

**MINISTERIO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS
COMUNICACIONES**

**PLAN ESTRATÉGICO DE
TALENTO HUMANO
2026**

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 Ministerio TIC un Gran Lugar Para Trabajar?
 - 7.2 ¿Qué Haría del Ministerio TIC un Gran Lugar para Trabajar?
- 8. Estado actual de la cultura organizacional**
- 9. Resultados de encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional EDI-DANE**
- 10. Resultados de Riesgo Psicosocial 2025**
- 11. Vinculación Laboral De Personas Con Discapacidad En El Sector Público**
- 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. Acoso Laboral**
- 18. Política de Integridad**
- 19. Actividades Para Realizarse en la Vigencia 2026**
- 20. Medición del Cumplimiento del Plan**
 - 20.1 Indicadores de Gestión
 - 20.2 Matriz de Riesgos del proceso
- 21. 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 fomentar 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:

- i) 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) y,
- ii) 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 relación con 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 lo indica la teoría, estas metodologías evaluativas no pueden solamente relacionarse con las herramientas o los instrumentos útiles para medir el desempeño, sino que, además, deben integrar los 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 empleado a la organización y no solo segmentado o institucional; oportunidad de participación por parte de los empleados, y finalmente un análisis enfocado en las diferencias de competencia dentro de las instituciones.

En el empleo público, se evalúa al funcionario en su desempeño desde el aspecto integral de la institución como una sola pieza 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 el desarrollo constante y sistemático de habilidades y competencias 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 de su 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 y su aporte al cumplimiento de los mismos.

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:

- i. **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.
- ii. **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.
- iii. **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.
- iv. **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.
- v. **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.
- vi. **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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.

Transparencia

Ser transparente es hablar claramente con nuestros interlocutores es no ocultar información veraz y autentica, es procurar actuar sin comprometer asuntos personales siendo objetivo en la toma de decisiones.

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 dos 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:

Tabla 1. Dimensiones Modelo Integrado de Gestión

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

Elaboración propia. Fuente: MIPG Mintic 2025

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

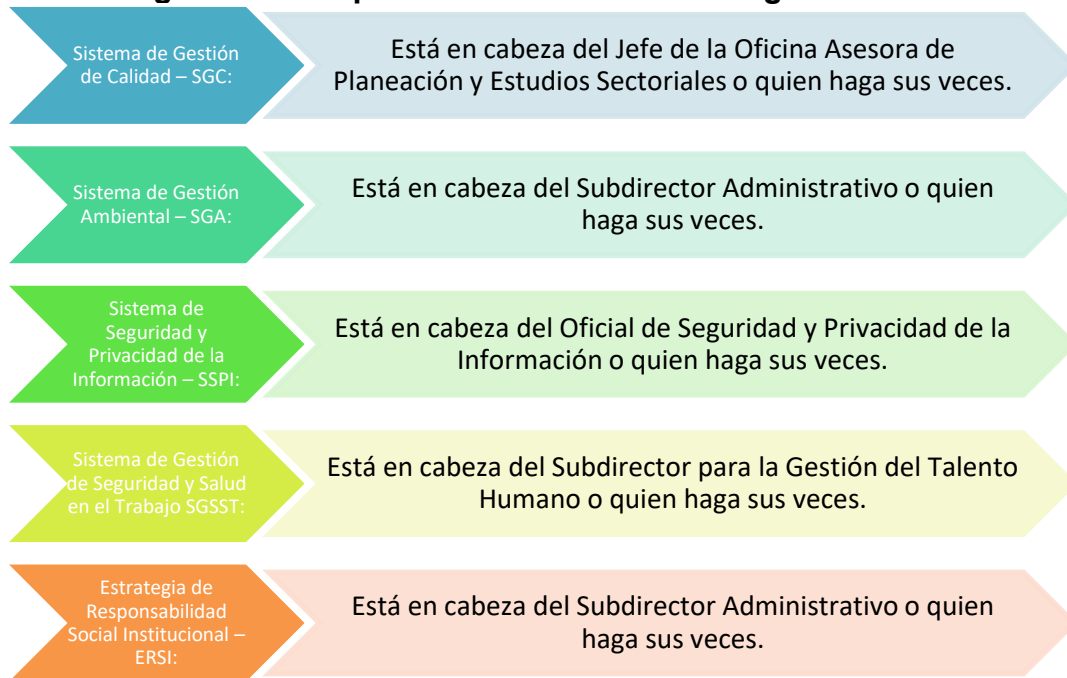
Procesos, con una gestión integral de calidad, ambiental, seguridad y privacidad de la información, apoyando la prestación del servicio público de tecnologías de la Información y las comunicaciones.

Diagrama 1. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)



Fuente: MIPG Mintic 2025

Diagrama 2. Responsables del Sistema Integrado de Gestión



Fuente: SIG Mintic 2025

1.3 Normatividad asociada

Tabla 2. Normatividad asociada a la gestión estratégica del Talento Humano

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 personal del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, distribuida por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, es la siguiente, siendo el más representativo el nivel profesional con un 64%, del total de la planta.

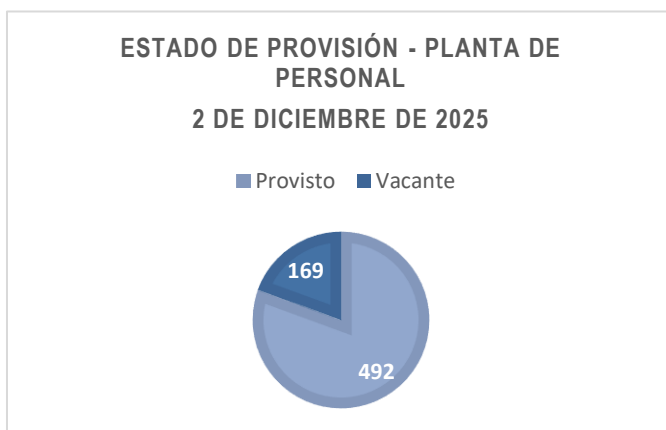
Tabla 3. Caracterización de los Empleos

NIVEL	CARRERA	LNR	TOTAL	%
DIRECTIVO		32	32	5%
ASESOR	13	64	77	12%
PROFESIONAL	400	18	420	64%
TÉCNICO	55		55	8%
ASISTENCIAL	66	9	75	11%
Total	534	125	659	100%

Fuente: Plan de Vacantes de Recursos Humanos 2026 / GIT Administración de Personal

Planta de personal provista

De los 659 empleos que componen la planta de personal del Ministerio, con corte a 2 de diciembre se encuentran provistos 492 vacantes, lo que equivale a 74% de provisión de la planta. Es decir que se encuentran vigentes 169 vacantes, equivalente a un 26%.



Fuente: Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026 / GIT Administración de Personal

Planta de personal provista por género



Fuente: Git Administración de Personal – Planta de Personal Diciembre 2025

Tabla 4. Clasificación trabajadores por rango de edad y generación

RANGO DE EDAD	CANT	GENERACIÓN
20 A 34 AÑOS	75	Milenials
35 A 49 AÑOS	279	Generación X
50 A 69 AÑOS	147	Baby Boomers

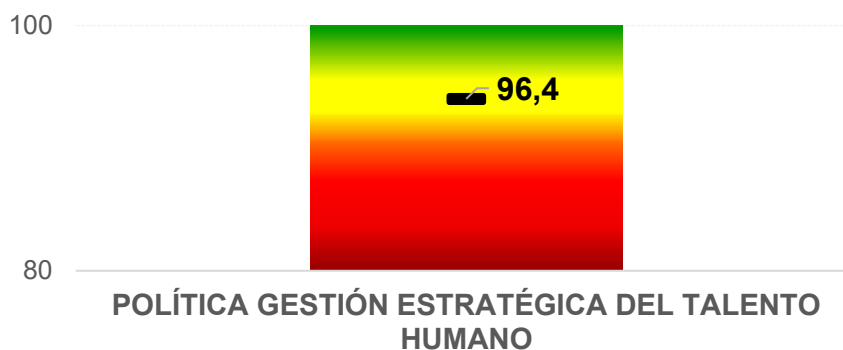
Fuente: Git Administración de Personal – Planta de Personal Diciembre 2025

4. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano

Durante la vigencia 2025 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:

Diagrama 3. Política gestión estratégica del Talento Humano



Fuente: Mintic 2025

Diagrama 4. Interpretación de los Resultados Política gestión estratégica del Talento Humano



20

De acuerdo con el diagrama anterior, se indica que la calificación global obtenida en la implementación de la política de gestión estratégica del Talento Humano, asciende a un puntaje de 96,4.

Diagrama 5. Niveles de la gestión del Talento Humano



Fuente: Función Pública, 2016

Como se puede observar en el diagrama anterior, la gestión estratégica del Talento Humano de la entidad clasifica en el nivel de “*Consolidación*”, nivel que indica que las acciones implementadas se encuentran en su máximo nivel de desarrollo para los estándares esperados, contribuyendo de este modo a la consecución de resultados.

4.1 RESULTADOS FURAG

Tabla 5. Resultados FURAG

FURAG	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Resultado índice de Desempeño Institucional	86	96.5	98.2	99,2	95,1	96,7	96,7
Resultado Dimensión de Talento Humano	82.8	93	89.8	93,4	92,1	99,2	98
Resultado Política Estratégica del Talento Humano	85.2	96.4	95.4	96,3	98	99,3	100
Resultado Política de Integridad	74.3	78.8	79.3	83,9	89	99,2	96,2

Elaboración propia, Mintic (2025)

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 2026 se tomará en cuenta la encuesta de necesidades aplicada a los funcionarios de la entidad.

A continuación, se pueden observar las fases establecidas para la ejecución del plan de formación y capacitación 2026:

Diagrama 6. Fases para la ejecución del Plan de formación y capacitación



Fuente: Mintic (2025)

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

Diagrama 7. Ejes temáticos Plan de formación y capacitación



Fuente: Departamento Administrativo de función pública 2025

Acciones de inducción y reintucción

La Subdirección para la gestión del Talento Humano a través del GIT de Desarrollo del talento humano, adelanta los programas de inducción y reintucción, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos para ella, garantizando la realización de procesos de inducción máximo tres meses después del ingreso de nuevos funcionarios , así como los procesos de reintucción, la entidad aplicó el proceso de reintucción en la vigencia 2025,

por lo tanto no es necesario la realización del proceso de reinducción institucional en la vigencia 2026.

Así mismo se estableció un programa de inducción el cual contempla tres fases en las cuales participa un equipo multidisciplinario para abarcar la integralidad de los temas

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

Para la vigencia 2026 se realizó la encuesta de necesidades de bienestar e incentivos para los funcionarios de la entidad con dichos resultados se diseñó para aprobación el programa de Bienestar del Ministerio TIC 2026, el cual contará con actividades distribuidas a lo largo del año por cada uno de los ejes establecidos, el programa de Bienestar del Ministerio TIC está enfocado en el desarrollo de actividades tanto virtuales como presenciales para fortalecer los lazos de unión y participación Familiar, y se ha trabajado para la ampliación de cupos teniendo en cuenta el número de funcionarios activos en la entidad y la caracterización de la población

Diagrama 8. Ejes del Programa Nacional de Bienestar

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 2025

5.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El objetivo del plan 2026 Documentar, Implementar y mantener las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con lo establecido en la Resolución 0312 de 2019 de los estándares mínimos del SG-SST y la ISO 45001:2018, con el fin de garantizar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el cumplimiento de la planeación estratégica del SGSST en el Ministerio TIC. Así mismo, planificar las actividades para lograr los objetivos y metas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ministerio TIC, para la protección y promoción de la salud de los funcionarios, en cumplimiento de la normatividad y políticas institucionales.

Para la generación del Plan SST 2026, se tuvieron en cuenta los resultados de las auditorías tanto interna como externa al sistema de gestión realizada en la vigencia 2025 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.

La construcción del plan de vacantes 2026 se realizó en cumplimiento a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y contó con la información consolidada con corte a 31 de noviembre de 2025

5.5 Plan de Previsión de Recursos Humanos

El objetivo del Plan de Provisión de Recursos Humanos del Ministerio TIC, es establecer la disponibilidad del personal necesario para que la entidad cumpla a cabalidad con sus objetivos y funciones.

Por lo cual, el Ministerio en cumplimiento de la normatividad y comprometido con la planeación estratégica institucional para el óptimo desarrollo de sus acciones, elaboró el plan 2026 describiendo el estado de la planta de personal, empleos vacantes al cierre del mes de noviembre teniendo en cuenta que dicho plan pasaría a aprobación del comité MIG #94 en el mes de diciembre de 2025 y los lineamientos y su forma de provisión. Por lo tanto de acuerdo al comportamiento del movimiento de planta en la entidad, la información puede estar sujeta a modificaciones

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 SINTRATIC, en el mes de julio de 2025 se firmaron los acuerdos sindicales que estarán vigentes y pueden ser consultados en la Resolución 02966 del 18 de julio de 202

7.Resultados medición clima organizacional

Se requiere realizar medición de clima laboral en la vigencia 2026, y monitorear los resultados de la medición realizada en 2024. Durante la vigencia 2025 se han realizado actividades de cohesión de equipos de trabajo para el fortalecimiento de sus relaciones.

7.1 ¿Qué hace del Ministerio TIC un gran lugar para trabajar?

- *Es importante valorar los siguientes aspectos del Ministerio como un gran lugar para trabajar: **Instalaciones** adecuadas, política de teletrabajo y las diversas actividades del Git de Bienestar.”*
- *El llevar **beneficios** a la comunidad de escasos recursos, el saber que estamos contribuyendo para mejorar el país, es lo que hace más especial trabajar en el MinTIC.”*
- *“Ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo, cursos de **capacitación** y actividades de bienestar.”*

7.2 ¿Qué haría del Ministerio TIC un gran lugar para trabajar?

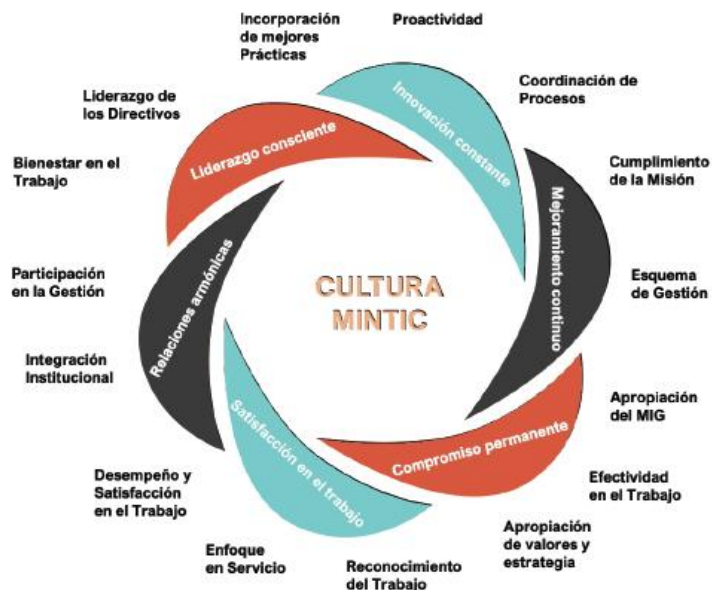
- *Analizar los **cargos** y funciones para que en su totalidad estén alineados al plan estratégico de la entidad.”*
- *“Facilidad para obtener el **teletrabajo** y apoyo económico para el estudio de los funcionarios.”*

8. Estado actual de la cultura organizacional

El fundamento de la cultura Mintic son sus principios, valores, misión y el enfoque estratégico de la institución. Es importante destacar que para la vigencia 2026 se llevará a cabo un análisis de los diagnósticos tanto de ambiente laboral como de perfil cultura para determinar la ruta de acción en el fortalecimiento de la cultura organizacional de la entidad

El modelo cultura definido y diagnosticado es el siguiente:

Diagrama 9. Modelo de cultura Mintic



Fuente: 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:

Diagrama 10. Estrategia de cultura



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

La Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI) es una encuesta dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional. Indaga sobre la percepción que tienen los/as servidores/as públicos/as sobre el ambiente y el desempeño de las entidades donde prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses, para contribuir a la toma de decisiones que promuevan el desarrollo institucional del Estado Colombiano.

La recolección de información se realizó del 15 de julio al 21 de septiembre de 2025. En total participaron 37.736 servidores públicos, de los cuales 26.742 son del orden nacional (201 organizaciones estatales del nivel central, universidades públicas y corporaciones autónomas regionales) y 10.994 de las 32 gobernaciones, 30 alcaldías y el Distrito Capital (Alcaldía mayor y 13 secretarías distritales)

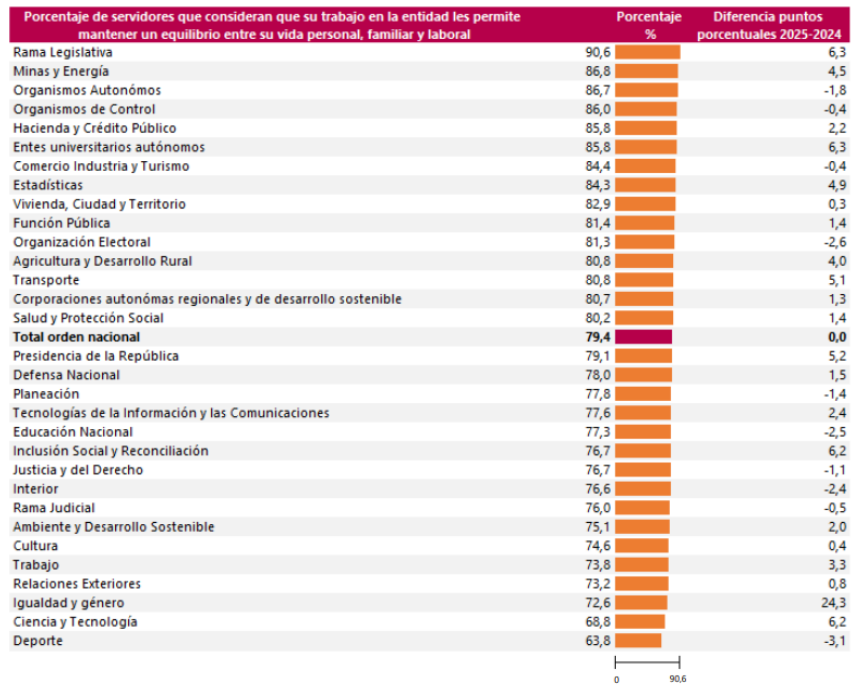
En la encuesta participaron servidores públicos del orden nacional en provisionalidad, carrera administrativa y libre nombramiento y remoción; con un tiempo de servicio superior a seis meses y que laboran en la sede principal de la entidad.

El Ministerio participo con una muestra 473 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

Tabla 6. Resultados encuesta EDI-DANE

Porcentaje de servidores(as) según si consideran que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral

Total orden nacional y sectores administrativos 2025



Fuente: DANE, EDI-EDID 2025.

- Incluye respuesta SI
- Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional

DIMPE – GIT Capital Social

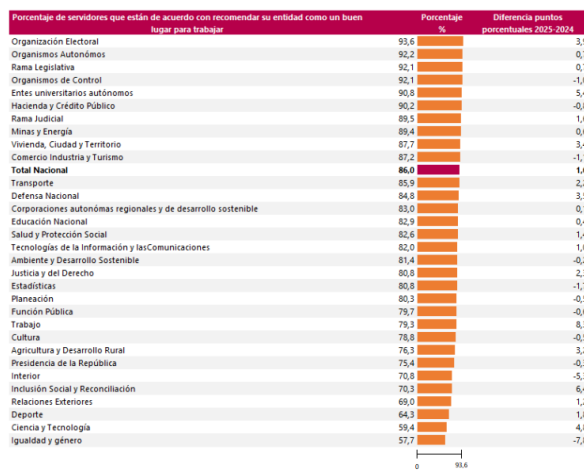
Fuente: Resultado Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental EDI- Dic 2025

Criterio de Gestión del Talento Humano

Tabla 7. Resultados encuesta de clima laboral

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

Total orden nacional y sectores administrativos 2025



Fuente: DANE, EDI-EDID 2025.

- Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo
- Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional

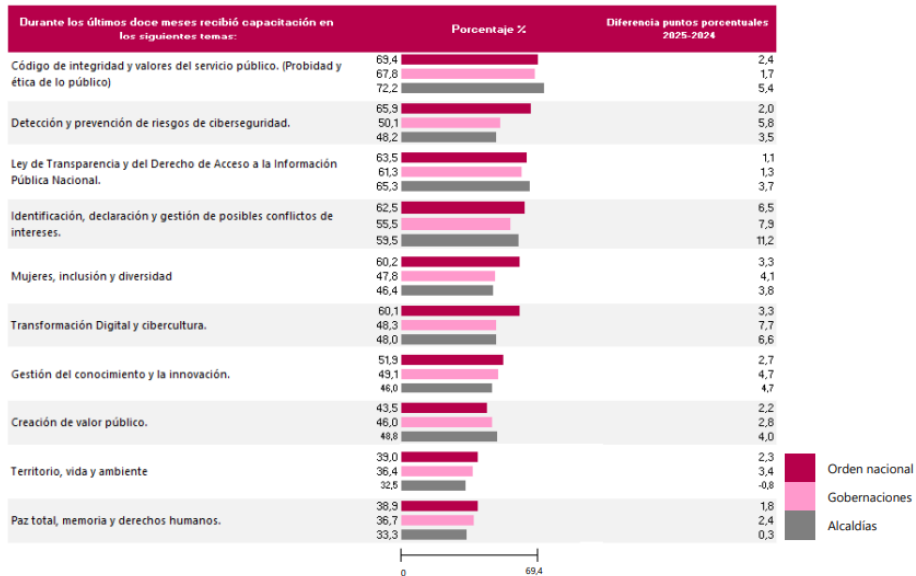
DIMPE – GIT Capital Social

Fuente: Resultado Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental EDI- Dic 2025

Criterio de Gestión de la entidad

Tabla 8. Resultados encuesta EDI-DANE

Porcentaje de servidores(as) que recibieron capacitación en los siguientes temas Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2025



Fuente: DANE. EDI-EDID 2025.

- Incluye respuesta Si.
- Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional; 10.374 gobernaciones, 10.941 alcaldías.

DIMPE – GIT Capital Social

Fuente: Resultado Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental EDI- Dic 2025

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta, se hace necesario trabajar articuladamente en el marco de la estrategia de transformación cultural de la entidad y el fortalecimiento del ambiente laboral, en el fortalecimiento de los niveles de orgullo, compromiso y sentido de pertenencia por la entidad, así mismo se hace necesario establecer estrategias transversales para el fortalecimiento de la cultura de la integridad en la entidad

10. Resultados de medición de Riesgo Psicosocial 2025

Durante la vigencia 2025, se aplicó la batería de riesgos psicosocial a los funcionarios de la entidad. De acuerdo con los resultados arrojados en la medición, desde la Subdirección para la Gestión del Talento Humano / GIT de Desarrollo del Talento Humano en conjunto con el equipo de Seguridad y Salud en el trabajo, se han adelantado estrategias e intervenciones para mitigar los principales factores de exposición resultados de la aplicación de la batería. De acuerdo con la periodicidad de la medición, para la vigencia 2027 se espera la aplicación de la batería.

Tabla 9. Resultados riesgo psicosocial medición 2025

	Forma A	Puntaje	Forma B	Puntaje
Factores Intralaborales	Medio	28,0%	Medio	28,1%
Factores Extralaborales	Medio	20,3%	Medio	23,9%
Factores Intralaborales + Extralaborales	Medio	26,4%	Medio	27,1%
Estrés	Alto	19,4%	Alto	18,9%
Factores Intralaborales - Dominios				
	Forma A	Puntaje	Forma B	Puntaje
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Medio	22,5%	Alto	28,3%
Control sobre el trabajo	Medio	26,9%	Medio	32,2%
Demandas del trabajo	Medio	35,4%	Bajo	28,3%
Recompensas	Medio	16,8%	Alto	18,8%
Factores Intralaborales - Dimensiones				
	Forma A	Puntaje	Forma B	Puntaje
Características del liderazgo	Medio	24,5%	Alto	28,3%
Relaciones sociales en el trabajo	Medio	18,2%	Medio	25,0%
Retroalimentación del desempeño	Medio	28,0%	Alto	36,1%
Relación con los colaboradores (subordinados)	Bajo	23,1%	No aplica	0,0%
Claridad de rol	Medio	20,3%	Alto	25,9%
Capacitación	Medio	26,4%	Medio	21,3%
Participación y manejo del cambio	Medio	34,8%	Alto	43,8%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Medio	18,2%	Medio	33,8%
Control y autonomía sobre el trabajo	Alto	43,7%	Bajo	39,7%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Bajo	18,6%	Sin riesgo - Despreciable	19,7%
Demandas emocionales	Sin riesgo - Despreciable	16,2%	Sin riesgo - Despreciable	13,5%
Demandas cuantitativas	Alto	46,3%	Medio	38,5%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Medio	43,2%	Alto	33,0%
Exigencias de responsabilidad del cargo	Medio	55,7%	No aplica	0,0%
Demandas de carga mental	Medio	75,7%	Medio	65,8%
Consistencia del rol	Medio	28,9%	No aplica	0,0%
Demandas de la jornada de trabajo	Medio	30,4%	Bajo	28,4%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Alto	14,7%	Alto	12,7%
Reconocimiento y compensación	Medio	18,5%	Medio	22,8%
Factores Extralaborales - Dimensiones				
	Forma A	Puntaje	Forma B	Puntaje
Tiempo fuera del trabajo	Alto	38,0%	Medio	35,1%
Relaciones Familiares	Sin riesgo - Despreciable	6,6%	Bajo	10,0%
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio	11,4%	Medio	16,8%
Situación económica del grupo familiar	Bajo	21,4%	Medio	30,7%
Características de la vivienda y de su entorno	Medio	13,8%	Alto	17,7%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Medio	19,7%	Alto	25,3%
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	Alto	38,0%	Alto	40,2%



Fuente: Informe de resultados de riesgos psicosocial 2025

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

De acuerdo con el 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:

Tabla 10. Relación de porcentaje de cumplimiento en la vinculación de personas en condición de discapacidad PcD

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%

Fuente: SGTH Mintic (2025) Decreto 2011 de 2017

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 12 de diciembre de 2025 se encontraban provistos 528 empleos, de los cuales se encontraban vinculados ocho (8) servidores en condición de discapacidad.

En tal sentido, con corte a diciembre de 2025 el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad asciende al **1.5%** 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.

No obstante, para lo anterior se han adelantado varias gestiones para continuar con el cumplimiento de este decreto. Entre las acciones adelantadas están:

- i) Consulta y asesoría con el DAFP para recibir lineamientos en la implementación específica de la vinculación.
- ii) Revisión de la planta para la identificación de los empleos a proveer en el marco de la vinculación de Personas con Discapacidad PcD.
- iii) Adelantar las acciones correspondientes a la implementación de esta vinculación.

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 **5** personas vinculadas a la planta de la entidad entre los 18 y los 28 años.

Dentro del análisis y revisión del Manual Específico de Funciones de la entidad, se identificó que se cuenta con 150 empleos que no requieren experiencia para el ingreso, lo cual representa el 23% total de los perfiles de empleos de la entidad

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.

Adicionalmente la Subdirección para la Gestión del Talento Humano realizó un análisis de su Manual de Funciones obteniendo los siguientes resultados:



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 2025 se oficializó el programa de desvinculación asistida el cual se publico en la página web de la entidad , así mismo se han generado estrategias y actividades que han permitido mejorar los aspectos de la gestión el cambio frente al retiro de la entidad

Así mismo se generó un componente de desvinculación asistida en el marco del programa de Bienestar, y en cumplimiento de los lineamientos establecidos, desde el GIT de

Desarrollo del Talento Humano, se generó un programa de Desvinculación Asistida para la entidad, el cual se ejecutará desde la Subdirección para la Gestión del Talento Humano entre los Grupos Internos de Trabajo de Administración del Personal y Desarrollo del Talento Humano.

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.

Es importante precisar que la actualización periódica de la Declaración de Bienes y Rentas en el aplicativo Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (Sigep II) de este Sistema de Información es personal y propio de cada funcionario; sin embargo, desde la Subdirección para la Gestión de Talento Humano, en cumplimiento a lo establecido por la ley pondrán en marcha distintas estrategias que permitan la consecución de resultados, así:

- Se realizarán distintas campañas de comunicación, información y divulgación, por los distintos canales del Ministerio, que indiquen los tiempos reglamentarios para la actualización de información, así como la orientación para la ejecución del mismo
- Revisión y seguimiento a la actualización de la información registrada por los funcionarios en la plataforma por el funcionario designado por el GIT de Administración de Personal.
- Memorando a Jefes de área, teniendo en cuenta el monitoreo adelantado desde GIT mencionado, para evitar incumplimientos en los tiempos de registro de información.

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 2026 se continuará 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 5402 de 2025 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. Acoso laboral

El Ministerio TIC en su compromiso para la atención, prevención, corrección y sanción de las conductas de acoso laboral, tiene diseñado el GTH-TIC.MA-009 Manual de Convivencia, cuyo objetivo es establecer las normas de convivencia laboral y el procedimiento para el tratamiento de las situaciones que pueden constituir acoso laboral.

A través de dicho documento y con el trabajo articulado entre el Comité de Convivencia laboral de la entidad, el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Alta Dirección y la Subdirección para la Gestión del Talento Humano, se han aunado esfuerzos para trabajar en pro de un ambiente laboral sano con cero tolerancia a las conductas que se puedan catalogar como acoso laboral, es así como se han desarrollado campañas de sensibilización para la prevención de estos temas, se han adelantado las acciones necesarias para atender los casos de presunto acoso presentados y se les ha dado seguimiento a través de la Oficina de Control Interno.

Durante la vigencia de 2026 desde el Plan Estratégico de Talento Humano, se establecerá una línea de trabajo con los actores involucrados que permita la construcción de procedimientos claros que ayuden a atender los casos de presunto acoso de manera ágil, así mismo se continuaran enfocando todos los esfuerzos en la prevención de conductas que atenten contra la sana convivencia y la vulneración del código de integridad de la entidad

18. Política de Integridad

En cumplimiento con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- Política de Integridad, el Ministerio TIC generó el documento el GTH-TIC-DC-002 Código de Integridad el cual presenta los valores del servicio público que han sido adoptados por nuestra entidad; así como los principios de acción de acuerdo con nuestra misionalidad y funciones. Por lo anterior, se constituye en la guía de comportamiento de los servidores públicos que trabajan en nuestro Ministerio, con el fin de aportar a la transformación de la cultura y la firmeza de la integridad en las prácticas cotidianas de servicio y atención a la ciudadanía.

Este código contiene la armonización de los valores definidos por el MinTIC en el Código de Ética, con los cinco valores propuestos por el Departamento de la Administración y la Función Pública (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia), y dos propios del ministerio (Responsabilidad, Transparencia), cada uno de ellos con una definición y una descripción de las acciones que orientan la integridad del comportamiento del servidor público en nuestra entidad.

Este plan contempla la actualización de las actividades del plan de implementación del código de integridad para favorecer su sensibilización y apropiación en la vigencia 2025, dentro de este plan se contemplan acciones que favorecen la cultura de la integridad en la entidad

19. Estrategias para realizarse en la vigencia 2026:

A continuación, se presenta la descripción de manera detallada de las actividades a desarrollar, en el marco de la articulación de la Gestión Estratégica del Talento Humano en el Ministerio TIC, con cada una de las etapas del ciclo de vida del servidor público:

Tabla 11. Actividades para la Gestión del Talento Humano

COMPONENTE	CATEGORÍA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
DESARROLLO	Gestión del desempeño	Realizar los informes de gestión correspondientes a la evaluación del desempeño de los	GIT de Administración de personal

		funcionarios y el cumplimiento de los acuerdos de gestión por parte de los gerentes públicos	
DESARROLLO	Bienestar	Establecer estrategias para promover un entorno laboral saludable a través del plan de seguridad y salud en el trabajo	GIT de Desarrollo del Talento Humano
DESARROLLO	Bienestar	Realizar la divulgación y adjudicación de los incentivos para equipos de trabajo	
DESARROLLO	Bienestar	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 según caracterización	
DESARROLLO	Bienestar	Promover los convenios ofrecidos por el programa SERVIMOS	
DESARROLLO	Clima organizacional y cambio cultural	Desarrollar el plan de implementación del código de integridad 2025-	GIT de Desarrollo del Talento Humano

		2026	
DESARROLLO	Gerencia Pública	Fortalecimiento de las capacidades de liderazgo a través de estrategias de formación y capacitación para Directivos y no Directivos	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, acompañamiento a prepensionados, información de terminación de provisionalidad)	Subdirección para la Gestión del Talento Humano
RETIRO	Desvinculación asistida	Implementación del programa de desvinculación asistida establecido por la Subdirección para la Gestión del Talento Humano	Subdirección para la Gestión del Talento Humano

Elaboración propia Mintic (2025)

20. 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.”**

20.1 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:

Tabla 12. Indicadores gestión para el Talento Humano

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	Anual	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 de integridad evaluada	Anual	Eficacia	Plan Estratégico del Talento Humano

Fuente: SIMIG, Intranet-Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, diciembre, 2025

20.2 Matriz de Riegos 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 36 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 prácticas y acciones en pro del fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano.

22. 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/ponencia-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:

Gysell Sanz González/ subdirector para la Gestión del Talento Humano
Carolina Arango Ríos/ contratista SGTH

Control de cambios

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	Diciembre 2025	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