetivos estratégicos y las competencias de acuerdo al (Ser, Saber, Hacer), posteriormente, se registraron en una matriz en formato Excel y se hicieron las respectivas consolidaciones.

Sumado a esto, se realizó un análisis con la información enviada por la Oficina de Planeación y estudios Sectoriales con el fin de identificar las capacitaciones que se tienen previstas a realizar en la Universidad Corporativa de la Entidad. Finalmente, a través de una encuesta dirigida a todos los servidores públicos se escogieron las temáticas más relevantes, adaptándolas a los

objetivos y necesidades de la entidad con el fin de brindar los conocimientos, habilidades, aptitudes y destrezas a todos los funcionarios del Ministerio de Tecnologías y la Información y las Comunicaciones.

Los demás Insumos se analizaron de manera particular y se establecieron las temáticas de mayor relevancia, demanda e impacto.

7.2 Principales Resultados Obtenidos

El 100 % de las dependencias participaron activamente en el diligenciamiento de la encuesta de necesidades de aprendizaje individual y colectivo.

7.3 Necesidades identificadas

A continuación, se detallan las capacitaciones con mayor demanda de cada una de las Dimensiones.

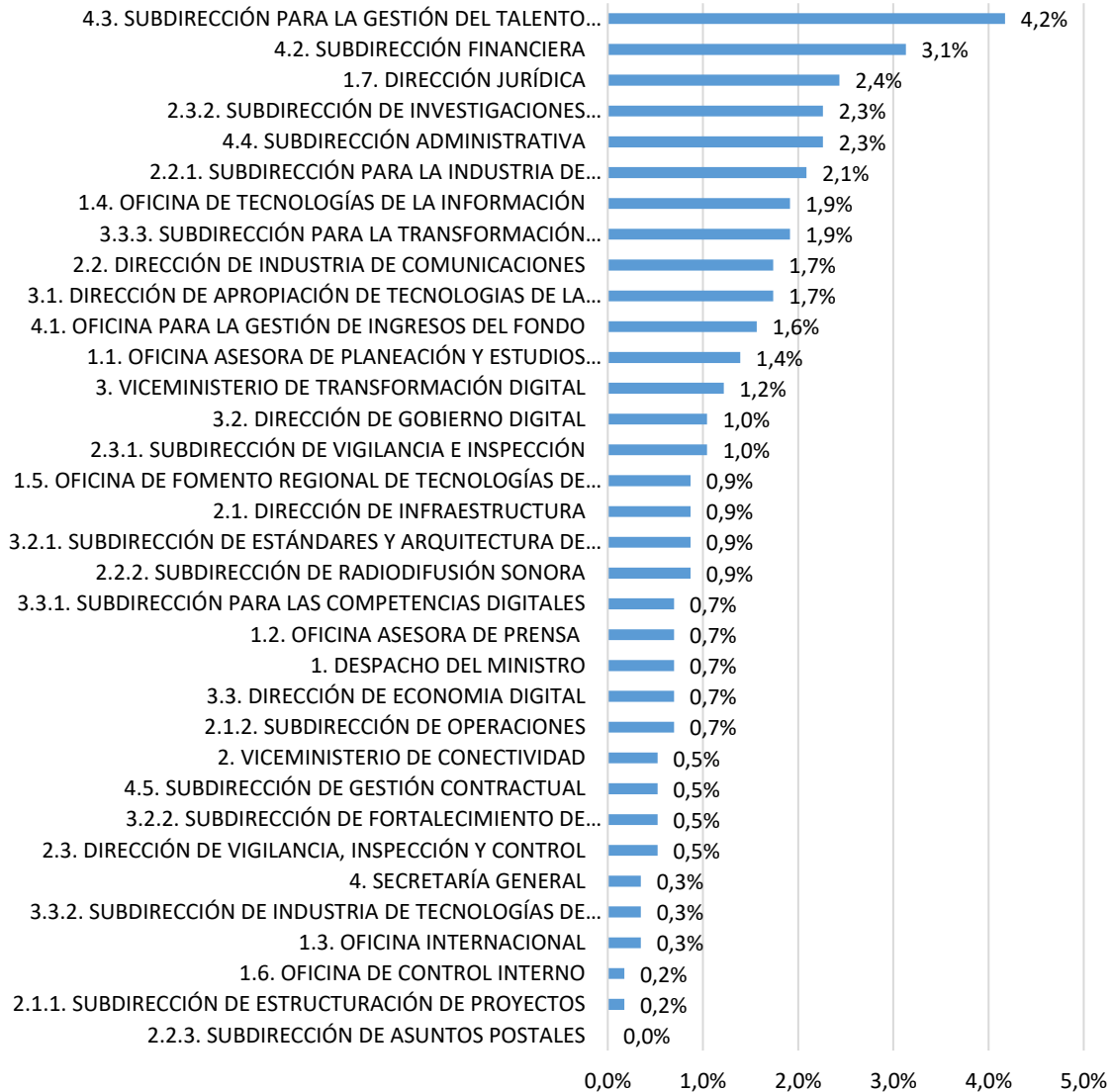
Participación por Dependencia de la recolección de necesidades de Aprendizaje:

- ✓ Que el formulario remitido a los funcionarios de la entidad mediante el cual se solicitaba manifestar su interés de capacitaciones fue atendido por una total de 232 servidores, equivalente al 40% de participación sobre la planta global de la Entidad.
- ✓ A su vez se obtuvieron adicionalmente 205 resultados sobre la calificación de los servicios ofrecidos por el proceso de Gestión del Talento Humano 2022; sin perjuicio que el número estuviera directamente relacionado con aquellos funcionarios que manifestaron interés en capacitaciones.
- ✓ Que el resultado de la información recolectada arrojó el resultado que se ha tenido en cuenta, para la construcción de Plan Institucional de capacitación.

Las dependencias que más participaron:

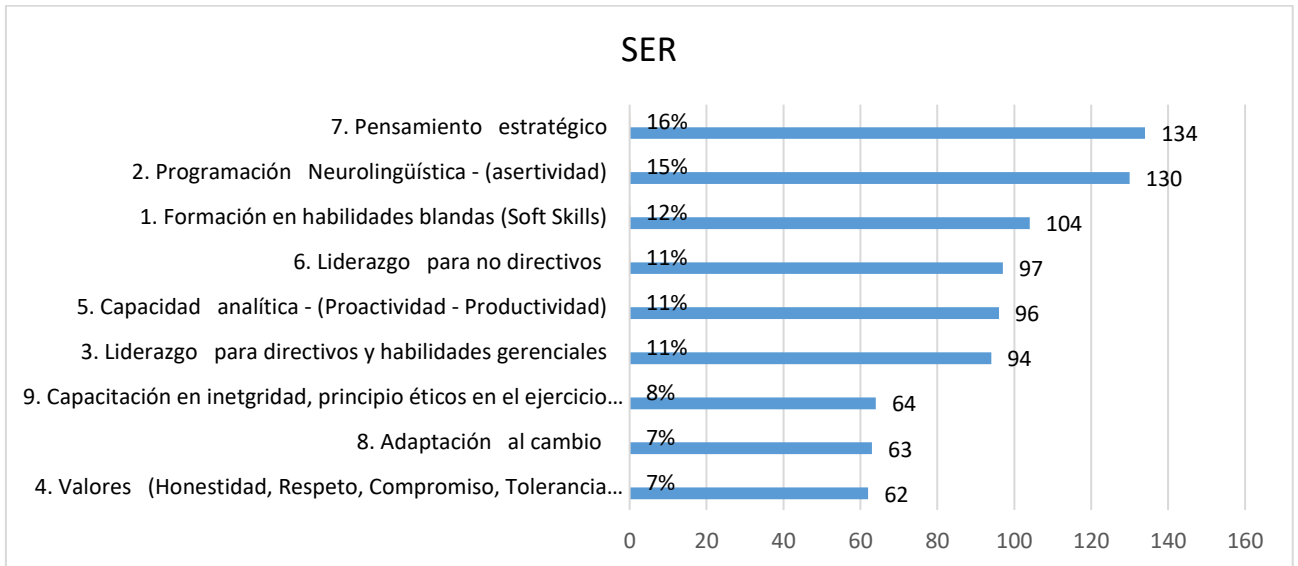
- ✓ SubDir para la Gestión de Talento Humano (4.2%).
- ✓ SubDir Financiera (3.1%).
- ✓ Dirección Jurídica (2.4%).
- ✓ Subdirección de Investigaciones (2.3%).
- ✓ Subdirección Administrativa (2.3%)

PARTICIPACION POR AREAS



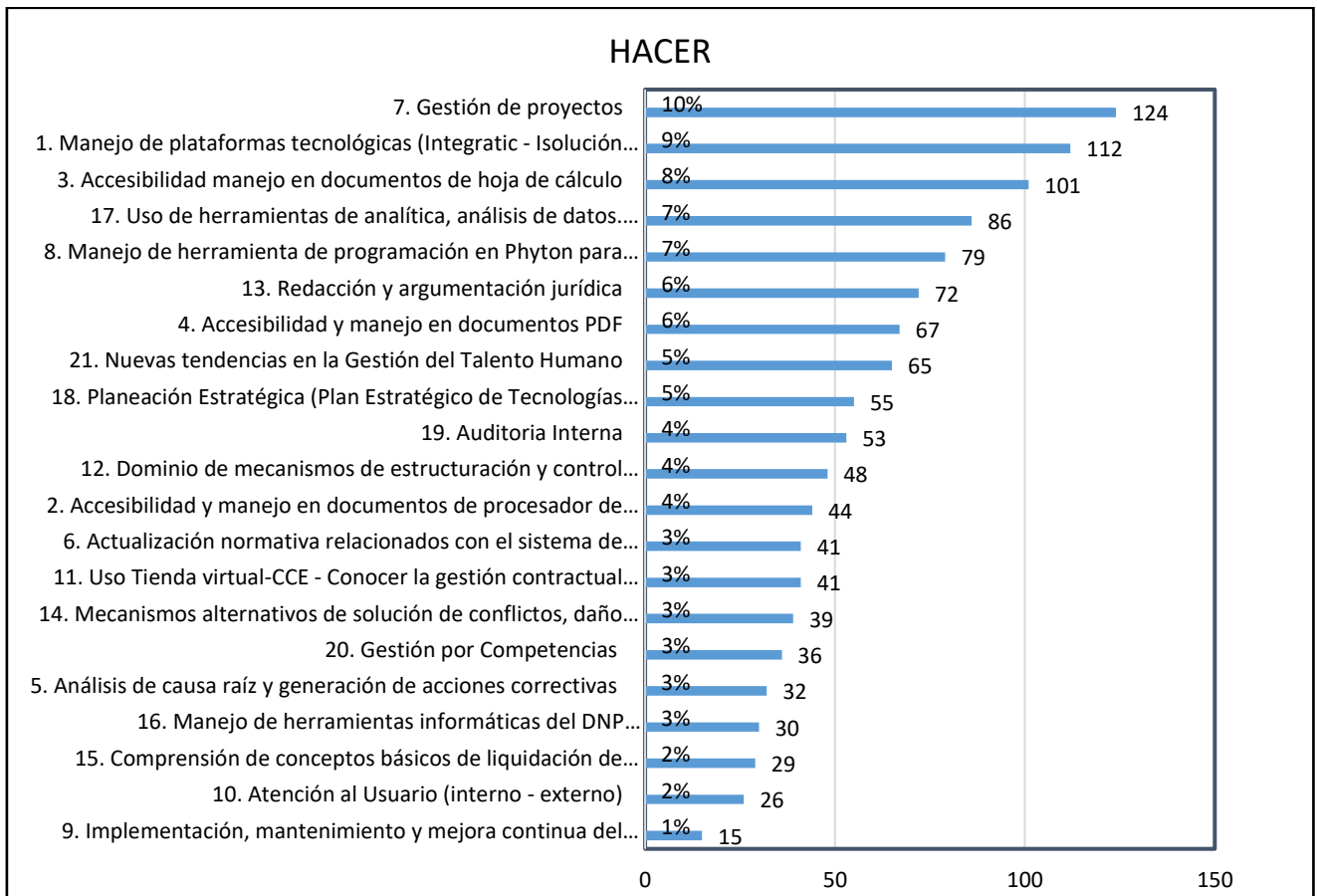
Resultados Componente del Ser:

De acuerdo con el promedio de respuestas obtenidas en el componente del SER (actitudes) se brindarán capacitaciones para todas las necesidades identificadas con el fin de abarcar aquellas habilidades del componente descrito.



Resultados Componente del Hacer – Transversales:

De acuerdo con el promedio de respuestas obtenidas en el componente del HACER (Habilidades) se brindarán capacitaciones que garanticen la participación del total del cupo de apertura del curso, identificándose como tal las que sean igual o superiores al 5%; conforme las necesidades identificadas con el fin de abarcar aquellas habilidades del componente descrito.



Resultados Componente del Saber

De acuerdo con el promedio de respuestas obtenidas en el componente del SABER (Conocimiento) se brindarán capacitaciones que garanticen la participación del total del cupo de apertura del curso, identificándose como tal las que sean igual o superiores al 4%; conforme las necesidades identificadas con el fin de abarcar aquellas habilidades del componente descrito.



8. APARTADO METODOLÓGICO

Con el fin de optimizar los procesos de aprendizaje, el MinTIC definió las siguientes metodologías para realizar las actividades de formación aprobadas en el Plan Institucional de Capacitación:

8.1. MAGISTRAL

Metodología en la cual se transmite la información (o conocimiento) por parte del tutor al servidor público de forma unidireccional.

8.2. VIRTUAL








Metodología en la cual se desarrollan estrategias para el aprendizaje autónomo, basado en el trabajo independiente y colaborativo del servidor público. Se realiza con el apoyo de una plataforma tecnológica que permita la conexión y transferencia de información (o conocimiento) requerido.

8.3. VIRTUAL UNIVERSIDAD CORPORATIVA MINTIC - UCM

Metodología en la cual los servidores MinTIC pueden acceder de manera individual al conocimiento a través de internet, mediante el acceso a la plataforma de la Universidad Corporativa MinTIC - UCM, desde su puesto de trabajo o desde cualquier otro ordenador y en el horario de su disponibilidad. La UCM cuenta con tutores virtuales que realizan seguimiento y brindan asesoría a los servidores que cursan las actividades.

9. EJECUCIÓN

Para la ejecución de las actividades aprobadas en el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2023, el Ministerio cuenta con el rubro de funcionamiento A-02-02-02-009-002 SERVICIOS DE EDUCACIÓN. Los recursos asignados para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación son empleados para desarrollar las capacitaciones solicitadas por los funcionarios vinculados a la planta global de la Entidad, adicionalmente se realizan teniendo en cuenta el siguiente procedimiento:

-  1. Se determinan las necesidades de capacitación y son presentadas a la mesa técnica.
-  2. Se aprueban las capacitaciones.
-  3. Se solicita el CDP y se realiza el proceso de contratación o de ordenación de gasto.
-  4. Se realiza la inscripción de los servidores interesados.
-  5. La SGTH solicita el acuerdo de compromiso a los servidores que asistirán a la capacitación y realiza seguimiento hasta finalizar la misma.
-  6. Se realiza la evaluación de satisfacción por parte del servidor.
-  7. El servidor recibe el certificado de asistencia y entrega una copia a la Subdirección para la Gestión del Talento Humano.

Finalmente, el MinTIC realiza capacitaciones internas y promueve la participación en, cursos, conferencias, talleres, entre otros, ofrecidos por la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, Departamento Nacional de Planeación – DNP y el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP entre otras.

Programa de Capacitación:

Es importante anotar que la priorización se realizó con las necesidades de capacitación primarias siguiendo los siguientes pasos:

- ✓ Validación y ajuste del Plan Institucional de Capacitación 2023, de acuerdo con las necesidades de capacitación primarias y con mayor demanda y cobertura.
- ✓ Validación del Plan Institucional de Capacitación 2023 por parte de la mesa técnica definida en la Resolución 3075 de 2019 derogada por la Resolución 2349 de 2021.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para hacer un adecuado seguimiento a las actividades derivadas del Plan Institucional de Capacitación, el MinTIC ha definido los siguientes indicadores de gestión.

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETO	DEFINICIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	PERIODICIDAD	FÓRMULA
Eficacia	Cumplimiento del Plan de Formación y Capacitación	Identificar el nivel de cumplimiento del plan de formación y capacitación	Realizar seguimiento a la ejecución trimestral del Plan Institucional de capacitación 2023	Porcentaje %	TRIMESTRAL	(No. de actividades de formación y capacitación contenidas en el Plan ejecutadas / actividades contempladas en el Plan) *100
Efectividad	Evaluación de las capacitaciones	Evaluar las capacitaciones realizadas en cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación	Realizar seguimiento a las evaluaciones realizadas a las actividades de capacitación de cada semestre de la vigencia 2023	Promedio	SEMESTRAL	Promedio de calificaciones obtenidas en la evaluación de las capacitaciones contempladas en el PIC
Eficacia	Impacto identificado de la capacitaciones realizadas	Identificar el impacto de las capacitaciones realizadas, en el desempeño de los funcionarios de la entidad	Identificar el impacto de las capacitaciones realizadas en el marco del plan institucional de capacitación	Porcentaje %	SEMESTRAL	(Total de evaluaciones de impacto satisfactorias / total de evaluaciones realizadas)*100

A continuación, se presenta el programa de capacitación, en el marco del Plan Institucional 2023

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023									
No.	TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	EJES TEMÁTICOS GUÍA DAFP (1)	INTENSIDAD HORARIA	DESTINATARIOS	METODOLOGIA	1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE
1	Inducción general e inducción al cargo	GC - Ser - Saber PEP Ser -Saber	10 horas	Todo el personal que ingresa a la Entidad	Magistral / Virtual	X	X	X	X
2	Reinducción Institucional	GC - Ser - Saber PEP Ser -Saber CVP Ser -Saber	10 horas	Todo el personal	Magistral / Virtual		X	X	
3	Plan Anticorrupción, integridad y de Atención al Ciudadano	CVP Ser - Saber PEP Ser -Saber	2 horas	Todo el personal	Magistral / Virtual PAE	X			
4	Transparencia y Acceso a la Información	TD Ser - Saber CVP Ser - Saber PEP Ser -Saber	2 horas	Todo el personal	Magistral / Virtual PAE	X			
5	Servicio al ciudadano (recepción y tiempos de respuesta de PQRSD, protocolos de servicios y servicio al ciudadano, protocolo de administración por cada uno de los canales de atención dispuestos por la entidad).	TD Ser - Saber CVP Ser - Saber PEP Ser -Saber	2 horas	Todo el personal	Magistral / Virtual PAE	X		X	
6	Archivo-gestión documental	GC Saber -Hacer CVP Saber - Hacer	2 horas	Todo el personal	Magistral / Virtual PAE	X		X	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023									
No.	TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	EJES TEMÁTICOS GUÍA DAFP (1)	INTENSIDAD HORARIA	DESTINATARIOS	METODOLOGIA	1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE
7	Seguridad y privacidad de la información	GC Saber -Hacer TD Saber-Hacer	2 horas	Todo el personal	Magistral / Virtual PAE	X			X
8	Proceso y requisitos de ley de notificaciones (áreas involucradas en el proceso para mejorar la atención de los usuarios)	GC Saber -Hacer CVP Saber - Hacer	2 horas	Todo el personal	Magistral / Virtual PAE		X		
9	Lenguaje Claro	TD Ser - Saber CVP Ser - Saber PEP Ser -Saber	10 horas	Todo el personal	Virtual		X	X	X
10	Cursos de inglés en nivel básico, intermedio y avanzado	GC - Ser-Saber	90 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Magistral / Virtual		X	X	X
11	Teletrabajo	GC- Ser -Hacer - Saber	10 horas	Personal de planta Según solicitudes aprobadas	virtual	X	X	X	X
12	Evaluación del Desempeño y acuerdos de Gestión	GC - Ser-Saber	2 horas	Servidores públicos de carrera administrativa	Magistral / Virtual PAE	X		X	
13	Manejo de plataformas tecnológicas (Integratic - Isolución - Zafiro -Aspa Sharepoint -Seven)	TD Saber-Hacer GC Saber-Hacer	3 horas	Todo el personal	Magistral / Virtual PAE	X	X		
14	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	GC - Ser-Saber CVP - Saber- Hacer	60 horas	Todo el personal	Virtual		X	X	X

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023									
No.	TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	EJES TEMÁTICOS GUÍA DAFP (1)	INTENSIDAD HORARIA	DESTINATARIOS	METODOLOGIA	1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE
15	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	CVP - Saber-Hacer PEP Ser-Saber	20 horas	Todo el personal	Virtual		X		X
16	Capacitación en integridad, principios éticos en el ejercicio del cargo público y Valores	CVP - Saber-Hacer PEP Ser-Saber	2 horas	Todo el personal	Magistral / Virtual PAE		X		
17	Violencia basada en género (Ley 1257/2008 sensibilización, prevención y sanción formas de violencia)	GC - Ser-Saber CVP Ser- Saber PEP Ser-Saber	2 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Virtual				X
18	Accesibilidad y manejo en documentos PDF	TD Saber-Hacer GC Ser -Hacer-Saber	2 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Magistral / Virtual PAE			X	
19	Accesibilidad y manejo en documentos Word	TD Saber-Hacer GC Ser- Hacer-Saber	2 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Magistral / Virtual PAE			X	
20	Accesibilidad manejo en documentos de hoja de cálculo	TD Saber-Hacer GC Ser, Hacer, Saber	2 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Magistral / Virtual PAE			X	
21	X-ROAD	TD Saber-Hacer GC Ser, Hacer, Saber	5 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Virtual				X

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023									
No.	TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	EJES TEMÁTICOS GUÍA DAFP (1)	INTENSIDAD HORARIA	DESTINATARIOS	METODOLOGIA	1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE
22	Acuerdos Sindicales	TD Saber-Hacer GC Ser, Hacer, Saber	5 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Virtual				X
23	Liderazgo y Habilidades gerenciales, Pensamiento Estratégico	GC Ser -Hacer- Saber	4 horas	Personal Directivo	Presencial				X
24	Programación Neurolingüística - (asertividad) Formación en habilidades blandas (Soft Skills)	GC Ser- Hacer- Saber	4 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Presencial			X	
25	Liderazgo para no directivos Pensamiento Estratégico	GC Ser-Hacer- Saber	4 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Presencial			X	
26	Capacidad analítica - (Proactividad - Productividad) Adaptación al cambio	GC Ser-Hacer- Saber	4 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Presencial				X
27	Gestión de proyectos KPI - Indicadores de Procesos (Diseño y análisis)	TD Saber-Hacer GC Saber-Hacer	4 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Virtual			X	
28	Uso de herramientas de analítica, análisis de datos. medición y reportes	TD Saber-Hacer GC Saber-Hacer	4 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Virtual				X
29	Manejo de herramienta de programación en Phyton para el análisis de datos	TD Saber-Hacer GC Saber-Hacer	10 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Virtual				X

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023									
No.	TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	EJES TEMÁTICOS GUÍA DAFP (1)	INTENSIDAD HORARIA	DESTINATARIOS	METODOLOGIA	1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE
30	Redacción y argumentación jurídica	GC Saber-Hacer CVP Ser- Saber	4 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Virtual				X
31	Nuevas tendencias en la Gestión del Talento Humano	GC Saber - Hacer CVP Saber-Hacer	3 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Presencial			X	
32	Planeación Estratégica (Plan Estratégico de Tecnologías de la Información - PETI)	TD Saber-Hacer	4 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Virtual			X	
33	Derecho Administrativo y Contencioso	CVP Saber-Hacer GC Saber-Hacer	120 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Virtual			X	X
34	Gerencia de proyectos en el sector público	GC Saber-Hacer CVP Saber-Hacer	120 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Virtual			X	X
35	Normatividad en el Sector público	CVP Saber-Hacer	2 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Presencial			X	
36	Espectro Radioeléctrico Servicios Postales y Régimen de Contraprestaciones	TD Saber-Hacer GC Saber-Hacer	120 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Virtual			X	X
37	Derecho laboral y Seguridad y Salud en el trabajo	CVP Saber-Hacer GC Saber-Hacer	10 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Presencial			X	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023									
No.	TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	EJES TEMÁTICOS GUÍA DAFP (1)	INTENSIDAD HORARIA	DESTINATARIOS	METODOLOGIA	1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE
38	Metodologías ágiles para el desarrollo de auditorías de Gestión - Metodología Scrum - Buenas prácticas para elaboración de informes de auditoría Formación en Supervisión basada en riesgos	TD Saber-Hacer GC Saber-Hacer	10 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Virtual			X	

**EJES TEMÁTICOS GUÍA DAFP (1):
PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020-2030**

GC - Gestión del conocimiento y la innovación

CVP - Creación de valor público

TD - Transformación digital

PEP - Probidad y ética de lo público

Bibliografía

Decreto Ley 1567 de 1998: “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”

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”.

Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Ley 1960 de 2019: “Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

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”.

Resolución 3073 de 2019: “Por la cual se expide el reglamento de los Planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos para los servidores del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y se deroga la Resolución No. 0001311 del 15 de mayo de 2018”.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2020) Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Elaboró: Lisbeth Liliana Forero Osorio – Profesional GIT Desarrollo del Talento Humano