

## RESOLUCIÓN NÚMERO 2349 DE 2021

(septiembre 9)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

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

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

### LA MINISTRA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

En ejercicio de las facultades legales y en especial las que le confieren los artículos [6](#), [17](#), [34](#) del Decreto 1567 de 1998, el parágrafo del artículo [36](#) de la Ley 909 de 2004, el artículo 18 de la Ley 1687 de 2013, los artículos [2.2.10.9](#) y [2.2.10.17](#) del Decreto No. 1083 de 2015, el artículo [5](#) numeral 12 del Decreto 1064 de 2020 y,

#### CONSIDERANDO QUE:

El Decreto Ley [1567](#) de 1998 creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados Públicos.

El artículo [20](#) del citado Decreto estableció 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.

El artículo [13](#) del mismo Decreto establece el Sistema de Estímulos como "... el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales".

El numeral 1o del artículo [36](#) de la Ley 909 de 2004, establece que "La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a proporcionar 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". Así mismo, el parágrafo de dicho artículo dispone que "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley". Finalmente, le corresponde a las unidades de personal formular los planes y programas de capacitación para lograr estos objetivos, en concordancia con las normas establecidas.

Los artículos [2.2.9.2](#) y [2.2.10.5](#) del Decreto 1083 de 2015 disponen respectivamente que: "los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales

necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia", y que; "la financiación de la educación formal hará parte de los Programas de Bienestar Social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, para su otorgamiento el empleado debe llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad, acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio".

El artículo [2.2.10.1](#) del Decreto 1083 de 2015 señala que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, así como la forma en la cual se establecerá el nivel de excelencia de los empleados para otorgar los incentivos, los cuales deberán implementarse a través de Programas de Bienestar Social.

El artículo [15](#) de la Ley 2063 de 2020, dispone que: "Los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie."

El literal g del artículo [6](#) del Decreto - Ley 1567 de 1998 modificado por el artículo [3](#) de la Ley 1960 de 2019, dispone que "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."

Mediante Resolución No. 003075 del 21 de noviembre de 2019, se expidió 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 derogó la Resolución No. [01311](#) del 15 de mayo de 2018.

En desarrollo del artículo [14](#) de la Ley 1978 de 2019, el Gobierno nacional expidió los decretos [1064](#) y [1065](#) de 2020. Con el primero, se modificó la estructura del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y derogó el Decreto [1414](#) de 2017. Con el segundo, se modificó la planta de personal del MinTIC, acorde con el traslado funciones al interior de su estructura, con la consecuente modificación de la denominación de algunos de los cargos de la planta de personal.

Acorde con la nueva estructura organizacional establecida en el Decreto [1064](#) de 2020, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones expidió la Resolución No. [002108](#) de 16 de octubre de 2020, por la cual se crearon los Grupos Internos de Trabajo se asignaron sus funciones, y consecuentemente las resoluciones No. 002109 de 16 de octubre de 2020 y 002110 del 16 de octubre de 2020, por las cuales se conformaron los Grupos Internos de Trabajo y se designaron sus coordinaciones, respectivamente.

Mediante Resolución No. 02346 de 2021, se adoptaron los acuerdos alcanzados en la mesa de negociación colectiva 2021 entre el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, por una parte, y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones "SINTMINTIC" y el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Industria de Telecomunicaciones y Correos

“SINTRATELECORREOS”, por la otra.

Dada la nueva estructura y organización de la Entidad, así como la adopción de los nuevos acuerdos alcanzados en la mesa de negociación colectiva 2021, se requiere actualizar algunos componentes de los Planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, atendiendo la política pública de austeridad, eficiencia, economía y efectividad que debe prevalecer en la rama ejecutiva del Orden Nacional, en concordancia con las disposiciones establecidas mediante Decreto [371](#) del 8 de abril de 2021, por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2021 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación; así mismo, se hace necesario actualizar los procedimientos para acceder a las actividades contempladas en los planes de capacitación y bienestar social, así como a los beneficios que se otorgan en plan de incentivos, todo ello articulado con el Plan Estratégico de Talento Humano.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

TÍTULO I.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

ARTÍCULO 1. OBJETIVO. El Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, tiene como objetivo fortalecer las competencias individuales y colectivas en aras de favorecer el cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales, el eficaz desempeño del cargo y la mejor prestación de servicios a la comunidad, así como fortalecer la ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.



ARTÍCULO 2. BENEFICIARIOS. En concordancia con el artículo [3o](#) de la Ley 1960 de 2019, que modificó el literal g) del artículo [6](#) del Decreto Ley 1567 de 1998 sobre la “Profesionalización del servicio público”, todos 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.



ARTÍCULO 3. OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD. Son obligaciones del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en torno a los programas de capacitación, las siguientes:

1. Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas o individuales en función del logro de los objetivos institucionales.
2. Formular el Plan Institucional de Capacitación - PIC, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando coherencia con el proceso de planeación institucional.
3. Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para cumplir con las actividades contempladas en los planes

4. Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas.
5. Establecer previamente, para efectos de gestionar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación.
6. Llevar un archivo de la oferta de servicios de capacitación de organismos públicos como de antes privados, en el cual se indiquen la razón social, las áreas temáticas que cubren, las metodologías que emplean, así como observaciones evaluativas acerca de la calidad del servicio prestado a la entidad;
7. Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del plan de capacitación, adoptado y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los empleados;
8. Presentar los informes que soliciten el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.
9. Ejecutar sus planes y programas institucionales con el apoyo de sus recursos humanos o de otras entidades, de sus centros de capacitación o los del sector administrativo al cual pertenecen, de la Escuela Superior de Administración Pública o de establecimientos públicos o privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad. La contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia.
10. Diseñar los programas de inducción y de reintroducción a los cuales se refiere este Decreto - Ley e impartirlos a sus empleados, siguiendo a las orientaciones curriculares que imparta la Escuela Superior de Administración Pública bajo la orientación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

PARÁGRAFO. Dando cumplimiento al literal e) del artículo [11](#) del Decreto Ley 1567 de 1998, el cual señala como obligación de la Entidad, entre otras: “Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas”, los jefes de dependencia deberán coordinar con el colaborador la ejecución de las tareas previas que sean necesarias para tener al día sus compromisos laborales, de tal manera que su asistencia y participación en la capacitación no altere la normal ejecución de las funciones de la Entidad; así mismo, respetarán el tiempo que el servidor requiera emplear en la capacitación, contribuyendo a un mayor aprovechamiento y aprendizaje.



ARTÍCULO 4. DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. Los servidores públicos del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones tendrán los siguientes derechos:

1. Tener acceso a las actividades de capacitación voluntarias impartidas por el Ministerio que apunten al fortalecimiento de las competencias relacionadas con su cargo o funciones, considerando el número de cupos disponibles en cada actividad de capacitación y los parámetros de convocatoria definidos por el Ministerio.
2. Evaluar las actividades de Capacitación en las cuales participen.



ARTÍCULO 5. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON LA

CAPACITACIÓN. El empleado público del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones tendrá los siguientes deberes en relación con la capacitación:

1. Participar en la identificación de necesidades de capacitación tanto individuales como de su equipo de trabajo o dependencia, las cuales deberán ser informadas a su respectivo jefe.
2. Participar en las actividades de capacitación para las cuales se haya inscrito voluntariamente o haya sido citado por la Entidad, y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
3. Asistir al total de las horas de la capacitación para la cual haya sido citado o inscrito; participar activamente en las actividades inherentes a la misma y rendir los informes a que haya lugar, salvo que exista una causa debidamente justificada.
4. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo del Ministerio.
5. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según sea el caso, ya sean impartidos por el Ministerio o por entidades que apoyen a la Entidad.
6. Servir de agente capacitador dentro o fuera de la Entidad, cuando así se requiera, previo acuerdo con el servidor capacitado.
7. Cuando sea citado a una actividad de Capacitación por parte de la Entidad o cuando se inscriba voluntariamente en una convocatoria abierta de Capacitación, informar a su jefe inmediato y coordinar previamente con él las tareas que sean necesarias para tener al día los compromisos laborales, garantizando que no se interrumpa la prestación del servicio de la dependencia o se incumplan los compromisos pactados.



ARTÍCULO 6. FORMULACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC. La formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC- se realizará para períodos de un (1) año, en concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional. No obstante, podrá ser ajustado cuando las circunstancias asociadas a su ejecución así lo requieran.

El Plan Institucional de Capacitación - PIC del Ministerio se formulará teniendo en cuenta los siguientes elementos:

1. El Plan Nacional de Formación y Capacitación para empleados públicos vigente.
2. Las necesidades institucionales de formación manifestadas por las oficinas encargadas de la Planeación y el Control Interno del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
3. Las necesidades de formación manifestadas por las dependencias del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en un proceso de definición conjunto entre jefes y colaboradores.
4. Las necesidades de formación detectadas en el proceso de evaluación del desempeño y planes de mejoramiento individual.
5. Las temáticas de capacitación de obligatorio cumplimiento, definidas por el Gobierno Nacional, así como los programas de Inducción y Reinducción.

6. Los recursos financieros asignados para capacitación de los empleados públicos del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en cada vigencia.

Para la formulación o ajuste del Plan Institucional de Capacitación - PIC deberá observarse el siguiente procedimiento:

1. La Subdirección para la Gestión del Talento Humano efectuará un sondeo de necesidades de formación por dependencia, consolidará la información recolectada y liderará la elaboración de una propuesta de Plan Institucional de Capacitación, que será analizada en una mesa técnica, integrada por:

a. El Subdirector para la Gestión del Talento Humano del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

b. El Coordinador del Grupo de Transformación Organizacional, en caso de requerirse.

c. El Subdirector Financiero del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en caso de requerirse.

d. El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.

e. El Subdirector de Gestión Contractual, en caso de requerirse.

f. Un representante de la Comisión de personal, que no podrá ser miembro de la Junta Directiva Sindical.

g. Un representante de cada uno de los sindicatos de trabajadores del Ministerio.

2. El Secretario General del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones aprobará mediante circular las actividades que harán parte del Plan Institucional de Capacitación para cada vigencia.

3. El Plan Institucional de Capacitación aprobado se divulgará con presentación ante el Comité MIG y publicación en el sitio web del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.



**ARTICULO 7. OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y/O CAPACITACIÓN QUE NO ESTAN INCLUIDAS EN EL PIC.** Los eventos de capacitación no previstos en el Plan Institucional de Capacitación de cada vigencia podrán ser atendidos, siempre que estos no superen el 20% de la totalidad de las actividades programadas, y se dé cumplimiento al siguiente procedimiento:

1. Envío de comunicación suscrita por el jefe inmediato del servidor beneficiario, dirigida a la Secretaría General del Ministerio, mediante la cual se describe la necesidad de formación, la justificación, la fecha de inicio de la capacitación, el valor a pagar y los demás datos correspondientes a la capacitación que se desea realizar. Esta solicitud deberá ser enviada como mínimo con un (1) mes de anticipación a la fecha de inicio de la capacitación.

2. Verificar la disponibilidad presupuestal para evidenciar que existen los recursos para realizar la capacitación solicitada.

3. La Secretaría General del Ministerio, previo visto bueno de la Subdirección para la Gestión del Talento Humano, aprobará o no la solicitud de capacitación tomando en consideración la disponibilidad presupuestal y la justificación presentada por la dependencia solicitante.

4. El pago de la capacitación se girará directamente a los establecimientos educativos, salvo lo previsto por el artículo 114 de la Ley 30 de 1992, modificado por el artículo [27](#) de la Ley 1450 de 2011.

PARÁGRAFO 1. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, podrá dictar las capacitaciones con el recurso humano de sus diferentes áreas, buscar la cooperación interinstitucional, o adelantar la capacitación con establecimientos educativos de reconocida idoneidad.

PARÁGRAFO 2. En el evento en que simultáneamente se presenten un número de solicitudes de capacitaciones no previstas en el Plan Institucional de Capacitación de cada vigencia que supere el 20% de la totalidad de actividades programadas, corresponderá a la Secretaría General determinar cuáles serán aprobadas y cuales no dentro del límite del porcentaje antes indicado y tomando en consideración la disponibilidad presupuestal y la justificación presentada por la dependencia solicitante, previo evaluación y concepto de la Comisión de Personal.



ARTÍCULO 8. MULTIPLICADORES INTERNOS. Se denominan multiplicadores internos a los servidores públicos del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones que desarrollen actividades de capacitación o formación para otros servidores de la Entidad, aportando a la adquisición y/o fortalecimiento de habilidades, conocimientos o actitudes en general. Para lo anterior, contarán con el apoyo y asesoría de la Subdirección para la Gestión del Talento Humano.

## TÍTULO II.

### SISTEMA DE ESTÍMULOS.



ARTÍCULO 9. PROPÓSITO DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS. El Sistema de Estímulos tiene como finalidad elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.



ARTÍCULO 10. EXPRESIÓN DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS. El sistema de estímulos a los empleados del Estado se expresará en programas de bienestar social e incentivos los cuales estarán contenidos dentro del Plan de Bienestar e Incentivos del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Dichos programas serán diseñados por la entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

## CAPITULO I.

### PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.



ARTÍCULO 11. OBJETIVO. El Plan de Bienestar Social e Incentivos busca propiciar las

condiciones de ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo del potencial de los empleados, el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, las condiciones de salud y seguridad y los niveles de satisfacción, pertenencia, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio que presta la Entidad; así mismo, otorga a los servidores públicos del Ministerio de TIC reconocimientos por el buen desempeño individual o en equipo, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos institucionales.



ARTÍCULO 12. BENEFICIARIOS. El Plan de Bienestar Social en sus programas de protección y servicios sociales y calidad de vida laboral, está dirigido a todos los servidores públicos del Ministerio de Tecnologías de la

Información y las Comunicaciones y sus familias; entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, padres del empleado y los hijos, así como los hijos aportados al matrimonio y los hijos de crianza, hasta los 25 años inclusive, o en situación de discapacidad mayores, todos ellos que dependen económicamente de él. Los incentivos están orientados únicamente a empleados públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.



ARTICULO 13. FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS. El plan de Bienestar Social e Incentivos se formulará para períodos de un (1) año, en concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional, la metodología definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el sondeo de necesidades de bienestar social efectuado por parte del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.

Con base en lo anterior, la Subdirección para la Gestión del Talento Humano liderará la elaboración de una propuesta que se analizará en una mesa técnica, integrada por:

- a. El Subdirector para la Gestión del Talento Humano del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
- b. El Coordinador del Grupo Interno del Trabajo de Gestión del Talento Humano.
- c. El Subdirector de Gestión Contractual, en caso de requerirse.
- d. Un representante de la Comisión de personal, que no podrá ser miembro de la Junta Directiva Sindical.
- e. Un representante de cada uno de los sindicatos de empleados del Ministerio.

El Secretario General del Ministerio de TIC aprobará mediante circular las actividades que harán parte del Plan Bienestar e Incentivos.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos aprobado se divulgará con presentación ante el Comité MIG y publicación en el sitio web del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Concordancias



Circular MINTIC [1](#) de 2022

Circular MINTIC [1](#) de 2022

## CAPITULO II.

### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.



ARTÍCULO 14. COMPONENTES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL. En concordancia con los lineamientos del Gobierno Nacional, son componentes del programa de Bienestar Social que se encuentra contenido dentro de la Plan de Bienestar Social e Incentivos del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones:

1. Protección y Servicios Sociales. Programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de la entidad. Los programas de protección y servicios sociales definidos en la normativa vigente son los siguientes:

- a. Deportivos, recreativos y vacacionales.
- b. Artísticos y culturales.
- c. Promoción y prevención de la salud.
- d. Capacitación informal en artes o artesanías.
- e. Promoción de programas de vivienda.
- f. Educación formal.

2. Calidad de Vida Laboral. Programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados del Ministerio, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas de calidad de vida laboral definidos en la normativa vigente son los siguientes:

- a. Clima laboral
- b. Cultura Organizacional
- c. Cambio organizacional
- d. Desvinculación asistida y retiro

PARÁGRAFO: De conformidad con el artículo 10 de la Ley 115 de 1994 se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados por el Ministerio de Educación Nacional, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

La educación formal en sus distintos niveles tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente. Hace referencia a los programas de educación básica primaria, secundaria y media o superior.



**ARTÍCULO 15. APOYO EDUCATIVO.** Es un beneficio destinado a apoyar el estudio de cada uno de los hijos de los servidores públicos del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, independientemente de su tipo de vinculación, conforme a los acuerdos alcanzados en la mesa de negociación colectiva celebrada entre la Entidad y las organizaciones sindicales “SINTMINTIC” y “SINTRATELECORREOS”.

Dicho apoyo se concede a solicitud del servidor, el cual consiste a partir de la vigencia 2021, en hasta uno punto tres (1.3) salarios mínimos mensuales legales vigentes (1.3 SMMLV), apoyo que será otorgado una vez al año y en ningún caso constituirá factor salarial. El apoyo educativo otorgado será ajustado con el IPC (índice de precios al consumidor) al momento de su reconocimiento, esto es, a la fecha de expedición del acto administrativo que reconoce el beneficio al servidor, en cumplimiento de los acuerdos sindicales adoptados mediante las resoluciones 001616 de 2013, 000264 de 2015 y 02346 de 2021.

**PARÁGRAFO 1.** En cumplimiento del párrafo 2 del artículo [2.2.10.2](#) del Decreto 1083 de 2015, modificado en el artículo 4 del Decreto 051 del 16 de enero de 2018, podrán ser beneficiarios del apoyo educativo del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, padres del empleado y los hijos del servidor, así como los hijos aportados al matrimonio y los hijos de crianza, hasta los 25 años, inclusive, o mayores que se encuentren en situación de discapacidad, siempre y cuando dependan económicamente de este y en la medida en que la entidad cuente con disponibilidad de recursos para el efecto.

**PARÁGRAFO 2.** El reconocimiento del beneficio de apoyo educativo estará supeditado a la disponibilidad presupuestal existente para cada vigencia y a las disposiciones establecidas en la presente reglamentación, aclarando que, en cumplimiento del literal g) del artículo [6](#) del Decreto Ley 1567 de 1998, modificado por el artículo [3](#) de la Ley 1960 de 2019, si el presupuesto es insuficiente para atender la demanda total de interesados o posibles beneficiarios, se dará prioridad a los servidores con derechos de carrera administrativa, luego de lo cual, para la definición de los beneficiarios adicionales, se tendrá en cuenta la antigüedad del empleado público interesado en la consecución del beneficio, lo cual será validado por el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces. Para tal efecto, establecerá el orden de los posibles beneficiarios partiendo del que ostente la vinculación activa y continua más antigua hasta finalizar con la más reciente.

Si una vez aplicados estos criterios de selección se determina que existe empate entre dos o más servidores públicos, la Subdirección para la Gestión del Talento Humano realizará un sorteo por balota para definir los beneficiarios finales que podrán acceder al beneficio de apoyo educativo. Para el sorteo se tendrá como participantes individualmente considerados, a los servidores postulados en relación con cada uno de los familiares que estos hayan inscrito; sorteo que se efectuará de forma pública para conocimiento de los interesados, siendo función del Subdirector de Gestión Contractual y el Subdirector Administrativo, o quien haga sus veces, velar por la transparencia de sus resultados.

En este último caso, el Subdirector para la Gestión del Talento Humano, el Subdirector de

Gestión Contractual y el Subdirector Administrativo o quienes hagan sus veces, dejarán constancia de los resultados mediante acta firmada con destino al Secretario General para la garantía de la correcta expedición de la resolución de reconocimiento.



**ARTÍCULO 16. PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES DE APOYO EDUCATIVO.** Los apoyos educativos definidos en la presente resolución se reconocerán a través de la expedición de acto administrativo firmado por el Secretario General del Ministerio, para lo cual los servidores públicos deberán presentar las solicitudes con los correspondientes requisitos, en las fechas establecidas por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

**PARÁGRAFO 1.** Los desembolsos se realizarán una vez se cierre cada período establecido.

**PARÁGRAFO 2.** En el caso que el Secretario General sea beneficiario del programa, el acto administrativo de reconocimiento y pago mediante el cual se le reconoce el beneficio será expedido por el Ministro.



**ARTÍCULO 17. REQUISITOS Y DOCUMENTOS PARA ACCEDER AL APOYO EDUCATIVO.** Para acceder al apoyo educativo a que se refiere la presente resolución, los servidores públicos que estén interesados deberán cumplir con los requisitos y documentos que se enuncian a continuación:

1. Tener la condición de empleado del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

2. Llevar por lo menos un año de servicios continuo en el Ministerio de Tecnologías de la Información y las

Comunicaciones hasta la fecha de cierre de la convocatoria.

3. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

4. Radicar en las fechas que señale la entidad en su convocatoria los siguientes documentos:

a. Fotocopia del registro civil del (los) hijo(s) del servidor, con edad hasta los 25 años, inclusive, que dependan económicamente de sus padres.

b. Declaración bajo juramento en la cual se manifiesta la dependencia económica del hijo, que se entenderá presentada con la validación de la solicitud.

c. Certificación original de la institución educativa en la que conste: El grado o semestre que está cursando el estudiante en el año en que solicita el apoyo; el valor de la matrícula, la pensión o el semestre según el caso; el número del NIT de la Institución Educativa, la Resolución de aprobación por parte del Ministerio de Educación y; datos básicos como la dirección, el teléfono, y correo electrónico de contacto administrativo.

d. Recibo de pago de matrícula y/o último pago de pensión.

e. Certificación Bancaria y copia del Registro Único Tributario - RUT de la Institución Educativa.

f. Certificación original (cuando aplique) de la institución de educación especial en la que conste que el estudiante se encuentra matriculado, el número del NIT, el número de Resolución de aprobación por parte del Ministerio de Educación, la dirección y el teléfono y el correo electrónico de contacto administrativo.

g. Para los hijos aportados al matrimonio y los hijos de crianza, copia de la afiliación a la E.P.S donde figure como beneficiario del servidor público solicitante.

PARÁGRAFO 1. Los hijos con edad hasta los 25 años cumplidos, inclusive, deberán estar estudiando en Instituciones Educativas aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional en los niveles de preescolar (hasta tres (3) grados antes de ingresar a primaria), educación básica primaria, básica secundaria, educación media, carreras técnicas o tecnológicas, universitaria en pregrado y postgrado.

PARÁGRAFO 2. Para el reconocimiento de apoyo para educación especial de los hijos de los servidores públicos beneficiados que se encuentren en situación de discapacidad física, sensorial, psíquica, cognoscitiva, emocional o con capacidad intelectual excepcional, deberán presentar en el transcurso de la convocatoria pertinente, el correspondiente diagnóstico efectuado por la Entidad Promotora de Salud - EPS a la cual se encuentre afiliado el estudiante, señalando si éste es de carácter temporal o permanente.

En caso de que la situación de discapacidad sea de carácter permanente, la presentación del diagnóstico correspondiente será presentada por una sola vez.

PARÁGRAFO 3. En caso de fallecimiento del empleado beneficiario, sus hijos podrán disfrutar del programa educativo durante el año en que ocurra el deceso, siempre y cuando acrediten el cumplimiento de los requisitos citados.

PARÁGRAFO 4. El apoyo educativo estará dirigido a sufragar el monto anual de matrícula o pensión mensual, o la sumatoria de estas durante el año, sin que por ninguna causa pueda superar la suma ni el límite establecido para dichos conceptos en el artículo [15](#) de la presente Resolución.

ARTÍCULO 18. RECONOCIMIENTO Y PAGO DEL APOYO EDUCATIVO. Previa revisión de cumplimiento de requisitos y documentos, la Subdirección para la Gestión del Talento Humano proyectará, para firma del Secretario General, el acto administrativo mediante el cual reconoce y ordena el pago del apoyo educativo directamente a los establecimientos educativos.

PARÁGRAFO. En todo caso, de conformidad con lo previsto en el Estatuto Orgánico de Presupuesto vigente y el Decreto 160 de 2014 Compilado en el Decreto Único Reglamentario [1072](#) de 2015 del Sector Trabajo, el cumplimiento de los acuerdos alcanzados en la mesa de negociación que impliquen gasto, estarán sujetos a la expedición de la respectiva disponibilidad presupuestal.



ARTÍCULO 19. PÉRDIDA DE APOYO EDUCATIVO. Un servidor perderá el beneficio del apoyo educativo por las siguientes causas:

1. Retiro del empleado público de la Entidad antes del desembolso a la institución educativa,
2. Por fallecimiento del hijo (a) beneficiario del empleado público.

PARÁGRAFO. Cuando sobrevengan inconsistencias en los documentos presentados para acceder al apoyo educativo, el Secretario General podrá solicitar al empleado público beneficiado el reintegro de los recursos desembolsados en la vigencia, hasta tanto surtan los trámites y las actuaciones de la autoridad competente.



ARTÍCULO 20. CRÉDITO EDUCATIVO. Consiste en la financiación de estudios en la modalidad de pregrado y postgrado mediante créditos educativos condonables por prestación de servicios y mérito académico, conforme a los acuerdos alcanzados en la mesa de negociación colectiva. La financiación de la educación formal está dirigida a los empleados de carrera administrativa y empleados de libre nombramiento y remoción. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.



ARTÍCULO 21. OBJETIVO DEL CRÉDITO EDUCATIVO. Otorgar créditos condonables para financiar los estudios, la formación académica a nivel de pregrado y posgrado de los empleados de carrera y libre nombramiento y remoción del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en desarrollo de la misión de la Entidad y en procura de niveles de excelencia, en educación superior a nivel nacional o en el exterior de manera virtual. Los estudios deberán guardar afinidad con los objetivos y funciones del Ministerio.



ARTÍCULO 22. REQUISITOS MÍNIMOS DE LOS ASPIRANTES. Los aspirantes deberán cumplir con los requisitos señalados en la Ley [909](#) de 2004, en las demás normas que regulen la materia y en el reglamento operativo aprobado por la Junta Administradora del Fondo EDUMINTIC.

PARÁGRAFO. La convocatoria para el acceso a los créditos educativos se realizará a través de los medios de comunicación dispuestos por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.



ARTÍCULO 23. FINANCIACIÓN DEL CRÉDITO. El crédito educativo se financiará con recursos del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, administrados únicamente por el ICETEX, de conformidad con las directrices señaladas en el convenio suscrito entre ambas entidades y el reglamento operativo de este.



ARTÍCULO 24. FINANCIACIÓN ESTUDIOS EN EL EXTERIOR. Sólo se financiarán estudios en el exterior de manera virtual para aquellos programas académicos que expidan títulos susceptibles de convalidación ante el Ministerio de Educación Nacional.

PARÁGRAFO. Para adelantar programas académicos en el exterior de manera virtual, adicionalmente deberán cumplirse los requisitos contenidos en la normatividad vigente y verificar que tanto el programa académico como la Universidad tengan el registro calificado de la entidad competente en el país de origen, o su equivalente.



ARTÍCULO 25. DE LA JUNTA ADMINISTRADORA. El convenio suscrito entre el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el ICETEX para la ejecución del crédito educativo como componente del Programa de Bienestar Social de este Ministerio, tendrá una Junta Administradora como órgano de control y decisión, encargado de

fijar las políticas, velar por el óptimo aprovechamiento de los recursos y decidir sobre la aprobación y condonación de los créditos. La Junta Administradora estará conformada por:

1. El Subdirector para la Gestión del Talento Humano
2. El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.
3. Un (1) representante de cada sindicato de los trabajadores del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
4. El Vicepresidente de Fondos en Administración del ICETEX, quien tendrá voz, pero no voto o quien haga sus veces.

### CAPITULO III.

#### PROGRAMA DE INCENTIVOS.



**ARTÍCULO 26. COMPONENTES.** Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, por una parte, y de otra, los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos. Según su naturaleza existen dos tipos de incentivos: Pecuniarios y no pecuniarios.



**ARTÍCULO 27. BENEFICIARIOS.** Serán beneficiarios de los programas de calidad de vida todos los servidores públicos del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Son beneficiarios del programa de incentivos los siguientes empleados públicos del Ministerio:

1. No Pecuniarios: Empleados de carrera administrativa; de libre nombramiento y remoción de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial que logren niveles de excelencia en la evaluación del desempeño o en los acuerdos de gestión, ya en firme, así como para los mejores equipos de trabajo con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo.
2. Pecuniarios: Equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, calidad y mejoramiento del servicio a través de un proyecto efectuado en el marco del plan de acción institucional.



**ARTÍCULO 28. REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES.** Los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Contar con un tiempo de servicios al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, mínimo de un (1) año a la fecha de cierre de evaluación del desempeño o del acuerdo de gestión según corresponda.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel sobresaliente en la última evaluación del desempeño en firme correspondiente

al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.



**ARTÍCULO 29. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS PÚBLICOS.** La Subdirección para la Gestión del Talento Humano seleccionará los mejores empleados públicos del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, mediante el siguiente procedimiento:

1. Para seleccionar a los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico de la entidad se escogerá, por cada uno de estos niveles, al empleado que haya obtenido la calificación más alta dentro del nivel sobresaliente de la última evaluación del desempeño en firme correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

2. Para seleccionar al mejor empleado de carrera administrativa de la entidad se tomará al empleado con derechos de carrera que haya obtenido la calificación más alta dentro del nivel sobresaliente de la última evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

3. Para seleccionar al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad se tomará el empleado que, de forma equitativa y teniendo en cuenta cada uno de los sistemas de evaluación aplicables obtenga el porcentaje de nota más alto dentro del nivel sobresaliente según corresponda, bien sea, la última evaluación gestión o a la última evaluación del desempeño en firme del año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

**PARÁGRAFO:** El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el artículo [2.2.13.1.5](#) y siguientes del Decreto 1083 de 2015. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.



**ARTÍCULO 30. CRITERIO DE DESEMPATE.** En el evento en que, en cualquiera de las situaciones contempladas en los numerales 1 a 3 del artículo anterior se presente empate entre dos o más empleados públicos por haber obtenido igual puntaje en la evaluación de desempeño o evaluación de gestión, según el caso, se aplicarán las siguientes reglas de desempate a fin de determinar el empleado que finalmente obtenga el mayor puntaje conforme a la siguiente sumatoria:

1. Porcentaje de calificación de la evaluación de desempeño o del acuerdo de gestión: Se tomará el resultado de la calificación y se multiplicará por el 75%, estableciendo este valor en puntos.

2. Asistencias realizadas durante el último año a la reunión institucional periódica convocada por el Ministro de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (cualquiera sea su denominación): La calificación definitiva de la evaluación de desempeño o evaluación de gestión, se incrementará en un 10%, estableciendo este valor en puntos, a aquellos empleados que hayan asistido a todas las reuniones institucionales periódicas convocadas por el Ministro de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (cualquiera sea su denominación) realizadas desde enero a diciembre del año anterior a la fecha de selección de los mejores empleados públicos. Sólo en caso de inasistencia justificada, debidamente soportada, se validará la información y se calificará con la misma base de la asistencia a las reuniones mensuales.

3. Participación en actividades voluntarias: La calificación definitiva de la evaluación de desempeño o evaluación de gestión, se incrementará en un 15%, estableciendo este valor en puntos, a aquellos empleados a quienes les haya sido certificada la participación permanente, durante la vigencia anterior a la selección, en por lo menos una de las siguientes actividades:

- Participación en actividades internas deportivas de la entidad o en representación oficial de actividades deportivas externas.
- Brigada de emergencias.
- Grupos de talento.
- Gestores de procesos.
- Gestores de conocimiento.

Si una vez sumados los puntajes adicionales obtenidos conforme a los criterios antes descritos, se determina que existe empate entre dos o más empleados públicos, la Subdirección para la Gestión del Talento Humano, realizará un sorteo por balota para definir el mejor empleado.

La Subdirección para la Gestión del Talento Humano presentará al Secretario General un informe sobre los resultados de la selección de los mejores empleados públicos de cada nivel.



ARTÍCULO 31. INCENTIVOS PARA EL DESEMPEÑO INDIVIDUAL. Los empleados públicos que resulten seleccionados de acuerdo con lo previsto en los numerales 1 a 3 del artículo [29](#) de la presente resolución, recibirán un (1) bono por un monto equivalente a 3 SMMLV, que se podrá escoger entre las siguientes alternativas de incentivo no pecuniario ofrecidas por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones:

1. Bienestar (Recreación o Educación)
2. Víveres (Aquellos que podrán ser redimidos en tiendas y/o supermercados de conformidad con los términos establecidos por la Caja de Compensación que ejecute el contrato de Bienestar o quien haga sus veces.

Lo anterior, acorde a la disponibilidad presupuestal de cada vigencia.

PARÁGRAFO. Los empleados públicos seleccionados como los mejores por desempeño individual de cada nivel, el empleado seleccionado como el mejor de carrera administrativa, así como el mejor empleado de libre nombramiento y remoción, serán reconocidos mediante acto administrativo firmado por el Ministro de lo cual reposará copia en la hoja de vida del empleado público.



ARTÍCULO 32. REQUISITOS PARA CONFORMAR EQUIPOS DE TRABAJO PARA EFECTOS DE INCENTIVOS. Para la conformación de equipos de trabajo se exigirán los siguientes requisitos:

1. Ser empleados de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
2. Llevar por lo menos un año (1) de servicio continuo en el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, al momento de la conformación del equipo de trabajo.



3. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior, contado desde la fecha de postulación del equipo de trabajo. El ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye una causal de exclusión de este.

PARÁGRAFO. Cada equipo de trabajo estará conformado por un número mínimo de tres (3) y máximo de cinco (5) empleados públicos del Ministerio, provenientes de una o varias áreas. Cuando uno de los integrantes sea sancionado o se desvincule de la Entidad, éste deberá ser reemplazado por otro empleado que cumpla con las mismas condiciones ya indicadas en un término no superior a los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la sanción o retiro. Este cambio deberá ser notificado por escrito a la Subdirección para la Gestión del Talento Humano.

ARTÍCULO 33. PROYECTO PRESENTADO POR EL EQUIPO DE TRABAJO. Cada equipo de trabajo conformado en los términos del artículo anterior deberá presentar un proyecto que consiste en un conjunto de actividades orientadas a incrementar el mejor uso de los recursos, mejorar la prestación del servicio o cumplir un objetivo institucional.

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones definirá, con base en la planeación institucional del año siguiente, cuáles son las áreas estratégicas de trabajo a desarrollar por equipos de trabajo, a través de proyectos, para lo cual realizará una convocatoria por los diferentes medios de comunicación con los que cuenta la Entidad.

Un proyecto será viable para participar y ser evaluado, cuando:

1. Su resultado esté orientado al logro de objetivos institucionales.
2. No genere erogación o carga presupuestal para el Ministerio.
3. Responda a criterios de excelencia, calidad y muestre aportes significativos al servicio que ofrece la Entidad.
4. Sea ejecutado directamente por los miembros del equipo, sin que medie ejecución contractual con terceros.

PARÁGRAFO. Los equipos de trabajo deberán presentar un anteproyecto al jefe de la dependencia misional o funcional afín al tema objeto del proyecto quien certificará al Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano si el anteproyecto presentado cumple con los requisitos iniciales previstos en el presente artículo. En caso de duda, corresponde al Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano validar cual sería jefe de la dependencia misional o funcional afín al tema objeto del proyecto.



ARTÍCULO 34. GRUPO EVALUADOR DE PROYECTOS. Con el fin de evaluar los resultados de los proyectos, se conformará un grupo evaluador de proyectos para el Plan de Incentivos, el cual estará conformado por los siguientes empleados públicos del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones:

1. El/la Secretario(a) General o su delegado
2. Un delegado del Viceministerio de Transformación Digital.
3. Un delegado del Viceministerio de Conectividad.
4. El/la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación y Estudios Sectoriales o su delegado

**ARTÍCULO 35. FUNCIONES DEL GRUPO EVALUADOR DE PROYECTOS.** Son funciones del grupo evaluador de los proyectos, las siguientes:

1. Asistir a la sustentación de los proyectos de equipos programada.
2. Evaluar y calificar los proyectos que participen en el plan de incentivos, según los parámetros de calificación establecidos.
3. Elaborar un informe sobre los resultados de la evaluación de los proyectos de equipos de trabajo.

**PARÁGRAFO.** El grupo evaluador de proyectos podrá recibir asesoría técnica y apoyo de otras dependencias del Ministerio, entidades o empresas especializadas para la evaluación y selección de los mejores equipos de trabajo, según la temática desarrollada por los equipos.



**ARTÍCULO 36. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN.** Las etapas para la selección del mejor equipo de trabajo se desarrollarán dentro del cronograma anual que para el efecto defina la Subdirección para la Gestión del Talento Humano a través de convocatoria, la cual será publicada por los diferentes medios de comunicación de la entidad y será avalada por el Secretario General.



**ARTÍCULO 37. INCENTIVOS PARA MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO.** Los Incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo serán:

1. Primer puesto: Incentivo pecuniario para el equipo, equivalente a 5 SMMLV, mediante distribución equitativa entre los integrantes del equipo.
2. Segundo puesto: Incentivo no pecuniario para el equipo, equivalente 4 SMMLV.
3. Tercer puesto: Incentivo no pecuniario para el equipo, equivalente 3 SMMLV.

Para todos los integrantes de los equipos ganadores:

1. Mención especial con copia a la hoja de vida de cada uno de sus integrantes.
2. Publicación del proyecto en sitio web del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y la intranet.

**PARÁGRAFO.** En todo caso los incentivos definidos para el desempeño individual y por equipos de trabajo estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal, para lo cual primarán los primeros en casos de no contarse con los recursos suficientes.



**ARTÍCULO 38. RECONOCIMIENTO AL MEJOR COMPAÑERO DE TRABAJO.** Para promover y fortalecer la cultura del servicio al cliente y la generación y mantenimiento de ambientes de trabajo saludables y productivos, cada dependencia seleccionará, entre sus empleados públicos, al compañero de trabajo que en su comportamiento demuestre las mejores calidades de servicio al cliente interno y externo, y la incorporación de los valores institucionales y compromisos éticos en sus actuaciones diarias. La elección contemplará las siguientes condiciones:

1. Manifestación permanente del interés por cumplir la tarea y los proyectos a cargo de la dependencia.
2. Calidad de atención al usuario.
3. Compañerismo, colaboración y transparencia reflejados en su trabajo diario y que evidencian la incorporación de los valores institucionales.
4. Disposición permanente para encontrar soluciones a los problemas cotidianos del área o mitigar con su aporte los efectos que éstos generan.



ARTÍCULO 39. ELECCIÓN DEL MEJOR COMPAÑERO DE TRABAJO. La elección estará a cargo de cada grupo interno de trabajo y de cada dependencia. El jefe de cada dependencia remitirá el resultado a la Subdirección para la Gestión del Talento Humano por el medio que esta establezca. El reconocimiento al mejor compañero se realizará en alguna de las actividades institucionales previstas por el Ministerio.



ARTÍCULO 40. RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO. En ceremonia pública se otorgará una distinción a los empleados públicos del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones que durante la vigencia cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50 años de servicio a la Entidad, y demás reconocimientos que se hayan acordado.



ARTÍCULO 41. OTRAS DISTINCIONES. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones podrá otorgar reconocimiento público a los empleados públicos que considere, por sus aportes y compromiso con la Entidad.



ARTÍCULO 42. RECONOCIMIENTO A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES. Reconocer públicamente la labor de las organizaciones sindicales SINTMINTIC y SINTRATELECORREOS, por cuya gestión fue posible alcanzar en la mesa de negociación colectiva celebrada en la vigencia 2021, el acuerdo que se materializa en la presente resolución, en lo relativo a la reglamentación del beneficio de apoyo educativo en favor de los empleados públicos del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y sus familias.



ARTÍCULO 43. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución No. 003075 del 21 de noviembre de 2019 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá. D.C, a los nueve (09) días del mes de septiembre de 2021.

**KAREN ABUDINEN ABUCHAIBE**

Ministra de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Compilación Jurídica MINTIC

n.d.

Última actualización: 30 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.728 - 15 de abril de 2024)



**MINTIC**