



# MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

**SUBDIRECCIÓN PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO**  
GIT DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

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](http://www.mintic.gov.co)



---

## 1. JUSTIFICACIÓN

---

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las comunicaciones, exalta al servidor público como pilar fundamental en la administración para alcanzar los objetivos institucionales. El MINTIC reconoce el gran talento humano con el que cuenta y es precisamente por ello que busca fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de las y los servidores públicos.

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 el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, la entidad ha dispuesto lo necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, con el fin de desarrollar las destrezas y habilidades, que generen valor, a las competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos que conforman la Entidad. En aras del 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 digital; a la inclusión y diversidad; a la ética e identidad de lo público, alineándose así con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida.

El MinTIC orienta El Plan Institucional de Capacitación– PIC 2025 de acuerdo con las disposiciones legales y metodológicas establecidas por Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP los cuales establecieron el Plan Nacional de formación y Capacitación 2023-2030, encaminados a la formación y capacitación del sector aportando con esto al desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y rasgos de comportamiento de las y los servidores públicos con el propósito de prestarle un mejor servicio a la ciudadanía.

Es por ello por lo que la Entidad diseña el Plan Institucional de Capacitación 2025 teniendo en cuenta las necesidades establecidas por cada una de las dependencias, las necesidades de las y los servidores públicos y las diferentes encuestas de percepción, dando continuidad a los procesos adelantados en años anteriores, facilitando el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales, y consiguiendo con ello metas institucionales sobresalientes fundamental para la gestión pública.



---

## 2. OBJETIVOS

---

### Objetivo Estratégico

Fortalecer las competencias laborales y comportamentales mediante procesos de formación que apunten al logro de los objetivos y metas Institucionales permitiendo el mejoramiento de los procesos, servicios, y el crecimiento personal de las y los servidores públicos, que contribuyan a la consolidación del Sector TIC.

### Objetivos específicos

- Orientar el Plan Institucional de Capacitación 2025 para el cierre de brechas en materia de educación en el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- Implementar capacitaciones internas y externas para el mejoramiento de las capacidades técnicas y la cultura Organizacional claves para el desempeño institucional y la excelencia que definen la Entidad y al Estado Colombiano.
- Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación teniendo en cuenta los ejes temáticos establecidos en el plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030
- Establecer los programas de inducción y reinducción para el desarrollo de habilidades y destrezas en el cargo que se desempeña en consecución de los objetivos institucionales.
- Mejorar las habilidades y destrezas de las servidoras y los servidores de la Entidad en las distintas capacitaciones para la correcta transferencia de conocimiento en las diferentes áreas de la Entidad.



---

### 3. ALCANCE

---

El Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -2025, inicia desde el diagnóstico de necesidades de capacitación por áreas, seguido de la encuesta de selección para el Plan Institucional de Capacitación y finaliza con el desarrollo total de las capacitaciones y la medición de la eficacia de dicho plan; las capacitaciones del Plan Institucional buscan el desarrollo de las capacidades y competencias de las servidoras y los servidores públicos, teniendo en cuenta los criterios establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 **Colombia, potencia mundial de la vida** y el plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 para dinamizar procesos innovadores en la gestión estratégica del Talento Humano, en el Estado y en aras de prestarle un mejor servicio al ciudadano

---

### 4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

---

**4.1 Sistema de Capacitación:** Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios. (Ley 1567 de 1998- Art.2)

**4.1.1 Definición de 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. (Ley 1567 de 1998- Art.4)

#### 4.1.2 Principios Rectores de la Capacitación

De acuerdo con lo establecido en el decreto 1567 de 1998 Las capacitaciones deben ser desarrolladas según los siguientes principios:

**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.

**Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a /as necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el



presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

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

**Énfasis en la Práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

**Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo. (Ley 1567 de 1998- Art.6)

**4.1.3 Programas de Inducción y reinducción.** Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. (Ley 1567 de 1998- Art.7)

**4.1.4 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. (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1)

**4.1.5 Definición de competencias.** Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Decreto 815 de 2018, Art. 2.2.4.2.)

**4.1.6 Definición de educación informal.** Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (Ley 115 de 1994, Art. 43)



---

## 5. NORMATIVIDAD

---

El marco normativo es un referente de apoyo para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones mencionado a continuación:

**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** “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”

En el artículo 4. 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 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:

“(...) Artículo 15. Literal 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.



Literal 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.

Literal 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.

Literal 3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta. (...)"

**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”.

**Ley 1680 de 2013** “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”.

**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. Capacitación. 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 3º, 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”

Artículo 38. Deberes. Numeral 42. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función (…)”.

**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 atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa (…)”

**Manual Operativo** del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (marzo 2021).

**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”

**Plan Nacional de desarrollo 2022-2026.** Colombia Potencia Mundial de la Vida (mayo 2023)

**Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.** Lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público

**Guía para la Formulación Ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2023-2030.** Estructurar la oferta de capacitación y formación de las entidades públicas.

**Decreto 0199-2024** “Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2024 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación”.

**Circular conjunta No. 100-004-2024** Lineamientos para la aplicación de la circular No. 003 del 18 de julio de 2024 –Cumplimiento de las normas constitucionales, legales, y reglamentarias para la Prevención, atención, y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.



---

## 6. 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 lineamientos establecidos por el departamento Administrativo de la Función pública (DAFP) y la escuela Superior de Administración Pública (ESAP) mediante los siguientes conceptos:

### 6.1. PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023-2030

De acuerdo con las orientaciones del Gobierno Nacional para la formulación del Plan Institucional de Capacitación que tiene como objeto “Presentar los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera:

*“(...) presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el diagnostico que soporta el componente estratégico de la capacitación en el sector público, posteriormente se presenta el marco normativo y conceptual y el desarrollo de la capacitación en el sector público. Para finalmente, abordar los ejes temáticos su propósito y la priorización temática que todas las entidades públicas deberán acoger, así como, los lineamientos para la formación de los directivos públicos (...)*

Adicionalmente lo que se busca con el plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 es alinear las temáticas que orientan la formación y la capacitación de los servidores públicos con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo Colombia Potencia Mundial de la Vida, y con ello poder contribuir al desempeño institucional a través del fortalecimiento de capacidades de las y los servidores públicos. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

Es por ello que se establecen seis ejes en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, que orientan la formación y capacitación de los servidores públicos, partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación y la formación, la gestión estratégica del talento humano, y por último el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos.



Dichas temáticas se encuentran alineadas al PND en temáticas tales como la paz total, así como la relevancia en temas de inclusión y diversidad en el servicio público. Además del fortalecimiento en capacitaciones relacionadas con la transformación digital, la industria 4.0, y la inteligencia artificial.

A continuación, se relacionan los 6 ejes temáticos que se alinearán con las actividades de capacitación definidas en el Plan Institucional de Capacitación 2025.

#### ▪ **EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS (PT)**

Este eje se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.

*Paz Total es la apuesta para que el centro de todas las decisiones de política pública sea la vida digna, de tal manera que los humanos y los ecosistemas sean respetados y protegidos. Se trata de generar transformaciones territoriales, superar el déficit de derechos económicos, sociales, culturales, ambientales, y acabar con las violencias armadas, tanto aquellas de origen sociopolítico como las que están marcadas por el lucro, la acumulación y el aseguramiento de riqueza. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)*

Figura 1 temáticas sugeridas PIC -Eje 1



Fuente: Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del PIC, PNFC, 2023-2030

## ▪ EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE (TVA)

El eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: “Territorio, vida y ambiente” es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

Figura 2 temáticas sugeridas PIC -Eje 2



Fuente: Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del PIC, PNFC, 2023-2030

▪ **EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD (MID)**

A través de este eje se propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

Figura 3 temáticas sugeridas PIC -Eje 3



Fuente: Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del PIC, PNFC, 2023-2030



## ▪ EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA (TDC)

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

Figura 4 temáticas sugeridas PIC -Eje 4



Fuente: Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del PIC, PNFC, 2023-2030

## ▪ EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO (PEIP)

Ser servidor público implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos, se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una entidad, de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado.

Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el Código de Integridad del Servidor Público. Por lo que, con el fin de reafirmar el compromiso y de fomentar la toma de conciencia y la cultura de transparencia en todos los niveles jerárquicos de la entidad, es necesario que se formulen acciones permanentes de formación y capacitación que proporcionen a las y los servidores públicos la motivación, conocimientos y habilidades necesarias para la importancia del uso responsable de los bienes públicos y de una actuación permanente en el marco de la legalidad y la integridad. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

Figura 5 temáticas sugeridas PIC -Eje 5



Fuente: Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del PIC, PNFC, 2023-2030

▪ **EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS (HC)**

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

Figura 6 temáticas sugeridas PIC -Eje 6



Fuente: Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del PIC, PNFC, 2023-2030

Figura 7 Ejes temáticos

- **Ejes temáticos para la Formulación del PIC**



Fuente: Dirección de empleo público -función pública y ESAP 2023

- **FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS**

La formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos que ocupan posiciones de dirección en las diferentes ramas del poder público estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Escuela de Alto Gobierno.

Dicha formación está Orientada a promover la profesionalización y el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección cualificada de las entidades, las organizaciones o el cargo que desempeñe y, por otra parte, a alinearse con los propósitos y mandatos constitucionales, legales, reglamentarios e institucionales que configuran el Estado Social de Derecho, en especial, en lo que corresponde a la



búsqueda continua de la justicia ambiental, social y económica, la generación de valor público para la vida, el bienestar social cultural incluyente y la Paz.

- **LÍNEAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN PARA LA ALTA GERENCIA Y DIRECTIVAS Y DIRECTIVOS DEL ESTADO**

Las líneas del programa de Formación identifican los temas y los objetivos perseguidos en la formación, capacitación e inducción de las y los altos directivos públicos.

- **Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública**

fortalecer las capacidades gerenciales de los altos directivos del Estado Colombiano y se disponen como instrumentos que apoyan la consecución de políticas generadoras de la justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia – eficacia y transparencia del servicio público.

Figura 8 Línea 1 del programa de formación alta gerencia

No.	Línea Temática	Descripción
1.	Habilidades Gerenciales y directivas	Fortalecer las capacidades de la alta dirección del Estado mediante el desarrollo de habilidades para la gestión sistémica del conocimiento, toma de decisiones estratégicas; la prospectiva y la planeación de organizaciones, el liderazgo transformador, el trabajo en equipo y la gestión del cambio, gerencia y evaluación del talento humano, colaboración, resolución de conflictos, innovación y gestión del tiempo.
2.	Gobierno para la transformación Digital y Cibercultura	Fortalecer y expandir el uso intensivo de las TIC, el desarrollo de servicios y procesos inteligentes para la toma de decisiones basada en datos y evidencia, facilitar la interoperabilidad y la innovación, el gobierno en línea, digital y abierto.
3.	Gobierno y Ética Pública	Desarrollo de la ética pública, sistemas de valores, trámite transparente, conducta y comportamiento como funcionario público.
4.	Comunicación Pública y de gobierno	Orientada a generar las capacidades de la Alta Gerencia para la implementación de comunicación pública asertiva, estratégica y democrática del conocimiento y la información gubernamental y social.

No.	Línea Temática	Descripción
5.	Gestión Integral Contractual	Orientada a generar competencias para la alta gerencia pública en materia de contratación estratégica para ordenadores de gasto. Con esto se busca disminuir los riesgos asociados a las malas prácticas de contratación estatal y mejorar la forma en la que las instituciones públicas adquieren bienes y servicios, reducir los riesgos de sanciones, generados por errores de trámites.
6.	Gestión Estratégica Finanzas Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, entre otros.
7.	Gobierno y Corporaciones Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, legitimidad y filosofía de las normas.
8.	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-	Orientada a promover la consolidación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión: planeación estratégica, gestión del talento humano, modalidades de selección y vinculación del personal a la administración pública, gestión de recursos públicos, sistemas de información, sistema de control MP, CGR, veedurías ciudadanas presupuesto público.
9.	Gobierno, Estado y Administración Pública	Orientada hacia la organización y del funcionamiento del Estado, ramas del poder público, pesos y contrapesos, control de tutela entre el sector central y descentralizado, democracia y participación, derechos, diversidad.

Fuente: Dirección de empleo público -función pública y ESAP 2023

- **Línea 2: Asuntos estratégicos para el cambio, el bienestar y la Paz social**

Se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones que emanan del Plan Nacional de Desarrollo y de los Planes de Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y los territorios.



Figura 9 Línea 2 del programa de formación de alta gerencia

No.	Línea Temática	Descripción
1.	Gobierno para la Paz Total	<p>Busca Generar lineamientos para la territorialización de la paz total como parte de las agendas públicas territoriales.</p> <p>Se orienta hacia la conceptualización y alineación programática del Sistema Nacional de Paz con la estructura de planeación del Estado.</p>
2.	Gobierno para la Nueva Ruralidad	<p>Orientada a generar lineamientos de política para fortalecer el diseño e implementación de acciones orientadas a la reforma rural. Esto implica el reconocimiento de mecanismos orientados a la integración regional que faciliten la democratización de la tierra, la garantía del derecho humano a la alimentación, el cambio de paradigma sobre cultivos ilícitos, la implementación del Catastro Multipropósito, el ordenamiento urbano-regional en torno a la protección del campesinado y la ruralidad, entre otros aspectos.</p>
3.	Gobierno Tradicional y Propio	<p>Orientada a fortalecer los procesos de gobierno tradicional y étnico, a través del reconocimiento de las dinámicas del gobierno intercultural, el análisis de capacidades territoriales diferenciadas, el fortalecimiento de la autonomía de los gobiernos étnicos y el diálogo y cooperación entre gobiernos.</p>
4.	Gobierno para la Preservación de la Cuenca Amazónica	<p>Orientada a la acción estratégica del alto gobierno para la preservación de la cuenca amazónica, entendiéndolo como uno de los principales retos planetarios liderados por Colombia. Esto comprende el posicionamiento de la protección amazónica como tema de la agenda de cooperación internacional entre gobiernos y escuelas de gobierno, el apoyo a la implementación de procesos de restauración ecológica orientados a la contención de la deforestación, el avance en el catastro multipropósito, entre otros aspectos.</p>



No.	Línea Temática	Descripción
5.	Gobierno para el cambio climático	Orientada a fortalecer las capacidades directivas del alto gobierno para la gestión institucional del cambio climático, como uno de los ejes articuladores del desarrollo sostenible del país. Esto implica la generación de lineamientos para el ordenamiento territorial entorno al agua, la gestión del riesgo de desastres, la revitalización de economías locales, la transformación de zonas forestales, entre otras medidas.
6.	Estado y Gobierno	Orientada hacia el fortalecimiento de capacidades para la gobernanza integral del territorio, el mejoramiento del vínculo entre Estado y ciudadanía y los retos para la construcción de la paz total.
7.	Gobierno en Prospectiva	Orientada a generar un ejercicio de prospectiva determinando escenarios de actuación del alto gobierno frente a los retos relacionados con el fortalecimiento de las entidades públicas territoriales y nacionales, así como el fortalecimiento del vínculo Estado-ciudadanía.
8.	Gobierno en activación Económica	Orientada a generar capacidades para el desarrollo de procesos de activación económica territorial, con énfasis en gestión y promoción turística de destinos, coadyuvando a la construcción de alternativas de producción económica sostenible.
9.	Gobierno de las mujeres	Orientada a aumentar las capacidades para la toma de decisiones del alto gobierno, en lo relacionado con el ordenamiento y la planeación del desarrollo territorial. La orientación está hacia la superación de visión fragmentada de la planeación, la armonización y racionalización de los instrumentos de planeación, la gobernanza multinivel y la toma de decisiones con participación ciudadana incidente.
10.	Planeación para el Desarrollo Territorial	Orientada a aumentar las capacidades para la toma de decisiones del alto gobierno, en lo relacionado con el ordenamiento y la planeación del desarrollo territorial. La orientación está hacia la superación de visión fragmentada de la planeación, la armonización y racionalización de los instrumentos de planeación, la gobernanza multinivel y la toma de decisiones con participación ciudadana incidente.

Fuente: Dirección de empleo público -función pública y ESAP 2023



## 6.2 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación es el conjunto de acciones y procesos de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción que el Ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones define como prioritarias, teniendo en cuenta el resultado del estudio de necesidades individuales, por áreas e institucionales. Las capacitaciones planteadas, tienen como objetivo mejorar la capacidad laboral de los funcionarios y están encaminadas a brindar conocimientos para fortalecer el desempeño en los procesos institucionales, contribuyendo a la profesionalización de los servidores y al logro de las metas estratégicas de la Entidad.

Las actividades de Capacitación definidas por Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para el periodo 2025, se encuentran detalladas al final del presente documento **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025**.

### 6.2.1. 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 Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el entrenamiento es un proceso fundamental para los servidores de la entidad en el cual, se imparten los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones, los procesos en los que interactúa, las responsabilidades en estos, los sistemas de información que se manejan al interior de la entidad y la relación con las personas, facilitando así su adaptación al cargo favoreciendo a la adopción de una curva de aprendizaje efectiva y su contribución a las metas institucionales.

### 6.2.2. 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 Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, la inducción tiene la finalidad de presentar al servidor público los siguientes temas: estructura, misión, visión, valores, líneas estratégicas, procesos, temas transversales, y temas de interés para los funcionarios nuevos, durante este proceso se dan a conocer las contribuciones



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

### **6.2.3. 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)

La Reinducción en la Entidad se realiza vinculando a todos los funcionarios en temas correspondientes a las reformas institucionales, actualizaciones normativas, y fortalecimiento de sentido de pertenencia por la Entidad. Además de involucrar los valores institucionales como un pilar fundamental en el desempeño de los funcionarios del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

### **6.2.4. UNIVERSIDAD CORPORATIVA MINTIC**

La Universidad Corporativa del Ministerio, es una estrategia para fortalecer y promover la gestión del conocimiento en la Entidad, es una herramienta tecnológica utilizada para la transferencia de conocimiento, la cual contribuye al fortalecimiento del aprendizaje organizacional, la mejora continua de los productos y servicios que desarrolla el ministerio en beneficio en nuestros grupos de interés. Además, busca que los conocimientos que se generan hagan parte de la transformación de las prácticas institucionales.

Así mismo está encaminada a fortalecer el conocimiento creando entre otras estrategias en alianza con la académica, la participación de universidades, cuya finalidad es compartir conocimiento sobre la misión institucional, además aborda temas desde varios frentes y experiencias que promueven la gestión de proyectos de investigación y la innovación.

La Universidad Corporativa es un espacio educativo autogestionable, asincrónico, permitiendo que los funcionarios puedan acceder a la plataforma cuando lo requieran.



### 6.2.5. COMPETENCIA

El Decreto 1083 en su artículo 2.2.4.2, 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. Así mismo 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
3. Las competencias comportamentales.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Ministerio TIC promueve el desarrollo de las competencias comportamentales comunes definidas en el artículo 2.2.4.7 y las Competencias comportamentales por nivel jerárquico 2.2.4.8 del citado decreto y las competencias laborales para gestionar el Talento Humano de la Entidad.

Para el Ministerio de tecnologías de la Información y las comunicaciones es importante que el Plan Institucional de Capacitación cuente con las herramientas necesarias a fin de fortalecer el desempeño institucional de las y los funcionarios de la entidad, así mismo dentro del aprendizaje se debe tener en cuenta los “saberes” pues se encuentran directamente relacionados con las competencias y los resultados de aprendizaje y desempeño satisfactorio en la Entidad.

A continuación, se mencionan los saberes de la formación profesional bajo el enfoque de competencias alineados en el PIC 2025:

#### ▪ **CONOCIMIENTO (SABER):**

Es el atributo de las competencias que comprende todo el conjunto de datos, conceptos, cálculos, análisis, etc., (conocimientos teóricos y prácticos), requeridos por las servidoras y los servidores del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 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 habilidades, capacidades y destrezas que las servidoras y los servidores MinTIC desarrollan con la práctica y que les permite perfeccionar y tener buenas prácticas y mejores métodos de trabajo para ejecutar más fácilmente sus labores.

- **ACTITUD (SER)**

Es el atributo de las competencias que comprende todos los comportamientos y conductas del actuar, (capacidades emocionales) de las servidoras y los servidores MinTIC al enfrentarse a las circunstancias propias de su labor y de su entorno laboral.

Figura 10 Competencias y resultados de aprendizaje



Fuente: Innovación educativa 2018



## 7. DIAGNOSTICO 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 2024
Resultado de Auditorías Internas
Lineamientos de la política de Talento Humano – MIPG
Requerimientos de las mesas técnicas Subdirección Talento Humano– Secretaria General – Comisión de personal - Sindicatos
Resultado de Evaluación de desempeño
Encuesta de satisfacción de servicios ofrecidos por el proceso de Gestión del Talento Humano 2024
Lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030.
Temáticas de capacitación de obligatorio cumplimiento definidas por el Gobierno Nacional



---

## 8. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

---

### 8.1 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 las necesidades de capacitación teniendo en cuenta los objetivos estratégicos, y de acuerdo a lo evidenciado desde el rol como Superior Jerárquico, identificando las dimensiones (saber -conocimientos, saber hacer -habilidades y ser -actitudes) y el nivel de profundidad requerido para cada caso; se realizó la solicitud a través de un formato en Excel denominado (Formato de recolección de necesidades 2025), para posteriormente registrar la información en una matriz en donde se consolidó cada una de las necesidades propuestas por las área.

Seguido de esto, se realizó un análisis con la información enviada por la Oficina asesora 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 funcionarios públicos, se incluyeron las capacitaciones solicitadas y cada funcionario debía seleccionar las capacitaciones de su interés para el año 2025, con esto se seleccionaron las temáticas más relevantes, adaptándolas a los objetivos, necesidades de la entidad y los ejes temáticos que orientan la capacitación de acuerdo al Plan Nacional de formación y Capacitación 2023-2030, con el fin de brindar los conocimientos, habilidades, aptitudes y destrezas a las servidoras y servidores 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.

### 8.2 Principales Resultados Obtenidos

Las dependencias del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones tuvieron una participación del 100% en el diligenciamiento de la encuesta de necesidades



2025 para la construcción del PIC 2025 y demostrando con ello el interés en el aprendizaje individual y colectivo de la Entidad.

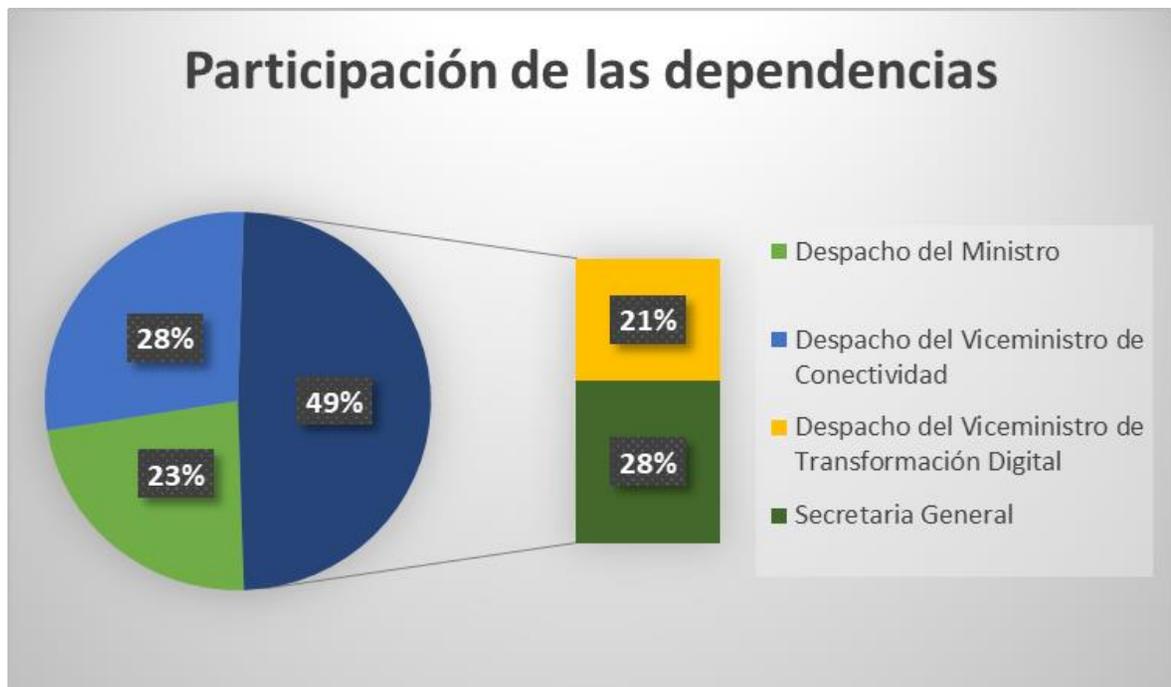
### 8.3 Necesidades identificadas

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:

De acuerdo con el sondeo de necesidades realizado para la construcción del plan Institucional de Capacitación 2025 y teniendo en cuenta la participación de los funcionarios en las diferentes encuestas realizadas por la Subdirección de Talento Humano – Grupo Interno de Trabajo Desarrollo del Talento Humano, se contó con la participación de **321** servidoras y servidores de la Entidad.

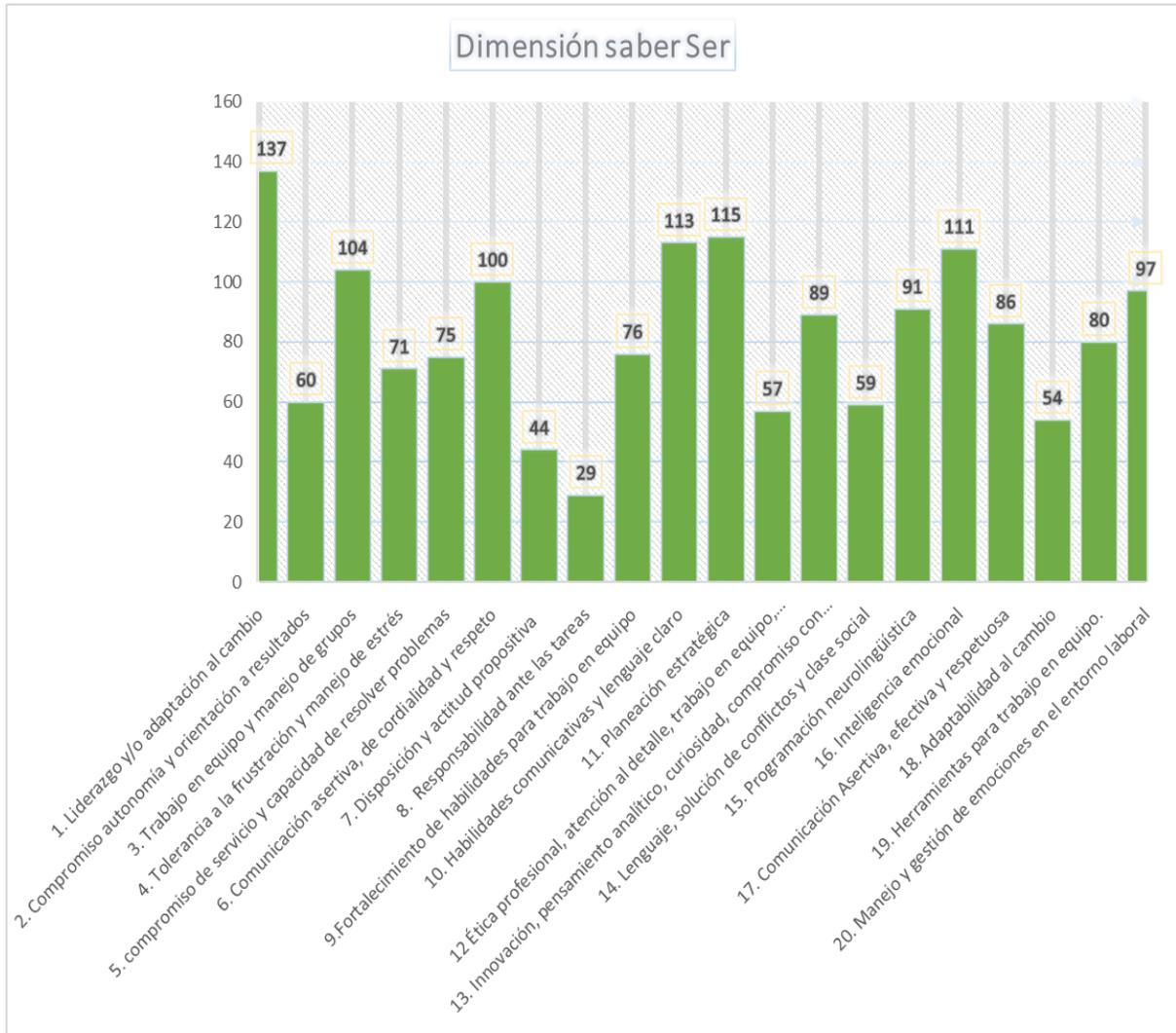
Como resultado de la participación de las dependencias tenemos la gráfica a continuación:



A continuación, se muestran los resultados de acuerdo con el enfoque de competencias teniendo en cuenta el conocimiento la práctica laboral y las habilidades blandas que son precisamente los saberes de formación del (Ser -Saber -Hacer)

## Resultados del componente Ser:

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



Teniendo en cuenta la votación en la temática del ser se tendrán en cuenta como principales capacitaciones las 6 con mayor votación y las demás se integrarán en la construcción de los ejes temáticos quedando como principales capacitaciones las siguientes:



Competencia Dimensión Saber-Ser	Votación
Liderazgo y/o adaptación al cambio	137
Planeación estratégica	115
Habilidades comunicativas y lenguaje claro	113
Inteligencia emocional	111
Trabajo en equipo y manejo de grupos	104
Comunicación asertiva, de cordialidad y respeto	100

### Resultados Componente del Hacer – Transversales:

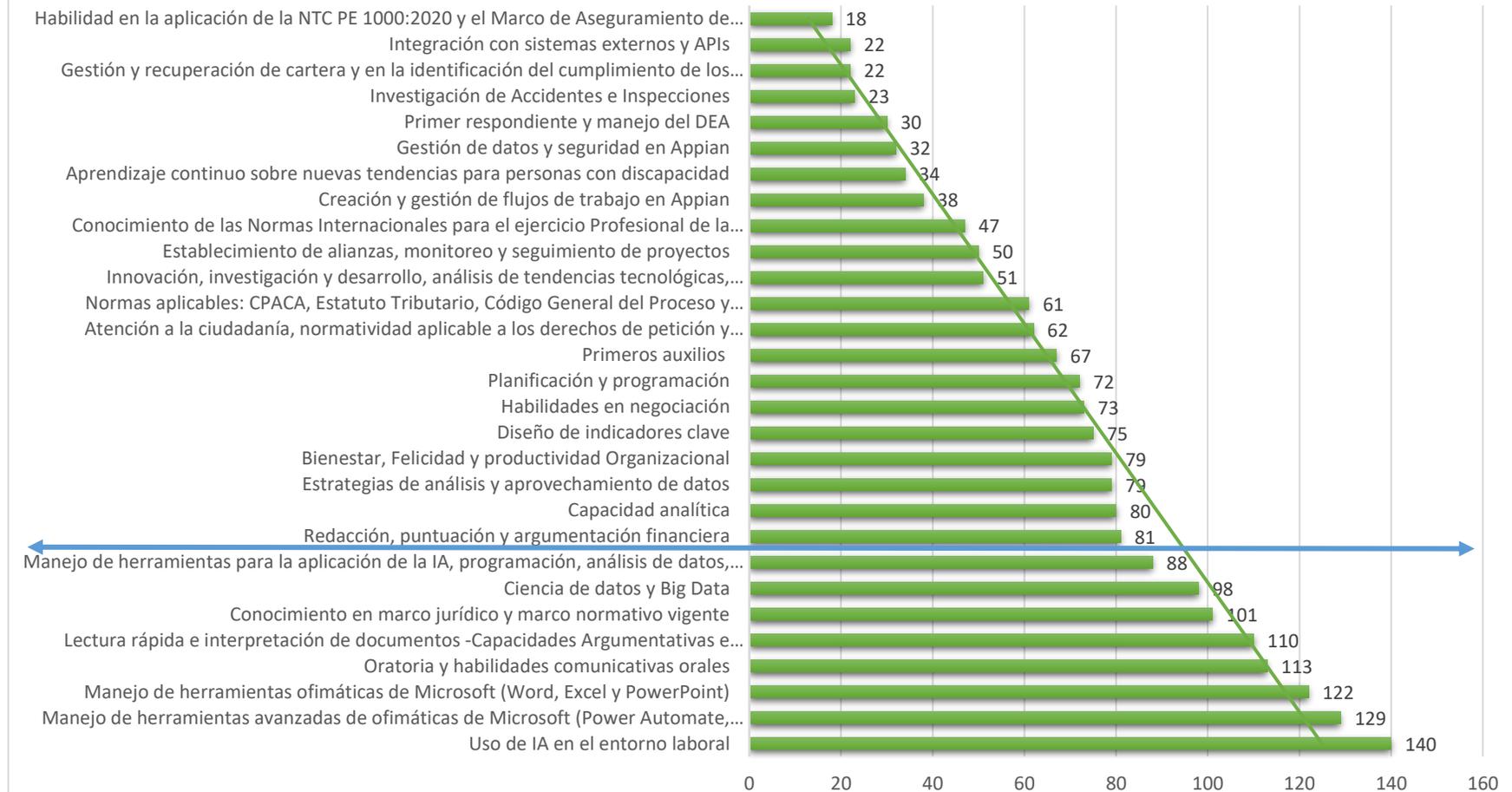
De acuerdo con el promedio de respuestas obtenidas en el componente del SABER HACER (Habilidades) se brindarán capacitaciones que garanticen la destreza y el desempeño de los funcionarios en las actividades que se desarrollan desde su puesto de trabajo.

Dimensión saber Hacer (Habilidades y destrezas):	Votación
Uso de IA en el entorno laboral	140
Manejo de herramientas avanzadas de ofimáticas de Microsoft (Power Automate, Power BI)	129
Manejo de herramientas ofimáticas de Microsoft (Word, Excel y PowerPoint)	122
Oratoria y habilidades comunicativas orales	113
Lectura rápida e interpretación de documentos -Capacidades Argumentativas e interpretativas	110
Conocimiento en marco jurídico y marco normativo vigente	101
Ciencia de datos y Big Data Manejo de herramientas para la aplicación de la IA, programación, análisis de datos, implementación de algoritmos de IA, optimización de procesos	98

A continuación, se muestran la votación que tuvieron las capacitaciones de acuerdo con las necesidades de los funcionarios del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.



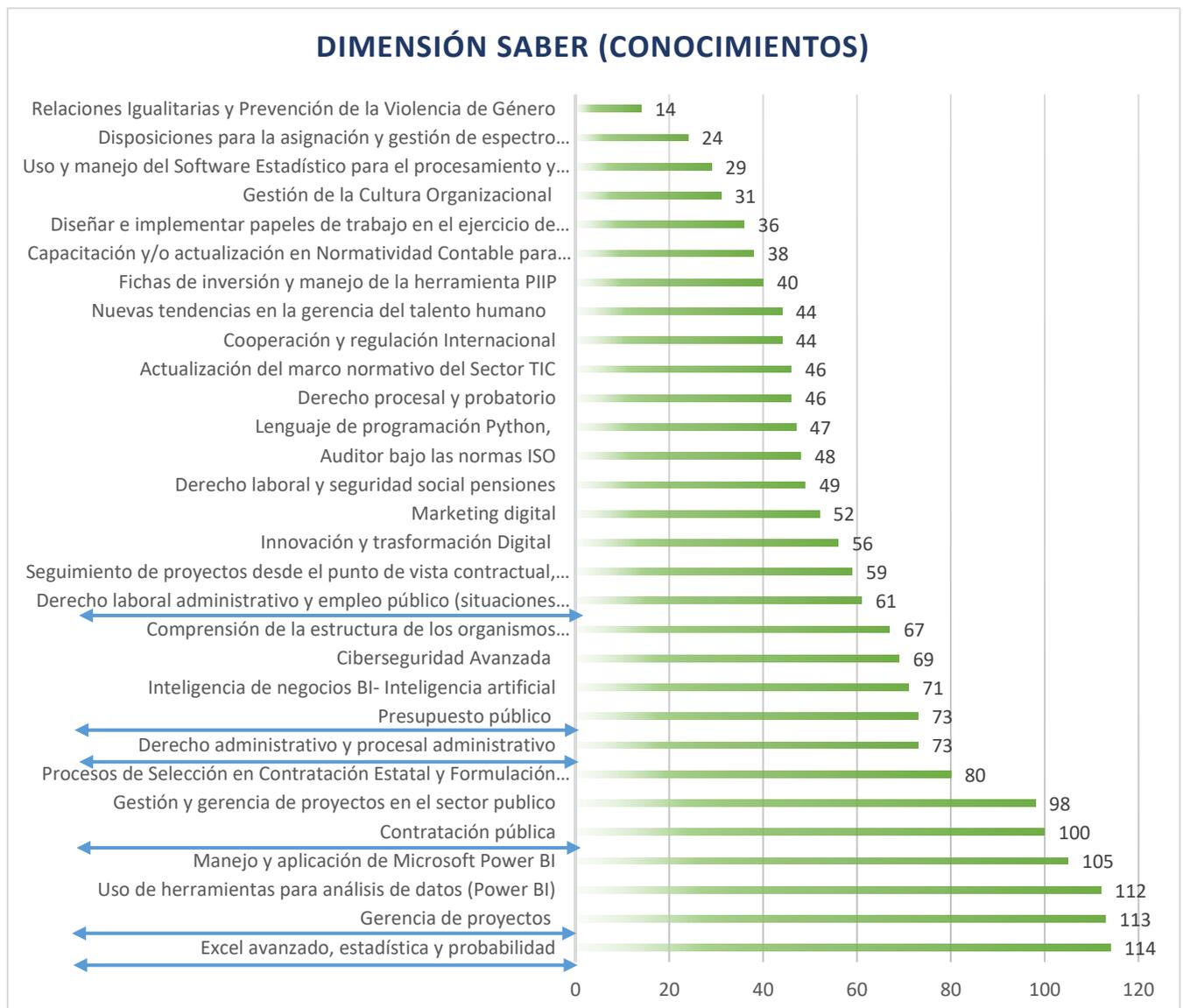
## Dimensión Saber Hacer





## Resultados Componente del Saber

De acuerdo con el promedio de respuestas obtenidas en el componente del SABER (Conocimiento) se brindarán capacitaciones que fortalezcan el conocimiento en los distintos temas y que pueda abarcar temas innovadores encaminados a la planeación estratégica de la entidad.





De acuerdo a lo anterior se tendrá en cuenta las capacitaciones que tuvieron puntuación alta y que no se repiten con el componente del Saber hacer, esto de acuerdo a las necesidades expresadas por parte de los funcionarios de la Entidad.

Dimensión Saber (Conocimientos)	Votación
Excel avanzado, estadística y probabilidad	114
Gerencia de proyectos	113
Contratación pública	100
Derecho administrativo y procesal administrativo	73
Presupuesto público	73
Derecho laboral administrativo y empleo público (situaciones administrativas)	61

---

## 9. 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 2025:

### 9.1. MAGISTRAL

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

### 9.2. VIRTUAL

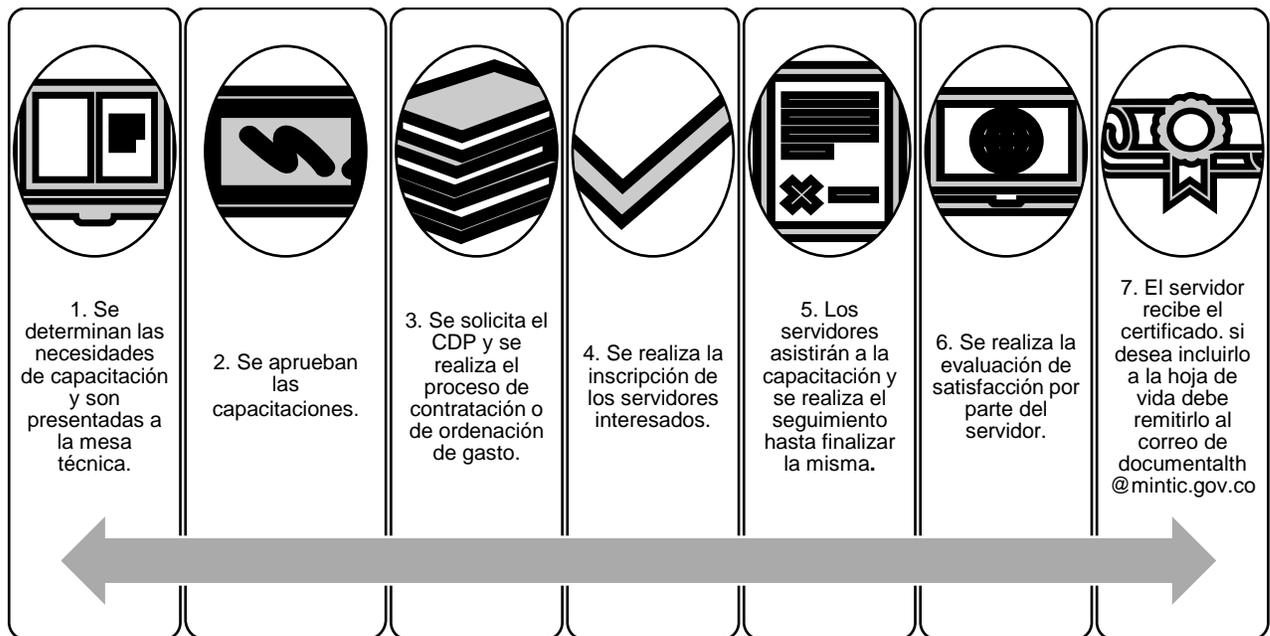
Esta metodología es una modalidad de aprendizaje en la cual se desarrollan estrategias de estudio promoviendo que el funcionario puede acceder desde cualquier lugar, sin necesidad de estar en un espacio físico, en donde la principal herramienta es el uso de las TIC.

### 9.3. VIRTUAL UNIVERSIDAD CORPORATIVA MINTIC - UCM

Es un espacio educativo Asincrónico en la cual los servidores MinTIC pueden acceder de manera individual al conocimiento a través de las TIC, mediante el acceso a la plataforma de la Universidad Corporativa MinTIC desde su puesto de trabajo o desde cualquier otro ordenador y en el horario de su disponibilidad.

## 10. EJECUCIÓN

Para la ejecución de las actividades aprobadas en el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025, El Ministerio cuenta con unos recursos asignados los cuales 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 proceso:



Finalmente, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones realiza capacitaciones internas y promueve la participación de los cursos taller y conferencias que se realizan con conocimiento existente en la Entidad. Además de los ofrecidos por la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, el 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 2025, de acuerdo con las necesidades de capacitación primarias y con mayor demanda y cobertura.
- Validación del Plan Institucional de Capacitación 2025 por parte de las mesas técnicas definida en la Resolución 3075 de 2019 derogada por la Resolución 2349 de 2021.

### **Obligaciones de los funcionarios:**

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

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



## 11. SEGUIMIENTO A LA EJECUCIÓN

Con el fin de realizar un adecuado seguimiento a las actividades derivadas del Plan Institucional de Capacitación 2025, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones han 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	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 el seguimiento de las evaluaciones realizadas a las actividades de capacitación de cada semestre de la vigencia	Promedio	SEMESTRAL	Promedio de calificaciones obtenidas en la evaluación de las capacitaciones contempladas en el PIC
Eficacia	Impacto identificado de las 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



## Plan Institucional de Capacitación 2025

ÍTEM	TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	EJES TEMÁTICOS GUÍA DAFP (1)	CLASIFICACIÓN	INTENSIDAD HORARIA	DESTINATARIOS	METODOLOGIA	1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE
1	Inducción general e inducción al cargo	HC -Ser - Saber PEIP -Ser - Saber PEIP -Ser - Saber	Conferencia / Curso	10 horas	Todo el personal que ingresa a la Entidad	Magistral / Virtual	X	X	X	X
2	Reinducción Institucional	HC -Ser - Saber PEIP -Ser - Saber HC- Ser - Saber	Conferencia / Curso	10 horas	Todo el personal	Virtual			X	X
3	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	PEIP -Ser- Saber PT -Ser Saber-Hacer	Curso	20 horas	Todo el personal	Virtual	X	X	X	
4	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	HC - Ser- Saber PEIP -Saber Hacer	Curso	60 horas	Todo el personal	Virtual	X	X	X	



## Plan Institucional de Capacitación 2025

ÍTEM	TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	EJES TEMÁTICOS GUÍA DAFF (1)	CLASIFICACIÓN	INTENSIDAD HORARIA	DESTINATARIOS	METODOLOGIA	1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE
5	Política de transparencia acceso a la información y lucha contra la corrupción	PEIP -Ser- Saber PT -Ser- Saber-Hacer	Conferencia	2 horas	Todo el personal	Magistral / Virtual PAE	X	X	X	X
6	Arquitectura Empresarial	TDC -Ser - Saber HC -Saber- Hacer	Conferencia	2 horas	Todo el personal	Magistral / Virtual PAE		X		
7	Servicio al ciudadano (recepción y tiempos de respuesta de PQRSD)	TDC - Ser - Saber PEIP -Ser - Saber TVA -Ser- Saber - Hacer	Conferencia	2 horas	Todo el personal	Magistral / Virtual PAE	X			
8	Archivo-gestión documental	HC -Saber - Hacer PEIP- Saber - Hacer	Conferencia	2 horas	Todo el personal	Magistral / Virtual PAE		X		



## Plan Institucional de Capacitación 2025

ÍTEM	TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	EJES TEMÁTICOS GUÍA DAFF (1)	CLASIFICACIÓN	INTENSIDAD HORARIA	DESTINATARIOS	METODOLOGIA	1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE
9	Proceso y requisitos de ley de notificaciones (áreas involucradas en el proceso para mejorar la atención de los usuarios)	HC -Saber - Hacer	Conferencia	2 horas	Todo el personal	Magistral / Virtual PAE		X		
10	Teletrabajo	HC -Ser - Hacer TDC- Hacer	Curso	10 horas	Personal de planta Según solicitudes aprobadas	virtual	X	X	X	X
11	Evaluación del Desempeño y acuerdos de Gestión	HC -Ser- Saber	Conferencia	2 horas	Personal de Planta Servidores públicos de carrera administrativa	Magistral / Virtual PAE	X		X	
12	Manejo de plataformas tecnológicas	TDC -Saber- Hacer HC -Saber- Hacer	Conferencia	2 horas	Todo el personal	Magistral / Virtual PAE	X			



## Plan Institucional de Capacitación 2025

ÍTEM	TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	EJES TEMÁTICOS GUÍA DAFF (1)	CLASIFICACIÓN	INTENSIDAD HORARIA	DESTINATARIOS	METODOLOGIA	1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE
13	Componentes del Sistema Integrado de Gestión SGC SGSST SGSPI SGA	HC -Saber-Hacer TVA- Saber-Hacer TDC -Saber-Hacer	Conferencia	2 horas	Todo el personal	Magistral / Virtual PAE	X	X	X	X
14	Cómo aportar desde nuestro rol al ecosistema de inclusión	MID -Saber -Hacer-Ser PEIP -Saber -Ser	Taller	4 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Magistral / Virtual PAE	X			
15	Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la función pública	MID -Saber -Hacer-Ser PEIP -Saber -Ser	Curso	16 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Magistral / Virtual PAE		X		
16	Cursos de inglés en nivel básico, intermedio y avanzado	HC -Ser-Saber -Hacer TDC -Saber-Hacer	Curso	120 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Magistral / Virtual		X	X	X



## Plan Institucional de Capacitación 2025

ÍTEM	TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	EJES TEMÁTICOS GUÍA DAFF (1)	CLASIFICACIÓN	INTENSIDAD HORARIA	DESTINATARIOS	METODOLOGIA	1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE
17	Liderazgo y/o adaptación al cambio	HC -Saber - Hacer-Ser PEIP -Saber -Hacer -Ser	Taller	4 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	virtual		X		
18	Planeación estratégica	HC-Ser - Hacer - Saber TDC-Ser - Hacer - Saber	Taller	4 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Presencial				X
19	Habilidades comunicativas y lenguaje claro	TDC-Ser TVA-Ser PT-Hacer	Taller	4 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	virtual		X		
20	Inteligencia emocional	HC-Ser	Taller	4 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	presencial			X	



## Plan Institucional de Capacitación 2025

ÍTEM	TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	EJES TEMÁTICOS GUÍA DAFF (1)	CLASIFICACIÓN	INTENSIDAD HORARIA	DESTINATARIOS	METODOLOGIA	1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE
21	Trabajo en equipo y manejo de grupos	HC- Ser- Hacer-Saber TDC-Saber- Ser	Conferencia	3 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	virtual		X		
22	Comunicación asertiva, de cordialidad y respeto	PEIP-Saber TVA-Ser MID-Ser	Conferencia	3 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	virtual				X
23	Uso de IA en el entorno laboral	GC-Hacer Saber TDC- Saber -Hacer HC -Ser - Hacer-Saber	Taller	5 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	virtual		X		
24	Manejo de herramientas avanzadas de ofimáticas de Microsoft (Power Automate, Power BI)	GC-Hacer Saber TDC- Saber -Hacer HC -Ser - Hacer-Saber	Curso	10 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	presencial			X	



## Plan Institucional de Capacitación 2025

ÍTEM	TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	EJES TEMÁTICOS GUÍA DAFF (1)	CLASIFICACIÓN	INTENSIDAD HORARIA	DESTINATARIOS	METODOLOGIA	1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE
25	Manejo de herramientas ofimáticas de Microsoft (Word, Excel y PowerPoint)	GC-Hacer Saber TDC- Saber -Hacer HC -Ser - Hacer-Saber	Curso	16 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	presencial		X		
26	Oratoria y habilidades comunicativas orales	HC- Saber TDC-Saber- Hacer GC -Hacer- Saber	Curso	10 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	virtual			X	
27	Lectura rápida e interpretación de documentos - Capacidades Argumentativas e interpretativas	HC- Saber TDC-Saber- hacer GC -Hacer- Saber	Curso	10 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	virtual		X		
28	Marco jurídico y Marco normativo vigente	GC-Hacer Saber HC-Ser- Hacer-Saber	Taller	5 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	virtual		X		



## Plan Institucional de Capacitación 2025

ÍTEM	TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	EJES TEMÁTICOS GUÍA DAFF (1)	CLASIFICACIÓN	INTENSIDAD HORARIA	DESTINATARIOS	METODOLOGIA	1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE
29	Ciencia de datos y Big Data Manejo de herramientas para la aplicación de la IA, programación, análisis de datos, implementación de algoritmos de IA, optimización de procesos	TDC-Saber - Hacer HC-Saber - Hacer	Curso	20 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	virtual			X	
30	Excel avanzado, estadística y probabilidad	TDC-Saber-hacer HC-Saber - Hacer	Curso	20 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	Presencial				X
31	Gerencia de proyectos en el Sector Público de las TIC	HC-Hacer - Saber-Ser TD-Saber-Hacer PEIP-Saber-Hacer	Diplomado	120 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	virtual		X	X	



## Plan Institucional de Capacitación 2025

ÍTEM	TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	EJES TEMÁTICOS GUÍA DAFF (1)	CLASIFICACIÓN	INTENSIDAD HORARIA	DESTINATARIOS	METODOLOGIA	1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE
32	Contratación pública	HC-Hacer - Saber-Ser TD-Saber-Hacer PEIP-Saber-Hacer	Diplomado	120 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	virtual			X	X
33	Derecho administrativo y procesal administrativo	HC-Hacer - Saber-Ser TD-Saber-Hacer	Diplomado	120 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	virtual			X	X
34	Presupuesto público	PEIP -Ser HC-Saber-hacer	Taller	5 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	virtual		X		
35	Derecho laboral administrativo y empleo público (situaciones administrativas)	HC-Hacer - Saber-Ser TD-Saber-Hacer PEIP-Saber-Hacer	Curso	10 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	virtual			X	



## Plan Institucional de Capacitación 2025

ÍTEM	TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	EJES TEMÁTICOS GUÍA DAFF (1)	CLASIFICACIÓN	INTENSIDAD HORARIA	DESTINATARIOS	METODOLOGIA	1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE
36	Negociación colectiva	PEIP-Saber -Hacer HC-Saber-hacer	Taller	5 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	virtual		X		
37	Derechos Humanos	PT-Ser-Saber-Hacer PEIP-Saber-Hacer HC-Saber-hacer	Conferencia	3 horas	Personal de planta Según convocatoria abierta	virtual			X	

### EJES TEMÁTICOS: PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023-2030

- EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS (PT)
- EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE (TVA)
- EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD (MID)
- EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA (TDC)
- EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO PEIP)
- EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS (HC)



---

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

---

Ley 115 de febrero 8 de 1994 Por la cual se expide la ley general de educación.

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”.

Congreso de la República de Colombia Ley 2294 de 2023. Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 en <https://www.dnp.gov.co/plan-nacional-desarrollo/pnd-2022-2026>

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, Departamento Administrativo de la Función Pública, Bogotá D.C. agosto 2023

Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC. Departamento Administrativo de la Función Pública, Bogotá D.C.

Innovación educativa 2018 [ilustración] obtenido de <https://innovacioneducativa.upb.edu/definir-correctamente-competencias-resultados-aprendizaje/>

Elaboró: Lisbeth Liliana Forero Osorio – Profesional GIT Desarrollo del Talento Humano  
Revisó: María Camila Burbano Rosero – Profesional Especializado GIT Desarrollo del Talento Humano