

MINISTERIO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA
INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

**PLAN ESTRATÉGICO DE
TALENTO HUMANO
2024**

SUBDIRECCIÓN PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO

Contenido

Introducción

- 1.1 Contexto teórico
- 1.2 Contexto Estratégico
- 1.3 Normatividad asociada
- 2. Alcance**
 - 2.1 Objetivos
 - 2.2 Objetivo General
 - 2.3 Objetivos Específicos
- 3. Caracterización de los Empleos**
- 4. Gestión Estratégica del Talento Humano**
- 5. Planes Derivados**
 - 5.1 Plan Institucional de Capacitación
 - 5.2 Plan de Bienestar e Incentivos
 - 5.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - 5.4 Plan de Vacantes
 - 5.5 Plan de Previsión de Recursos Humanos
- 6. Acuerdos Sindicales**
- 7. Resultados Medición de Clima Organizacional**
 - 7.1 ¿Qué Hace de MinTIC un Gran Lugar Para Trabajar?
 - 7.2 ¿Qué Haría del MinTIC un Gran Lugar para Trabajar?
 - 7.3 Resultados
- 8. Estado actual de la cultura organizacional**
- 9. Resultados de encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional EDI-DANE**
- 10. Resultados de Riesgo Psicosocial 2023**
- 11. Vinculación Laboral De Personas Con Discapacidad En El Sector Público**
 - 9.1 Vinculaciones Acciones Afirmativas
- 12. Vinculación de Jóvenes al Estado**
- 13. Programas de Desvinculación Asistida**
- 14. Monitoreo y seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP**
- 15. Evaluación de Desempeño Laboral – EDL La evaluación de desempeño y Acuerdos de Gestión**
- 16. Programa de Teletrabajo**
- 17. Actividades Para Realizarse en la Vigencia 2024**
- 18. Medición de Cumplimiento de Plan**
 - 18.1 Indicadores de Gestión
 - 18.2 Matriz de Riesgos del proceso
- 19. Bibliografía**

Introducción

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundando en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del post conflicto que se implementa en nuestra Nación, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, sus servidores.

En cumplimiento del art. 15 de la Ley 909 de 2004, el cual define las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, delegando en ellas la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, y reglamentando sus directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado en el 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”. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en cumplimiento a la normatividad vigente y propendiendo por un desarrollo integral del empleado público que se consolide en una estrategia con un direccionamiento técnico, formuló el presente documento.

El Plan Estratégico de Talento Humano está construido de acuerdo con el ciclo de vida del servidor público, establecido en la política de Gestión y desempeño del Talento Humano, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La Subdirección de Talento Humano del Ministerio de Tecnologías de la Información y las comunicaciones, a través de este plan define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano conforme a la normatividad vigente, la planeación estratégica y la cultura organizacional, con el propósito de fomentar un adecuado clima laboral y potencializar una cultura organizacional que contribuya al desarrollo de las competencias del talento humano para el logro de los objetivos institucionales, la mejora continua, el desarrollo y satisfacción de sus servidores

1. Contexto teórico

Gestión del Talento Humano

Las organizaciones tienen características de seres vivos, puesto que tienden a crecer y sobrevivir dentro del mercado empresarial. Esta característica conlleva tener una mayor demanda de los recursos que requiere, para conseguir el éxito. Dentro de los recursos indispensables se encuentra el talento humano, el cual también debe adquirir más conocimientos, habilidades y destrezas que le permitan cumplir con su labor. La gestión del talento humano dentro de las organizaciones debe asegurarse de que su capital humano, aplique más los conocimientos, habilidades y destrezas indispensables para mantener la competitividad del negocio. Todo ello para asegurar que la utilización de los recursos materiales, financieros y tecnológicos sea eficiente y eficaz. Así, las personas serán el diferencial competitivo que propicie y sostenga el éxito de la organización; de esta manera, se convierten en la competencia básica de ésta, en su principal ventaja competitiva dentro de un mundo globalizado, inestable y cambiante en el que existe una competencia feroz. (Chiavenato, 2008, pág.4)

La gestión del talento humano es entonces el proceso de administración y dirección, que tiene el propósito de orientar, coordinar y capacitar al componente humano dentro de la industria, por lo que en sus funciones se encuentra la búsqueda de capital humano capacitado o adecuado para el desempeño eficiente de sus funciones.

De tal forma que el administrador encargado de la gestión del talento humano necesita un conocimiento completo del funcionamiento de la organización para establecer si estos componentes mínimos son suficientes, como lo menciona Sánchez (2018)

La gestión del talento humano es indispensable para el éxito organizacional, pues las iniciativas de dichas gestiones permiten entender el papel de los recursos humanos como factor de competitividad pues se adopta una orientación estratégica que, en el planteamiento de los procesos, son congruentes para lograr el fin de la organización, crear la mejor empresa y mejorar la calidad de vida laboral (Ramírez Molina, Chacón Zúñiga, & Valencia Alfaro, 2018, pág. 23)

En Colombia, la gestión del talento humano se ejecuta desde el factor de la competencia, y del factor relacionado con las condiciones intralaborales de la organización; desde la competencia, se enfoca en la realización de una gestión organizacional centrada en estrategias de desempeño, es decir, que los enfoques no se encuentran estructurados sobre la producción en sí misma, por el contrario estarían enfocados en el desempeño realizado por el talento humano (Enciso, 2011); entre tanto el componente de la motivación y apreciación de la labor realizada, se introduce dentro de ese factor de competencia.

La consideración a futuro sobre cómo serán o se ejecutarán los nuevos procesos de la gestión del talento humano, es un ejercicio casi imposible, como lo menciona Santos, (2010) históricamente los cambios sobre los procesos de gestión son constantes, por lo que cualquier cosa puede afectar los ya propuestos en algún punto del estudio de caso, el ejercicio es constante y las mediciones futuras no son exactas.

Desarrollo de las prácticas de la gestión del talento humano en sector público

Las buenas prácticas en la gestión del talento humano implican la profesionalización del servidor público, el

fortalecimiento de las capacidades técnicas y comportamentales de los funcionarios, cuyo objetivo es mejorar el servicio a la ciudadanía, por lo que fomenta un clima laboral a partir de la planificación genera un valor público a esta. El proceso de planificación toma en cuenta la ejecución de estímulos al servidor público que correspondan con las necesidades dentro del contexto laboral; por lo que el bienestar laboral es el conjunto de programas diseñados y adoptados dentro de las entidades públicas para suplir esas necesidades.

Además, lograr un equilibrio en la entidad frente a las prácticas laborales y las metas planteadas, es un hito relevante para potenciar las capacidades de los funcionarios y lograr un mayor compromiso y orgullo por su trabajo, su equipo de trabajo y la entidad para la cual labora.

El bienestar

De forma general se entiende el bienestar como la satisfacción de todas las necesidades básicas humanas, la cual desde el planteamiento de Manfred Max-Neef se desarrollan en dos aspectos, el primero Axiológicas, que comprenden todas aquellas relacionadas con la subsistencia, la protección, el afecto, el ocio, la identidad y la libertad; mientras que las Existenciales, se entiende dentro del contexto de la persona, formas de ser, hacer, tener y estar. Las mismas se elaboran a partir del reconocimiento de las dimensiones de la persona; el bienestar o la satisfacción entendida como calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo entendido como satisfactorio, desde el sector público se realiza programas de identificación de la satisfacción o bienestar del empleado público dentro de lo que se describe de las dimensiones, en ese sentido se expone que:

Función Pública, en compañía de algunas entidades, ha desarrollado toda una serie de iniciativas, programas y actividades encaminadas a elevar los niveles de bienestar de los servidores. Estas son muy fáciles de implementar en cualquier entidad a través de las áreas de talento humano (Dirección de Empleo Público, 2018, p. 14)

Ciertamente las entidades tienen una preocupación preliminar sobre la calidad del servicio que presta el empleado público, de esta manera se hace necesario realizar programas de manera constante que permitan primero identificar brechas, y segundo implementación de acciones.

El Departamento Administrativo de la Función Pública establece que todas las entidades de orden nacional y/o territorial, deben implementar planes de bienestar para sus funcionarios anualmente, y a través de una serie de lineamientos. Sobre los programas de bienestar social indica:

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. (Decreto 1567 de 1998, Capítulo III, artículo 20)

El desarrollo de planes de bienestar social en entidades públicas, propician condiciones en clima laboral que favorecen el desarrollo de la creatividad, el sentido de pertenencia u orgullo como se mencionaba anteriormente, la participación y la seguridad laboral, así como la eficacia, eficiencia y efectividad en su desempeño.

El Ministerio TIC a partir de la identificación de las brechas que arrojan las mediciones de ambiente laboral y la identificación del perfil cultural, ha logrado desarrollar estrategias que le han permitido destacarse en el sector público. Sus prácticas alrededor del tema han permitido que a hoy sea considerada como un referente

en la materia. La entidad incluyó dentro de su programa de bienestar el desarrollo de una ruta de felicidad, que se basa en el fortalecimiento de la camaradería y el sentido de equipo entre sus funcionarios. Esta estrategia les ha permitido a los funcionarios, acceder a los servicios que son de su interés. La entidad también ha fomentado espacios de camaradería logrando que haga parte de su ADN organizacional el reconocimiento y celebración de fechas especiales, en cuyas actividades participan sin importar el tipo de vinculación, todos los servidores de la entidad. Esto ha permitido que se reconozca en los estudios de clima organizacional, el sentido de equipo y camaradería dentro de la entidad, cuyo factor ejerce como potenciador del orgullo y sentido de pertenencia por la entidad.

La evaluación de desempeño

El concepto de desempeño laboral se basa en dos líneas involucradas una la de la motivación y otra en las competencias que posea el individuo, la motivación se está compuesta a su vez por la lealtad y el esfuerzo, y la otra se compone por la capacitación y desarrollo que se reciba, por esta dualidad es que se hace conveniente evaluar en varios momentos a través del tiempo. Es importante considerar que la motivación se integra fundamentalmente con el desempeño ya que si consideramos el trabajo de una persona con entusiasmo y gusto pues este presentará un mejor resultado que el de un trabajador que no lo esté, igualmente en lo que cabe al clima laboral los empleados muestran un mejor desempeño en la organización cuando esta proporciona ambiente saludables, amenos y estables para trabajar.

Los gobiernos tienen como deber el mejoramiento de sus servicios y la entrega de resultados constantes en su gestión, en tal sentido es un aspecto de particular relevancia la revisión constante del desempeño de los servidores públicos ya que son ellos los que elaboran dicha gestión; el desempeño se entiende tradicionalmente como el cumplimiento de la misión de las entidades públicas cumpliendo con los objetivos realizando actividades propias de su cargo, en cuanto al rendimiento este se entiende como el ejercicio de actividad laboral de la mejor manera posible, por lo que cada observación que se realice sobre la ejecución de la actividad laboral en relación con su desempeño se entiende como condiciones para mejorar la contribución laboral.

En vista de lo anterior, las entidades tienen dificultad para desarrollar metodologías de medición del rendimiento (Camargo Salas, 2017), ya que estas se realizan dentro de un esquema completo de la entidad y no de la observación individual de las funciones de los empleados; por eso se plantea que desde la perspectiva de la administración hay que contar con múltiples elementos que integren la misión individual del empleado con la misión de la institución, por lo que la tecnología es crucial al realizarla examinación.

Como se menciona la metodología no puede solamente relacionarse con las herramientas o los instrumentos útiles para medir el desempeño, igualmente los cambios que se realizan deben tomar en cuenta cambios relacionados con la concepción del empleo público, en donde la productividad pasa a ser el eje central y el crecimiento el objetivo principal. En este nuevo sistema la gestión del rendimiento pasaría a ser un proceso integrado, y no un trámite administrativo que se hace por cumplir; se observa que los elementos necesarios para el desarrollo de dichos programas deben contar con una revisión constante en vez de ciclos de cada dos años, una revisión individual sobre el aporte del empleados y no solo segmentado o institucional, oportunidad de participación por parte de los empleados, y finalmente una análisis enfocado en las diferencias de competencia dentro de las instituciones.

El empleo público se evalúa en su desempeño desde el aspecto general de la institución como una sola persona que integra a los demás, es decir una rueda que funciona a partir de la labor de todas, este es un

concepto propio de los principios administrativos, siguiendo dicha lógica una parte del gran componente ejerce presión sobre la ejecución del mecanismo por consiguiente la evaluación se orienta hacia el individuo y no solo la institución.

La capacitación

Las instituciones requieren una capacitación constante de sus empleados sobre el cumplimiento de sus objetivos propios, por lo que se establece no solo desde el aspecto realizado por el empleado, se considera aspectos propios del cargo, el historial laboral y la capacidad de todos los empleados involucrados; por lo que se evalúa experiencias anteriores de los empleados y la iniciativa de esta.

El objetivo principal es sacar el potencial de los empleados, más allá del rendimiento se considera la importancia del cargo y las necesidades individuales que requiere, ya que las entidades públicas se diferencian de otras actividades en el tema de la capacitación, pues debe considerar la misión de la entidad, las metas de la organización.

Con el anterior proceso metodológico se ha estructurado un plan sólido, que responde eficientemente a las demandas sociales y a la realidad institucional de un Estado que reconoce al ciudadano como el centro de su accionar y al servidor público como el corazón del cambio y de la consolidación de una gestión pública moderna, eficiente, productiva, transparente y participativa (Dirección de Empleo Público, 2017, p. 17)

Requiere de un constante proceso que toma en cuenta los cambios de las políticas nacionales para el desempeño de las funciones propias de cada administración, por ello desde el aspecto de las estrategias para la capacitación de los empleados en las entidades públicas las mismas se elaboran con relación a las necesidades propias de los individuos y el aspecto misional de la entidad.

Sin embargo aún existe una amplia brecha normativa, que imposibilita a las entidades públicas a establecer programas de capacitación para todos sus colaboradores independiente de su tipo de vinculación, por lo que los esfuerzos para proporcionar escenarios de desarrollo del talento humano se ven escasos teniendo en cuenta que la realidad de la vinculación en entidades públicas supera el 50% los contratos de prestación de servicios, cuya modalidad no establece vinculación laboral directa con las entidades por lo que, en materia de beneficios y acceso a educación no formal, para los contratistas son nulos.

Desarrollo normativo

El propósito superior de las entidades de orden público debe ser propiciar beneficios tangibles a sus grupos de interés o ciudadanía en general. Por eso desde el Gobierno Nacional se establece que las entidades desarrollen y realicen seguimiento a su gestión para generar valor público. A raíz de esto, surge el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG el cual busca fortalecer la medición del desempeño de la Administración Pública.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas con el fin de generar resultados que atiendan a los planes de desarrollo y que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en los servicios.

En ese contexto, hacer referencia al corazón del modelo conforme al MIPG es poner en el centro de todo el modelo al Talento Humano y a las prácticas para su desarrollo, permitiendo la armonización de la función del recurso humano con los objetivos estratégicos organizacionales, con el fin último de mejorar el desempeño institucional. Lo que supone un gran reto en la efectividad y la aplicación de las políticas dirigidas

a los servidores para fortalecer su ciclo de ingreso, desarrollo y retiro. Con el enfoque, no solo de aumentar la productividad de los servidores sino de generar resultados con valores; es decir bienes y servicios que tengan efecto en el mejoramiento del bienestar del ciudadano

Según la Ley 489 de 1998, que dicta normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional y se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para ejercer las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política. Adicionalmente, la Ley 872 de 2003 crea el Sistema de Gestión de la Calidad para la Rama Ejecutiva del Poder Público y otras entidades prestadoras de servicios; y mediante el Decreto 943 de 2014 se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) para el Estado Colombiano, cuyo objetivo es suministrar las directrices, los lineamientos y el modelo de desarrollo, fortalecimiento y mejora continua de las entidades públicas. Entre los subsistemas relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno figura el ambiente laboral como factor determinante en el buen desempeño del ambiente de control (Acuerdos, Compromisos o protocolos éticos, desarrollo del talento humano y estilo de dirección).

1.2 Contexto estratégico

El plan Estratégico del talento Humano responde a la dinámica del contexto cambiante y a los parámetros derivados de un enfoque estratégico centrado en los siguientes lineamientos fundamentales:

1. **Conectividad.** Cumplir con conectar al país para asegurar la productividad. Conectar con un propósito, para que las personas puedan cumplir sus sueños en cuanto a estudiar, comunicarse y realizar sus proyectos. Conectar de manera diferente, orientados a las regiones, centrados en el ser humano, y asegurando que los proyectos de conectividad sean sostenibles. Fortalecer el uso de datos para tomar cualquier decisión y segmentar los tipos de públicos implementando tecnologías emergentes.
2. **Desarrollo de la sociedad del conocimiento y la tecnología.** Tener proyectos de conectividad que generen transformación y viceversa (sinergia, integralidad). Desarrolla un proceso de comunicación claro que comprenda y dialogue con base en las necesidades de las distintas regiones del país. Tener siempre transparencia en los datos, articulación y acompañamiento con los entes gubernamentales. Fortalecer la formación y empleabilidad en habilidades TIC (talentos tic). Apoyar al agro, para que puedan romper con las cadenas de intermediación. Tener un banco de experiencias, ciudades inteligentes, generación de valor y conocimiento, inteligencia artificial y acompañamiento a sectores de salud, justicia, industria y comercio. Es muy importante potenciar los programas de inclusión y grupos diferenciales.
3. **Un ecosistema seguro.** Tener siempre en consideración la urgencia interna y externa de la ciberseguridad. Fortalecer la seguridad digital: con colcert, robustecer el sistema (pnd, creación de agencia de seguridad digital). Incrementar la pedagogía, la articulación y el seguimiento preventivo. Incrementar el uso responsable de las TIC: estrategia de salud mental (pandemia) con un claro foco en el ser humano
4. **Prevención.** Realizar una prevención inteligente, más que temas sancionatorios, ser disruptivos en la implementación de los principios de la función administrativa. Lograr eficiencia y eficacia, acortando pasos, realizando acompañamiento preventivo mediante guías y capacitaciones, teniendo en cuenta los destinatarios para entender sus necesidades, y cerrar la brecha digital. Realizar de manera diferente las verificaciones en la industria.
5. **Fortalecimiento de la industria.** En las convocatorias de conectividad, lograr emprendimientos y

desarrollos de la industria, incluyendo tecnologías emergentes - vigilancia, monitoreo e interventorías remotas. Impulsar desarrollos que cierran brechas. pasar de prototipos (beta) a comercial. Trabajar en los tipos de industrias: telecomunicaciones, postal, radio, contenidos multiplataforma y software.

6. **Desarrollo de contenido audiovisual multiplataforma:** trabajar en dos enfoques: usar poder de la región para comunicar lo que hace el ministerio garantizando una mayor presencia en región. Y fortalecer la generación de contenidos con enfoque diferencial y para audiencia segmentada, logrando un reconocimiento internacional, convocatorias disruptivas.

El MINTIC, se compromete a orientar todas sus actuaciones en el ejercicio de la función pública hacia el logro del propósito superior, la Visión, la misión y los objetivos de la entidad.

PROPÓSITO SUPERIOR: "Conectarnos para cumplir nuestros sueños y mejorar permanentemente nuestra calidad de vida"

VISIÓN: En el 2026, logramos conectar de manera sostenible el 85% del país, transformando digital y productivamente las regiones, convirtiéndonos en un referente a nivel mundial.

MISIÓN: El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones lidera la iniciativa pública para impulsar la inversión en el sector TIC y para la transformación digital del Estado; para ello, focaliza los esfuerzos, genera incentivos, cuenta con un equipo de trabajo de alto desempeño, da ejemplo en el uso de las TIC en sus servicios y procesos totalmente digitales. Es un promotor de programas y proyectos que fortalecen las competencias ciudadanas digitales de acuerdo con el contexto de cada región y establece alianzas público-privadas bajo un modelo sostenible que genera desarrollo en todo el país.

OBJETIVOS MISIONALES: los objetivos del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MINTIC, conforme lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley 1341 de 2009 modificado por el artículo 13 de la Ley 1978 de 2019, y el Decreto 1064 de 2020 son:

1. Diseñar, formular, adoptar y promover las políticas, planes, programas y proyectos del sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en correspondencia con la Constitución Política y la Ley, con el fin de promover la inversión y el cierre de la brecha digital, contribuir al desarrollo económico, social y político de la Nación, y elevar el bienestar de los colombianos.
1. Promover el uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones entre los ciudadanos, las empresas, el Gobierno y demás instancias nacionales como soporte del desarrollo social, económico y político de la Nación.
2. Impulsar el desarrollo y fortalecimiento del sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, promover la investigación e innovación buscando su competitividad y avance tecnológico conforme al entorno nacional e internacional.
3. Definir la política pública y adelantar la inspección, vigilancia y el control del sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, incluyendo el servicio de televisión abierta radiodifundida y el servicio de radiodifusión sonora, con excepción de aquellas funciones de inspección, vigilancia y control a cargo de la Comisión de Regulación de Comunicaciones y a la Agencia Nacional del Espectro.

4. Ejercer la asignación, gestión, planeación y administración del espectro radioeléctrico.

VOCACIÓN: El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones es una entidad orientada al servicio hacia los ciudadanos, innovadora, generadora de incentivos, de vocación incluyente, que trabaja en equipo; comprometida con dar ejemplo en la transformación digital del Estado, con la transparencia de sus actuaciones y con el empoderamiento del ciudadano.

Valores contenidos en el Código de Integridad del MinTIC

Los empleados públicos del Ministerio enmarcan su actuar y labor diaria en los valores definidos en el Código de Integridad, alineados con los definidos por la Función Pública, los cuales se presentan a continuación:

Honestidad

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Responsabilidad

Tomo decisiones conscientes, teniendo en cuenta los impactos y consecuencias que puedan producirse por mis actos.

Modelo Integrado de Gestión

El Modelo Integrado de Gestión del Ministerio /Fondo Único de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, es el instrumento gerencial adoptado por la Alta Dirección para fortalecer la gestión institucional y consolidar la efectividad organizacional, a través de la aplicación de criterios y mecanismos de monitoreo y evaluación de las facultades conferidas a las entidades públicas, permitiendo la toma de decisiones oportunas en pro del cumplimiento de su misión, visión y objetivos institucionales.



El MIG está conformado por las siguientes dimensiones:

1. Dimensión Estrategia: Es la dimensión que direcciona la gestión del Ministerio/Fondo Único TIC, es orientadora y visionaria, permite focalizar la labor hacia un propósito retador. Mediante la estrategia se aclara qué es lo que quiere lograr la organización y comprende los elementos que el Ministerio/ Fondo Único TIC formulan para establecer sus líneas de acción con la finalidad de integrarlos en un marco estratégico común.

2. Dimensión Cultura: Es la dimensión que establece el marco de acción centrado en principios y valores que deben adoptar todos los colaboradores de la entidad a través de la cultura organizacional, orientado a la realización de la misión, visión y objetivos institucionales del Ministerio/Fondo Único TIC.

3. Dimensión Relación con los Grupos de Interés: Es la dimensión que facilita la comunicación, el intercambio de información y la atención oportuna, veraz y efectiva de las solicitudes de sus grupos de interés, encaminada a la satisfacción de sus necesidades y expectativas.

Esta dimensión está orientada a la definición de acciones anticipadas que generen mutuo beneficio entre los grupos de interés y el Ministerio/Fondo Único TIC, a través del conocimiento de sus intereses, motivos, condiciones y especificidades.

4. Dimensión Arquitectura Institucional: Es la dimensión que establece los linchamientos, mecanismos y herramientas que, en términos de diseño organizacional, debe tener el Ministerio/Fondo Único TIC para cumplir con sus propósitos. En esta dimensión se identifican, racionalizan, simplifican y automatizan trámites internos, procesos transversales y procedimientos, y se optimizan los recursos, caracterizando al Ministerio/Fondo Único TIC como organizaciones modernas, innovadoras, flexibles y abiertas al entorno, para transformarse,

adaptarse y responder ágilmente a las demandas y necesidades de la comunidad para lograr los objetivos del Estado.

Para cumplir con tales propósitos se desarrollan tres componentes:

a. **Procesos:** tienen como objetivo hacer transversal el accionar de la Entidad a partir de la identificación de los aportes de las dependencias en términos de generación de valor, para el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Ministerio/Fondo Único TIC, previendo una orientación consciente hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus grupos de interés, la claridad acerca de la interacción existente entre ellos, y la determinación de los recursos, roles y responsabilidades pertinentes para su desarrollo.

b. **Información:** fomenta la administración integral de la relación que poseen los procesos internos, los sistemas de información en los que se soportan, y la información que se genera. Ello incluye la centralización de la información transaccional, la conservación ordenada de la misma, independiente del medio en que se genere y su uso responsable. Su intención es reconocer a la información como un activo institucional y lograr su disponibilidad, integridad, confidencialidad y autenticación de acuerdo con su criticidad, parte fundamental de la gestión del conocimiento del sector TIC, la transparencia y el acceso al que tienen derecho los grupos de interés.

c. **Tecnologías de la Información - TI (Sistemas de Información, Servicios Tecnológicos (Tecnología) y Seguridad de la Información):** buscan planear estratégicamente los sistemas de información a través de su diseño, operación, soporte y mejoramiento para apoyar la gestión de los procesos identificados para el Ministerio/Fondo Único TIC, y soportar el flujo de la información que circula por sus dependencias en términos de accesibilidad, disponibilidad, integridad, confidencialidad, autenticación y generación de conocimiento. Su implementación permite promover su utilización como una pieza clave para el mejoramiento continuo, la innovación organizacional y la preservación de la memoria institucional. La implementación de los planes de ajuste tecnológico, protocolos de IPv6, seguridad y privacidad de la información y manejo de redes, entre otros, hacen parte de este componente.

5. Dimensión Seguimiento, Control y Mejora: Es la dimensión que desarrolla los mecanismos de seguimiento utilizados por el Ministerio/Fondo Único TIC, fortaleciendo su capacidad de autoevaluarse para detectar desviaciones, establecer tendencias y generar recomendaciones que orienten acciones oportunas de mejoramiento, mediante la ejecución de las estrategias de autoevaluación. Se desarrolla a través del MECI alineado al modelo COSO-INTOSAI, proporcionando 2 elementos principales: una estructura para el control de la estrategia la gestión y la evaluación de las entidades del Estado con cinco componentes y un esquema de asignación de responsabilidades a través de las diferentes líneas de defensa y roles para la gestión del riesgo y el control el cual se distribuye en los servidores de la entidad, por lo cual no es una tarea exclusiva de la Oficina de Control Interno.

El Modelo Integrado de Gestión - MIG de acuerdo con sus cinco (5) dimensiones se alinea con el MIPG definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y sus siete (7) dimensiones relacionadas en el siguiente cuadro:

DIMENSIONES MIG	DIMENSIONES MIPG
Cultura	-Talento humano -Gestión del conocimiento e innovación
Estrategia	-Direccionamiento estratégico y planeación
Grupos de Interés	-Información y comunicación -Gestión con valores para resultados -Evaluación de resultados
Arquitectura Institucional	-Información y comunicación -Gestión con valores para resultados -Evaluación de resultados
Seguimiento, Control y Mejora	-Control interno 'Evaluación de resultados

Sistema Integrado de Gestión (SIG)

El Sistema Integrado de Gestión - SIG del Ministerio/Fondo Único de TIC es un instrumento gerencial, cuyo propósito es garantizar el desarrollo del MIG mediante la mejora continua de la gestión, el aprovechamiento de los recursos, el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, materializándose mediante el Modelo de Operación por Procesos, con una gestión integral de calidad, ambiental, seguridad y privacidad de la información, apoyando la prestación del servicio público de tecnologías de la Información y las comunicaciones.

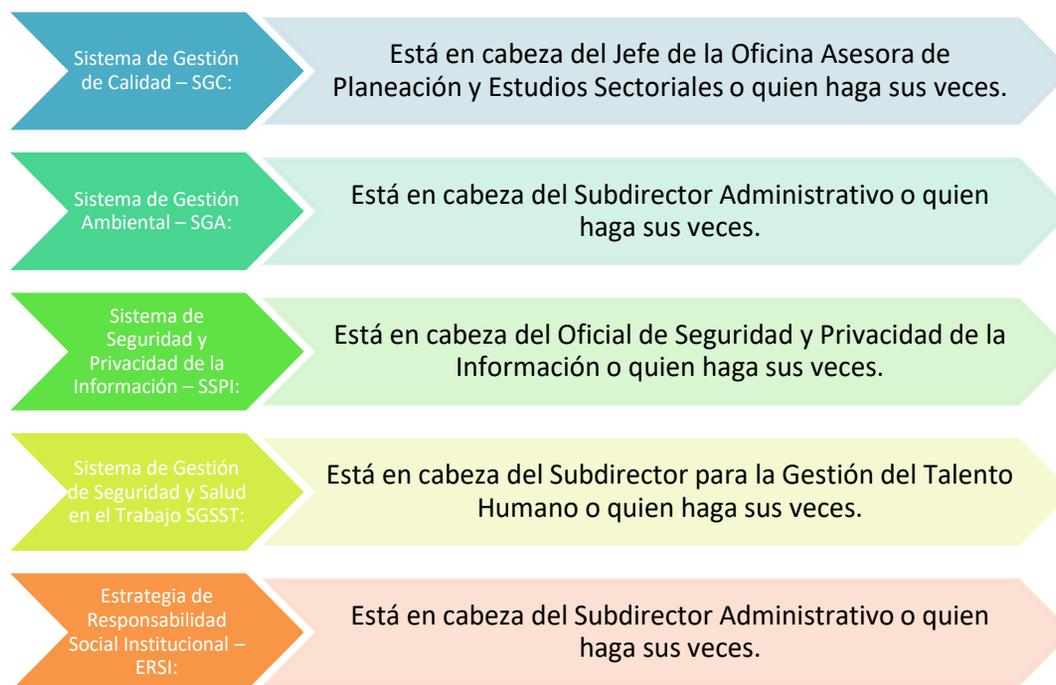


- CALIDAD (SGC)**: Definir e implementar mecanismos de mejora, orientados a la satisfacción del cliente, a través del SGC. Identificar y gestionar los riesgos asociados al desarrollo de la operación. Gestionar y disponer información sobre el desempeño de los procesos de la Entidad para la toma oportuna de decisiones.
- Seguridad y Privacidad de la información (SGSPI)**: Facilitar de manera integral la gestión de los riesgos a lo cuales se expone la información, asegurando la seguridad digital y la continuidad de la operación de los servicios. Mitigando el impacto de los incidentes de forma efectiva, eficaz y eficiente, generando un cambio organizacional a través de la concienciación y apropiación.
- AMBIENTAL (SGA)**: Desarrollar estrategias sostenibles que contribuyan a prevenir la contaminación y mitigar los impactos ambientales, mejorando así el desempeño ambiental de la entidad y el cumplimiento de las obligaciones legales.
- Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**: Velar por la protección de la seguridad y salud en el trabajo de todos los funcionarios y contratistas, mediante la mejora continua del SG-SST en la Entidad, identificando los peligros y evaluando los riesgos que afectan la seguridad y la salud en el trabajo, con el fin de establecer los respectivos controles para su mitigación.



Elaboración interna/ SIG

Responsables del Sistema Integrado de Gestión:



1.3 Normatividad asociada

Normatividad	Descripción
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1064 del 26 de julio 2026	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Decreto 1064 de 2020	"Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Circular Interna 012 de 2022	Situaciones de Bienestar, Seguridad, Salud en el trabajo y Administrativas de Talento Humano

2 Alcance

El Plan Estratégico del Talento Humano del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones inicia con la detección de necesidades para la construcción de cada uno de los planes Institucionales y termina con la evaluación de estos, será aplicable para todos los servidores públicos de la entidad de acuerdo con la normatividad vigente

2.1 Objetivos

2.2 Objetivo General

Establecer las estrategias asociadas a la Gestión del Talento Humano para el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, competencias y cultura organizacional en la entidad

2.3 Objetivos Específicos

- Desarrollar y ejecutar los diferentes planes asociados a la Gestión del Talento Humano
- Establecer acciones que fortalezcan cada una de las etapas del ciclo de vida del servidor público de MinTIC
- Propiciar estrategias que fomenten condiciones de calidad de vida laboral para los funcionarios de la entidad

3. Caracterización de los Empleos

La planta de la entidad provista está conformada de la siguiente manera:

Nivel Jerárquico	Cantidad
Asistencial	68
Técnico	40
Profesional	336
Asesor	72
Directivo	32
TOTAL	548

*Base de datos planta enero de 2024

A continuación, se resume la planta de personal clasificándola en tipo de cargo y nivel:

NIVEL	N° TOTAL DE CARGOS DE LA PLANTA	N° CARGOS PROVISTOS	N° CARGOS VACANTES
CARRERA ADMINISTRATIVA			
ASESOR	13	12	1
PROFESIONAL	400	319	81
TÉCNICO	55	40	15
ASISTENCIAL	66	58	8
LIBRE NOMBRAMIENTO			
ASISTENCIAL	9	9	0
TÉCNICO	0	0	0
PROFESIONAL	20	15	5
ASESOR	64	60	4
DIRECTIVO	32	29	3

*Base de datos planta a enero de 2024

La población del Ministerio TIC está representado en un 52% por Mujeres, frente a un 48% de hombres. Así mismo, de la planta los cargos que más predominan son el **nivel profesional** en donde se cuenta con **336** trabajadores.

NIVEL JERÁRQUICO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ASISTENCIAL	32	36	68
TÉCNICO	17	23	40
PROFESIONAL	173	163	336

ASESOR	48	24	72
DIRECTIVO	13	19	33

*Información Administración de Personal a enero de 2024

RANGO DE EDAD	CANT	GENERACIÓN
20 A 34 AÑOS	106	Milenials
35 A 49 AÑOS	285	Generación X
50 A 69 AÑOS	148	Baby Boomers

*Información Administración de Personal a enero de 2024

Nivel de escolaridad de los funcionarios:

Los funcionarios del Ministerio de Tecnologías de la información y las comunicaciones cuentan con un nivel de escolaridad que esta principalmente agrupado entre pregrado y especialización como se puede detallar en la siguiente tabla:

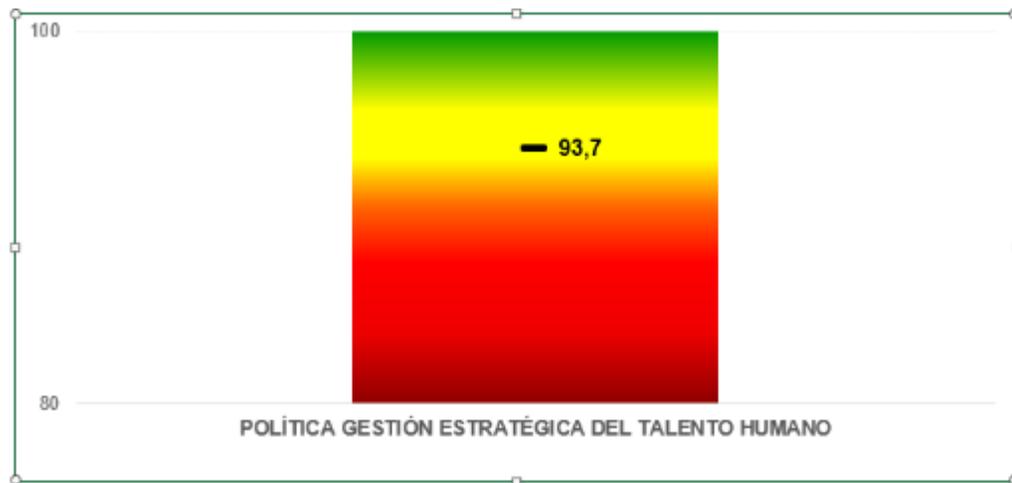
DOCTORADO	2
MAESTRÍA	149
ESPECIALIZACIÓN	377
PREGRADO	473
TÉCNICO O TECNÓLOGO	134

*Tabla de elaboración propia

4. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano

Durante la vigencia 2023 desde la Subdirección para la Gestión del Talento Humano, se aplicó el autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento Humano, como seguimiento de los avances en cada una de las dimensiones establecidas para la política. Los resultados obtenidos por ruta son los siguientes:

Resultados General de la Política:



Interpretación de los Resultados



La de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Entidad clasifica en el nivel de “Consolidación”



Fuente: Función Pública, 2016

4.1 RESULTADOS FURAG

FURAG	2018	2019	2020	2021	2022
Resultado índice de Desempeño Institucional	86	96.5	98.2	99,2	95,1
Resultado Dimensión de Talento Humano	82.8	93	89.8	93,4	92,1
Resultado Política Estratégica del Talento Humano	85.2	96.4	95.4	96,3	98
Resultado Política de Integridad	74.3	78.8	79.3	83,9	89

Nota: Los resultados de la medición 2022 no son comparables con vigencias anteriores dado el cambio en la estructura del formulario y los lineamientos del Departamento administrativo de la función pública

5. PLANES DERIVADOS

5.1 Plan Institucional De Capacitación

El Plan de Capacitación para cada vigencia está orientado a fortalecer las competencias individuales y colectivas en aras de favorecer el cumplimiento de la Misión Visión y objetivos Institucionales, es por ello, que se establecen talleres cursos, conferencias y diplomados con el acompañamiento del Conocimiento Interno de la Entidad y universidades acreditadas, su vigencia es anual y cuenta con la revisión de una mesa técnica y la aprobación del Comité MIG para su publicación y formalización. Para la construcción del plan 2024 se tomó en cuenta la encuesta de necesidades aplicada a los funcionarios de la entidad, que contó con 274 participantes, así mismo con los resultados de la encuesta de percepción de servicios ofrecidos por el proceso cuyas respuestas ayudaron a establecer las actividades y temáticas que hacen parte de esta vigencia.

A continuación se pueden observar las fases establecidas para la ejecución del plan de formación y

capacitación 2024:



De acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el plan de formación y capacitación cuenta con los siguientes ejes temáticos:



Fuente :Departamento Administrativo de función pública 2024

Acciones de inducción y reintroducción

La Subdirección para la gestión del Talento Humano a través del GIT de Desarrollo del talento humano, adelanta los programas de inducción y reintroducción, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos para ella, garantizando la realización de procesos de inducción máximo dos meses después del ingreso de nuevos funcionarios , así como los procesos de reintroducción, la entidad aplicó el proceso de reintroducción en la vigencia 2023, sin embargo de acuerdo a la implementación del proyecto de rediseño institucional, la dependencia

evaluará la necesidad de realizar el proceso de reinducción 2024.

5.2 Plan De Bienestar Social E Incentivos

El objetivo general del Programa Nacional de Bienestar es: Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

El desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende cinco ejes: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Diversidad e Inclusión, Transformación Digital, Identidad y vocación por el Servicio Público. (Cartilla "Programa Nacional de Bienestar", 2023-2026)

Acompañamiento

Caja de Compensación Familiar Compensar

Para la vigencia 2024 participaron en la encuesta de necesidades de bienestar e incentivos 465 servidores, los cuales, de acuerdo con sus preferencias y calificación de actividades desarrolladas en la vigencia anterior, colaboraron en la construcción del plan 2024 el cual contará con actividades distribuidas a lo largo del año por cada uno de los ejes establecidos.

EJES DEL PROGRAMA

Son cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)



Fuente: Departamento Administrativo de la función pública- Programa Nacional de Bienestar 2024

5.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Ministerio/Fondo Único de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, desarrolla e implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST, con el fin de promover la salud y seguridad en el trabajo de sus servidores y contratistas; en cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución No.0312 de 2019, del Ministerio del Trabajo. También contempla los lineamientos de la NTC ISO 45001:2018

Para la generación del Plan SST 2024, se tuvieron en cuenta los resultados de la encuesta de percepción de servicios ofrecidos en 2023 por el proceso de gestión de talento humano en cuanto a SST, así mismo los resultados de la auditoría interna al sistema realizada en la vigencia anterior y los lineamientos normativos aplicables

5.4 Plan de Vacantes

El plan anual de vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos de acuerdo con sus características:

- La provisión transitoria de empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o con nombramientos provisionales, de acuerdo con la normatividad vigente.
- La provisión definitiva se realizará mediante procesos de ascenso que adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil de acuerdo con lo establecido en la Ley 1960 de junio de 2019.
- Los empleos de libre nombramiento y remoción cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán mediante el sistema de meritocracia y/o a través del Departamento Administrativo de la Función Pública.

5.5 Plan de Previsión de Recursos Humanos

Este plan se realiza teniendo en cuenta el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas cuantitativas y cualitativas de personal y la estimación de costos de personal y aseguramiento del presupuesto.

6. Acuerdos sindicales

Luego de transcurrido el periodo de negociación entre el Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones y las asociaciones sindicales SINTMINTIC y SINTRATELECORREOS, en el mes de septiembre de 2023 se firmaron los acuerdos sindicales que estarán vigentes y pueden ser consultados en la Resolución 3449 del 19 de septiembre de 2023

7 . Resultados medición clima organizacional

La última medición se aplicó a 351 funcionarios de planta, de 565, en mayo de 2022, para un índice de

participación de 95.8%

Cobertura del proceso

Unidad	Población objetivo	Encuestas recibidas	Participación (%)	Margen de error (%)
Despacho de Ministro	134	122	91.0	0.8
Secretaría General	189	188	99.5	0.0
Viceministerio de Conectividad	170	160	94.1	0.5
Viceministerio de Transformación Digital	97	95	97.9	0.2
Total	590	565	95.8	0.2
Nivel de confiabilidad	95%	Tipo de contrato		
Umbral de confidencialidad (Colaboradores)	5	Provisional	67%	
Fecha de Aplicación	Mayo / 2022	LNR	17%	
Medio de Aplicación	Internet	Carrera	16%	
Colaboradores radicalizados (Demanda gran atención)	17			

Fuente: Elaboración propia con base en informe de aplicación de medición de Great Place To Work. Fecha de aplicación: Mayo 2022

7.1 ¿Qué hace del MinTIC un gran lugar para trabajar?

- *“El respeto, compromiso, conocimiento, oportunidades y resultados con la sociedad dan ánimo para trabajar en equipo y con resultados propios y generales”*
- *“Una entidad con una oferta muy amplia donde siempre hay oportunidad de aprender y que reta a estar permanentemente actualizado”*
- *“Trabajar en proyectos y políticas que impactan de manera positiva a grandes grupos poblacionales y los beneficios que recibimos tanto personal como familiar”*
- La medición ubicó a la entidad un estadio de valoración satisfactorio, por lo que el Instituto Great Place To Work, otorgo al Ministerio la certificación ICONTEC Great Place To Work, vigente hasta septiembre de 2021

7.2 ¿Qué haría del MinTIC un gran lugar para trabajar?

- *“Normalizar el teletrabajo, sería una buena opción para personas que vivimos lejos de la entidad, con el fin de no tomar tanto tiempo en desplazamientos”*
- *“La equidad en cuanto a la asignación de cargos, tener en cuenta el personal que lleva mucho tiempo trabajando, que sean cargos acordes a la formación profesional y a la experiencia”*

7.3 Resultados

Índice del Ambiente Laboral

Dimensión	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Credibilidad	Media (+)	Media (-)	Desfavorable
Respeto	Alta	Media (+)	Desfavorable
Ecuanimidad (Imparcialidad)	Media (+)	Media (-)	Desfavorable
Compañerismo (Camaradería)	Alta	Media (-)	Muy desfavorable
Orgullo	Alta	Baja	Muy desfavorable
Apreciación general	Alta	Media (-)	Muy desfavorable
Índice del Ambiente Laboral	71.3	55.2	Desfavorable
Estadio de Valoración	Muy satisfactorio	Satisfactorio	

¿Qué tanto la organización responde a las necesidades y expectativas de los colaboradores en relación con el Ambiente Laboral?



Fuente: Elaboración propia con base en informe de aplicación de medición de Great Place To Work. Fecha de aplicación: Mayo 2022

Teniendo en cuenta que la última medición realizada fue en la vigencia 2022, durante esta vigencia 2024 se adelantará la medición de ambiente laboral para establecer las brechas y oportunidades de mejora para establecer el respectivo plan de trabajo

8. Estado actual de la cultura organizacional

En la vigencia 2023 se realizó la definición del modelo cultural de la entidad, la cual está centrada en el servicio al ciudadano permitiendo la transformación digital del país. Los cinco factores de cambio de la cultura son el liderazgo consciente, la innovación constante, las relaciones armónicas, el compromiso permanente y la satisfacción en el trabajo.

El fundamento de la cultura Mintic son sus principios, valores, misión y el enfoque estratégico de la institución. El modelo cultura definido y diagnosticado es el siguiente



Gráfica tomada del informe diagnóstico de la cultura organizacional- Jesús Muñoz 2023

Basados en los resultados de la identificación del estado actual de la cultura organizacional, la estrategia definida es la siguiente:

Estrategia de cultura



Gráfica tomada del informe diagnóstico de la cultura organizacional- Jesús Muñoz 2023

9. Resultados de encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional EDI-DANE

La Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional es un instrumento que consolida anualmente una base de información sólida sobre el ambiente y desempeño institucional de la administración pública, a partir de la percepción de los servidores públicos que trabajan en las entidades del orden nacional del poder ejecutivo, judicial y legislativo, organismos de control, organización electoral, corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental.

La recolección de información se realizó durante los meses de julio a septiembre de 2023. En total participaron 26.530 servidores públicos del orden nacional pertenecientes a 200 organizaciones estatales del nivel central, universidades públicas y corporaciones autónomas regionales.

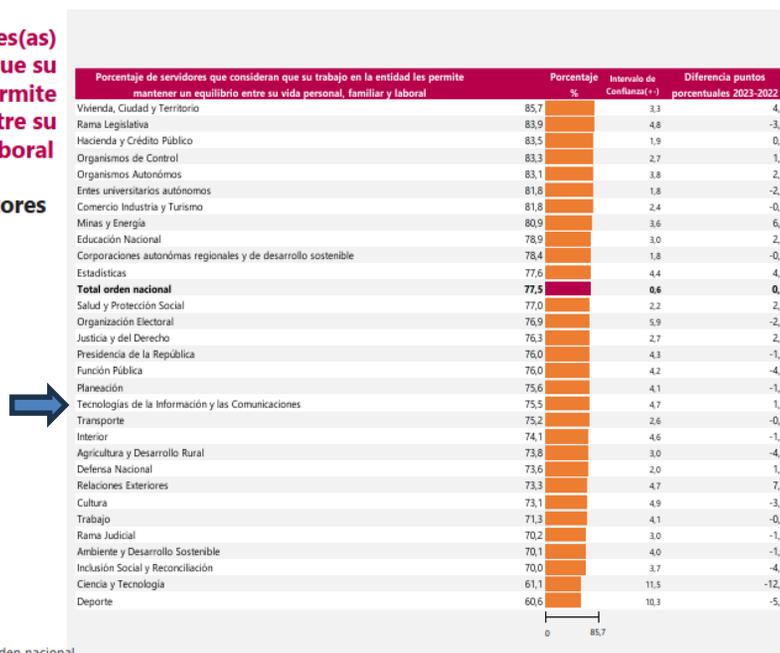
En la encuesta participaron servidores públicos del orden nacional en provisionalidad, carrera administrativa y libre nombramiento y remoción; con un tiempo de servicio superior a seis meses y que laboran en la sede principal de la entidad.

El Ministerio participo con una muestra de 194 funcionarios de 230 seleccionados por el DANE. Los resultados se presentan de manera general del total de del orden nacional, gobernaciones y alcaldías, a continuación se relacionan los resultados de los criterios en donde se puede identificar el comportamiento del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Criterio de Experiencia personal del trabajo

Porcentaje de servidores(as) según si consideran o no que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral

Total orden nacional y sectores administrativos 2023

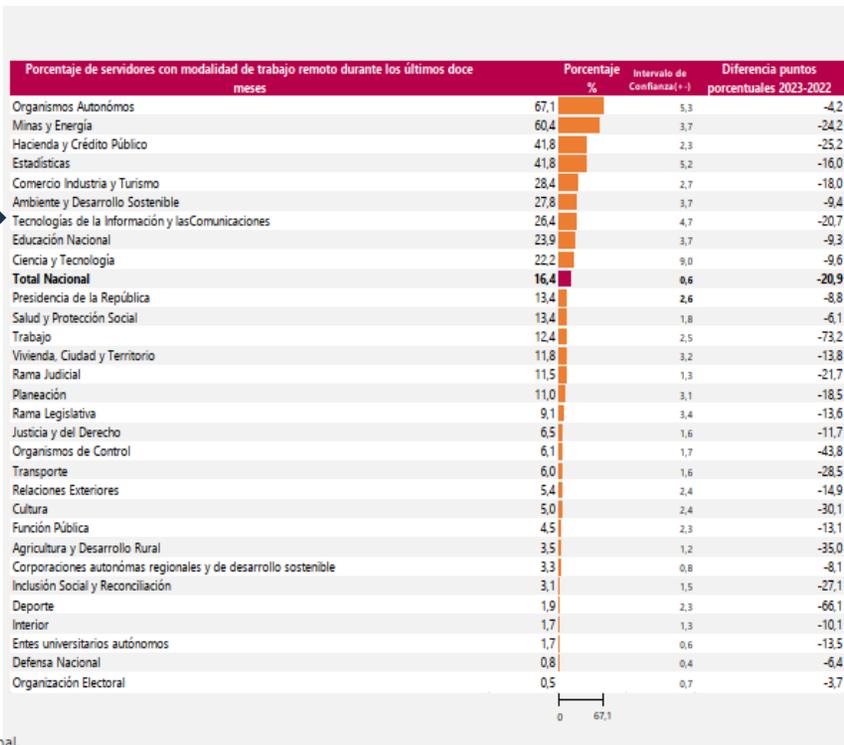


Fuente: DANE. EDI-EDID 2023.
 * Incluye respuesta Si.
 * Población de referencia: 63.506 servidores del orden nacional.

Fuente: Resultado Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental EDI- Dic 2023

Porcentaje de servidores(as) según su modalidad de trabajo principal durante los últimos doce meses

Total orden nacional y sectores administrativos 2023



Fuente: DANE. EDI-EDID 2023.

· Opción única respuesta.

· Población de referencia: 10.418 servidores del orden nacional.

Fuente: Resultado Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental EDI- Dic 2023

Criterio de Gestión del Talento Humano

Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con recomendar su entidad como un buen lugar para trabajar

Total orden nacional y sectores administrativos 2023



Porcentaje de servidores que están de acuerdo con recomendar su entidad como un buen lugar para trabajar	Porcentaje %	Intervalo de Confianza (+/-)	Diferencia punt porcentuales 2023
Organización Electoral	93,7	3,2	
Hacienda y Crédito Público	92,5	1,2	
Organismos de Control	92,3	2,0	
Minas y Energía	90,2	2,1	
Comercio Industria y Turismo	90,1	1,7	
Entes universitarios autónomos	88,8	1,2	
Rama Legislativa	88,1	4,0	
Rama Judicial	87,4	1,9	
Organismos Autónomos	85,5	3,5	
Transporte	85,4	2,5	
Total Nacional	85,0	0,5	
Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	85,0	4,0	
Educación Nacional	84,2	2,5	
Vivienda, Ciudad y Territorio	83,7	3,9	
Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	83,1	1,6	
Estadísticas	82,6	3,8	
Defensa Nacional	81,2	1,6	
Ambiente y Desarrollo Sostenible	80,9	3,4	
Salud y Protección Social	80,7	2,2	
Planeación	80,2	3,3	
Función Pública	78,7	4,3	
Presidencia de la República	78,4	3,7	
Justicia y del Derecho	78,2	2,6	
Agricultura y Desarrollo Rural	78,0	3,1	
Trabajo	77,7	3,3	
Interior	77,3	4,3	
Cultura	72,5	5,2	
Relaciones Exteriores	70,9	4,5	
Ciencia y Tecnología	68,1	11,2	
Inclusión Social y Reconciliación	65,4	3,8	
Deporte	54,8	10,4	

Fuente: DANE. EDI-EDID 2023.

- * Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo
- Población de referencia : 63.506 servidores del orden nacional

Fuente: Resultado Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental EDI- Dic 2023

Teniendo en cuentas los resultados de la encuesta y en articulación con las mediciones de ambiente laboral y cultura organizacional, se articularán las actividades y acciones que apunten al incremento del orgullo organizacional desde los tres principales frentes de la organización, el trabajo y el equipo de trabajo.

10. Resultados de medición de Riesgo Psicosocial 2023

Durante la vigencia 2023, se aplicó la batería de riesgos psicosocial a los funcionarios de la entidad, contando con una participación de xx. Los resultados son los siguientes:

De acuerdo con los resultados, las brechas identificadas, se articularán en el plan de transformación cultural que adelantará la entidad en la vigencia.



RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL RESULTADOS GENERAL FORMA A Y B

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos	Operativo
Tiempo fuera del trabajo	33,3	26,8
Relaciones familiares	8,4	8,7
Comunicación y relaciones interpersonales	15,2	13,8
Situación económica del grupo familiar	31,1	38,6
Características de la vivienda y de su entorno	18,4	19,4
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	25,4	22,1
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	49,5	47,0
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	24,8	24,1

Fuente: Informe de resultados de riesgos psicosocial 2023

RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL RESULTADOS GENERAL FORMA A Y B PERIODICIDAD

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A	Forma B
Características del liderazgo	31,8	22,3
Relaciones sociales en el trabajo	23,9	20,4
Retroalimentación del desempeño	37,8	28,0
Relación con los colaboradores (subordinados)	4,4	-
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	23,8	22,5
Claridad del rol	27,8	22,7
Capacitación	29,6	21,9
Participación y manejo del cambio	43,0	39,8
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	24,6	33,4
Control y autonomía sobre el trabajo	40,3	41,0
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	32,1	30,8
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	20,4	20,6
Demandas emocionales	12,7	19,3
Demandas cuantitativas	41,4	34,3
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	39,8	28,6
Exigencias de responsabilidad del cargo	32,9	-
Demandas de carga mental	71,5	63,4
Consistencia del rol	28,9	-
Demandas de la jornada de trabajo	28,6	27,6
DEMANDAS DEL TRABAJO	31,9	28,8
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	15,6	8,8
Reconocimiento y compensación	23,5	19,4
RECOMPENSAS	19,9	15,1
INTRALABORAL	27,8	25,8

De acuerdo a los resultados la aplicación se deberá realizar nuevamente en 2 años

Fuente: Informe de resultados de riesgos psicosocial 2023

RESULTADOS ESTRÉS GENERAL FORMA A Y B

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos	Operativo
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	20,4	15,9

Fuente: Informe de resultados de riesgos psicosocial 2023

11. Vinculación Laboral De Personas Con Discapacidad En El Sector Público

De acuerdo con del Decreto 2011 de 2017, todas las entidades del sector público deben cumplir con un porcentaje de vinculación laboral de personas en condición de discapacidad

El porcentaje establecido se podrá cumplir con personas ya vinculadas a la entidad respectiva en cualquiera de los niveles jerárquicos y en cualquier forma de vinculación laboral.

El porcentaje de cumplimiento en la vinculación de las personas en condición de discapacidad de acuerdo con el Art. 2.2.12.2.3. Establece la siguiente regla:

TAMAÑO DE LA PLANTA	% DE CUMPLIMIENTO A 31/12/2019	% DE CUMPLIMIENTO A 31/12/2023	% DE CUMPLIMIENTO A 31/12/2027
Planta entre 1 y 1000 empleados	2%	3%	4%
Planta entre 1001 y 3000 empleados	1%	2%	3%
Plantas mayores a 3001	0.5%	1%	2%

La planta de personal aprobada mediante Decretos No 2619 del 17 de diciembre de 2012, No. 1430 del 29 de agosto de 2017 y el No 1065 del 23 de julio de 2020, a 30 de noviembre de 2023 se encontraban provistos 545 empleos, de los cuales se encontraban vinculados once (11) servidores en condición de discapacidad.

En tal sentido, con corte a diciembre de 2023 el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad asciende al **2,02%** del total de empleos provistos, teniendo en cuenta lo anterior se hace poco probable el cumplimiento de la meta establecida teniendo en cuenta el cumplimiento de lo dispuesto por la comisión nacional del servicio civil en cuanto al mérito para el ingreso de funcionarios a las entidades públicas.

11.1 Vinculaciones Acciones Afirmativas

En el desarrollo del proceso de Selección No. 1517 de 2020 – Nación 3, se ha llevado a cabo la provisión de los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones; y como consecuencia de ello la terminación de provisionalidad de los servidores que ocupaban los empleos en mención.

En concordancia con lo establecido en el artículo 1º del Decreto 498 de 2020, que modificó el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, durante la presente vigencia se ha realizado la aplicación de acciones afirmativas por parte de este Ministerio frente a los servidores a los cuales se dio por terminada la provisionalidad con ocasión del nombramiento en período de prueba de los elegibles que superaron el concurso de méritos y que presentaron alguna situación de especial protección.

Al respecto señala: " (...) Parágrafo 3. Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el parágrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo".

En tal sentido, garantizando el debido proceso en la provisión de empleos, el Ministerio da cumplimiento a la implementación de acciones afirmativas y, previo estudio de acreditación de las situaciones especiales de protección y requisitos mínimos, se realizaron las vinculaciones correspondientes mediante nombramiento en provisionalidad:

12. Vinculación de Jóvenes al Estado

El Ministerio TIC, a través de la Subdirección para la gestión del talento humano en cumplimiento de la directiva presidencial 001 del 03 de febrero de 2020, cuenta con **22** personas vinculadas a la planta de la entidad entre los 18 y los 28 años.

Por medio del proyecto de rediseño institucional, la entidad modificará su manual de funciones teniendo en consideración los requerimientos establecidos tanto por el Departamento administrativo de la Función Pública como por la presidencia de la República.

Desde la Subdirección para la Gestión del Talento Humano se busca la participación de jóvenes en el programa Estado Joven. Este programa es liderado por el Ministerio del Trabajo en coordinación con la Departamento Administrativo de la Función Pública y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, que facilita a jóvenes estudiantes, el paso del ciclo de aprendizaje al mercado laboral, a través de incentivos para la realización de sus prácticas profesionales en el sector público.

Para 2024 se vincularán **10** de jóvenes para adelantar sus prácticas en la entidad. Como estrategia para aprovechar el adecuado uso de las plazas asignadas, la Subdirección del Talento Humano a través de estrategias de comunicación interna, promoverá la manifestación de necesidades de las diferentes áreas de

la entidad, para que puedan acceder a contar en sus equipos de trabajo con el apoyo de jóvenes vinculados a través del programa

13. Programas de Desvinculación Asistida

La Desvinculación Laboral Asistida, es un proceso de asesoría, apoyo orientación y capacitación dirigido a la persona por egresar o ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, en el menor tiempo posible.

Desde la Subdirección para la Gestión del Talento Humano, en la vigencia 2024 se establecerán estrategias que permitan detectar las necesidades de la siguiente manera

- Bases de datos de servidores considerados por Ley como pre-pensionados.
- Información de actos administrativos, relacionados con retiros o jubilaciones.
- Solicitudes directas de servidores para ser incluidos en el programa.
- Disposiciones legales, originadas en procesos de concurso, reestructuraciones de planta, etc.

Una vez identificadas las necesidades y caracterizada la población, en conjunto con los líderes de la política de Gestión del Conocimiento, se establecerán mecanismos para la transferencia del conocimiento, así mismo apoyados en el plan de Bienestar, se realizarán actividades que generen herramientas de readaptación laboral a través de talleres, apoyo psicológico y gestión interinstitucional.

14. Monitoreo y seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP

El Grupo Interno de Trabajo de Administración de Personal velará por mantener actualizada la información del formato único de hoja de vida a lo largo del ciclo de vida del servidor público vinculado a la planta de personal en los subcomponentes de ingreso, desarrollo y retiro en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP; de igual forma propenderá por la sensibilización a los servidores de la entidad para la actualización de la hoja de vida y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en los plazos establecidos en la Ley

15. Evaluación de Desempeño Laboral – EDL La evaluación de desempeño y Acuerdos de Gestión

Está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores públicos en el logro de las metas y objetivos instituciones, en el marco de las funciones asignadas y a la identificación de oportunidades en el desarrollo de competencias. La valoración del desempeño está dirigida a los empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, gerentes públicos, provisionales y periodo de prueba. Para la vigencia 2024 se continúa brindando capacitación y apoyo en el diligenciamiento del formato concertación de compromisos, así como en los de evaluación. Así mismo desde el Grupo Interno de Trabajo de Administración de Personal, se realizará el seguimiento mediante informes de gestión anuales con los resultados de las evaluaciones realizadas en la vigencia.

Para los acuerdos de gestión se continuará con la implementación de la medición de acciones transversales que fortalezcan la implementación del sistema de integrado de gestión.

16. Programa de Teletrabajo

De acuerdo con lo dispuesto en la Resolución 4576 de 2023 se establecen los lineamientos de implementación de la política interna de teletrabajo en la entidad la cual establece que El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, a través de la Alta Dirección, en virtud del compromiso de dar cumplimiento a su propósito misional definido por ley, procede a establecer e implementar como modalidades de Teletrabajo el suplementario y autónomo, con el fin de mejorar el bienestar de sus funcionarios, promover el uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus funciones, aporte a disminución de contaminación y congestión vehicular en ciudades, la construcción de ciudades y territorios más sostenibles.

17. Estrategias para realizarse en la vigencia 2024:

A continuación, se presenta una tabla donde se bosqueja de manera detallada la articulación de la Gestión Estratégica del Talento Humano en MinTIC, con las actividades propuesta en cada una de las etapas del ciclo de vida del servidor público

COMPONENTE	CATEGORÍA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
PLANEACIÓN	Conocimiento normativo y del Entorno	Actualización de matriz de requisitos legales del proceso de gestión del talento humano	Subdirección para la Gestión del Talento Humano
PLANEACIÓN	Planeación Estratégica	Realizar los reportes planeados para la iniciativa "Gestión adecuada del talento humano dentro del ciclo de vida del servidor público para cumplimiento de las metas establecidas de la entidad."	Subdirección para la Gestión del Talento Humano
PLANEACIÓN	Manual de funciones y competencias	Aplicar lo correspondiente de acuerdo con el resultado del proyecto de Rediseño Institucional	Subdirección para la Gestión del Talento Humano



INGRESO	Provisión del Empleo	Proveer vacantes de acuerdo con los requerimientos de la alta Dirección y la capacidad del equipo de la Subdirección, en cumplimiento del GTH-TIC-PR-001 procedimiento de ingreso de funcionarios, con especial atención al cumplimiento del Decreto 2011 de 2017	GIT de Administración de personal
INGRESO	Gestión de la información	Realizar los reportes, seguimiento y monitoreo al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP	GIT de Administración de personal
INGRESO	Meritocracia	Cumplir con lo dispuesto por la CNSC para la provisión de empleos públicos	GIT de Administración de personal
INGRESO	Conocimiento institucional	Realizar proceso de Inducción / Reinducción Institucional	GIT de Desarrollo del Talento Humano
DESARROLLO	Gestión del desempeño	Realizar los informes de gestión correspondientes a la evaluación del desempeño de los funcionarios y el cumplimiento de los acuerdos de gestión por parte de los gerentes públicos	GIT de Administración de personal
DESARROLLO	Bienestar e Incentivos	Establecer estrategias para promover un entorno laboral saludable a través del plan de seguridad y salud en el trabajo Realizar la divulgación y promoción de los incentivos para equipos de trabajo	GIT de Desarrollo del Talento Humano



		<p>Generar un plan de bienestar enfocado en el desarrollo de actividades tanto virtuales como presenciales para fortalecer los lazos de unión y participación Familiar, con ampliación de cupos teniendo en cuenta el número de funcionarios activos en la entidad y la caracterización de la población</p>	
		<p>Promover los convenios ofrecidos por el programa SERVIMOS</p>	
DESARROLLO	Administración de Talento Humano	<p>Formalizar el manual para la gestión de situaciones administrativas de la entidad (Manual para el ingreso, desarrollo y retiro de funcionarios de la entidad)</p>	Subdirección para la Gestión del Talento Humano
DESARROLLO	Clima organizacional y cambio cultural	<p>Realizar la medición del ambiente laboral y establecer el plan de intervención correspondiente de acuerdo con los resultados</p>	GIT de Desarrollo del Talento Humano
		<p>Establecer y ejecutar un plan de trabajo para el fortalecimiento de la cultura organizacional de acuerdo con las brechas identificadas en el diagnóstico realizado</p>	Subdirección para la Gestión del Talento Humano
DESARROLLO	Valores	<p>Elaborar el código de integridad institucional y su respectivo plan de implementación</p>	GIT de Desarrollo del Talento Humano
DESARROLLO	Gerencia Pública	<p>Fortalecimiento de las capacidades de liderazgo a través de estrategias de formación y capacitación para Directivos y no Directivos</p>	GIT de Desarrollo del Talento Humano

RETIRO	Desvinculación asistida	Aplicación de mecanismos y estrategias para la gestión del cambio, del personal que se desvincula de la entidad. (Reconocimientos, agradecimientos, procesos de acompañamiento para pre pensionados, información de terminación de provisionalidad, acompañamiento psicológico)	Subdirección para la Gestión del Talento Humano
RETIRO	Gestión del conocimiento	Implementación de estrategias para la transferencia del conocimiento previniendo la fuga de este, en articulación con el desarrollo de la política de gestión del conocimiento	Subdirección para la Gestión del Talento Humano

18. Medición de cumplimiento del plan

La evaluación del plan se realizará con mecanismos de seguimiento que evidencien el cumplimiento de cada una de las etapas y el impacto generado en las rutas de valor que se encuentren con baja calificación, o aquellos componentes de las rutas se propongan mantener con una calificación de nivel consolidación en la política de Talento Humano.

Para la medición del cumplimiento del plan, es necesario contar con el reporte de cumplimiento de cada uno de los planes derivados del PETH (Previsión de personal, Vacantes, Capacitación, Bienestar e Incentivos, SGSST). Así como el avance de cada una de las actividades que lo componen.

El cumplimiento del plan estratégico del TH esta expresado en porcentaje y su reporte de seguimiento se realiza de manera trimestral en el aplicativo de seguimiento del plan de acción ASPA en la iniciativa **“Gestión adecuada del talento humano dentro del ciclo de vida del servidor público para cumplimiento de las metas establecidas de la entidad.”**

18.1 Indicadores de gestión

La Subdirección para la Gestión del Talento Humano efectúa control en la gestión de los principales procesos a través de los indicadores relacionados con el Plan de acción, reportando los siguientes indicadores en la herramienta SiMIG:

Indicador	Periodicidad de medición	Tipo de indicador	Plan asociado
Ausentismo por causa médica	Mensual	Eficacia	Seguridad y salud en el trabajo
Calidad del servicio del proceso	Semestral	Efectividad	Plan Estratégico de Talento Humano

Cumplimiento de acuerdos de gestión	Semestral	Efectividad	Plan Estratégico del Talento Humano
Cumplimiento de las actividades de teletrabajo	Anual	Eficacia	Plan Estratégico del Talento Humano/ Bienestar
Cumplimiento del Plan de Bienestar	Trimestral	Eficacia	Plan de Bienestar
Cumplimiento del Plan de Formación y Capacitación	Trimestral	Eficacia	Plan institucional de formación y capacitación
Cumplimiento del plan de mejora GPTW	Trimestral	Eficacia	Plan Estratégico del Talento Humano/ Bienestar
Cumplimiento del Plan de Seguridad y salud en el trabajo	Trimestral	Eficacia	Plan de seguridad y salud en el trabajo
Cumplimiento Legal	Semestral	Eficacia	Plan de seguridad y salud en el trabajo
Evaluación de las capacitaciones	Semestral	Efectividad	Plan institucional de formación y capacitación
Exámenes médicos ocupacionales realizados de acuerdo con la programación	Anual	Eficacia	Plan de seguridad y salud en el trabajo
Impacto identificado de las capacitaciones realizadas	Semestral	Eficacia	Plan institucional de formación y capacitación
Incidencia de la Enfermedad laboral	Anual	Eficacia	Plan de seguridad y salud en el trabajo
Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	Mensual	Eficacia	Plan de seguridad y salud en el trabajo
Índice de Severidad de Accidentalidad	Mensual	Eficacia	Plan de seguridad y salud en el trabajo
Prevalencia de la Enfermedad laboral	Anual	Eficacia	Plan de seguridad y salud en el trabajo
Proporción de Accidentes de Trabajo Mortales	Anual	Eficacia	Plan de seguridad y salud en el trabajo
Resultado de la percepción ética evaluada	Anual	Eficacia	Plan Estratégico del Talento Humano

Fuente: SIMIG, Intranet-Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, enero, 2024

18.2 Matriz de Riesgos del proceso

El proceso de gestión del talento humano cuenta con una matriz de riesgos en la cual se tienen identificados 10 Riesgos de gestión cuyo seguimiento se realiza a través de la aplicación de 31 controles con periodicidades mensuales, trimestrales, semestrales y anuales. De esta manera con el acompañamiento y seguimiento de la Oficina Asesora de Planeación, el proceso de Gestión del Talento Humano trabaja en el mejoramiento continuo

de sus practicas y acciones en pro del fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano.

19. Referencias bibliográficas y normativas

Calderón Hernández, G., Álvarez Giraldo, C. M., & Naranjo Valencia, J. C. (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. Cuadernos de Administración, 19(32), 225-254. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20503210>

Camargo Salas, F. (2017). De la evaluación del desempeño a la gestión del rendimiento: avances y perspectivas. Ponencia CLAD. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/ponenecia-clad:-de-la-evaluacion-del-desempeno-a-la-gestion-del-rendimiento:-avances-y-perspectivas-por-francisco-camargo-salas>

Dirección de Empleo Público. (2017). Plan Nacional de Formación y Capacitación Para el Desarrollo e la Profesionalización del Servidor Público. Bogotá: Departamento Administrativo de la Función Pública. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/16091256/Plan+Nacional+de+Formacio%C2%B4n+y+Capacitacio%C2%B4n+28-03-2017.pdf>

Dirección de Empleo Público. (2018). Guía de estímulos para los servidores públicos. Bogotá: Departamento Administrativo de la Función Pública. Obtenido de <http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+de+est%C3%ADmulos+de+los+servidores+p%C3%ABlicos+-+Versi%C3%B3n+1+-+Septiembre+de+2018.pdf/3b282230-8bc0-3392-7357-077cd3d1d055?download=true>

Ley 909 de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 612 de 2018: “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”

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

Departamento Administrativo de la Función Pública (2021): Informe de Gestión y Desempeño Institucional, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Bogotá D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2005): Planeación de los Recursos Humanos. Bogotá D.C.

Elaboración y participación:

Cesar Giovanni Artunduaga Higuera/ Subdirector para la Gestión del Talento Humano

Cesar Augusto Mora/ Coordinador GIT Desarrollo Humano

Wilson Monroy/ Coordinador Administración de Personal

Carolina Arango Rios/ Profesional Especializado SGTH

Control de cambios

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	Enero 2024	Elaboración del documento.

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Edificio Murillo Toro, Carrera 8a, entre calles 12A y 12B
Código Postal: 111711 . Bogotá, Colombia
T: +57 (1) 3443460 Fax: 57 (1) 344 2248
www.mintic.gov.co

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Edificio Murillo Toro, Carrera 8a, entre calles 12A y 12B
Código Postal: 111711 . Bogotá, Colombia
T: +57 (1) 3443460 Fax: 57 (1) 344 2248
www.mintic.gov.co