

CIRCULAR 15 DE 2023

(junio 9)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

MINISTERIO DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES

PARA: SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA
ASUNTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

En cumplimiento de los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público Nacional y servidores de MinTIC, mediante el documento adjunto a la presente comunicación se procede a adoptar el Plan Institucional de Capacitación para la Vigencia 2023, la cual se aprobó mediante Comité MIG en el mes de mayo del presente año.

Al respecto, se informa que el cronograma de capacitaciones ha sido ajustado en lo referente a las fechas de ejecución, por la cual nos permitimos socializar el nuevo cronograma dispuesto para el efecto, establecidas en el documento adjunto.

Cordialmente,

LUZ AIDA BARRETO

Secretaria General

REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS		 Escanee el código para verificación
Modificación del Plan Institucional de Capacitación _Memorando_V8__ (1) (1) Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones gestionado por: azsign.com.co		
Id Acuerdo:20230609-101800-cf9cf4-61398178 Estado:Finalizado	Creación:2023-06-09 10:18:00 Finalización:2023-06-09 10:45:22	
Aprobación: Secretaria General  LUZ AIDA BARRETO BARRETO 65730412 labarreto@mintic.gov.co SECRETARIA GENERAL		

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

MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023

SUBDIRECCIÓN PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. JUSTIFICACIÓN

De conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial lo consagrado en la Ley de 2017 y Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, el Ministerio de Tecnologías de la Info necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación - habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos que procesos y servicios, por medio de un conjunto de acciones de capacitación que le apunten al cump humano de sus servidores, a la generación y producción de conocimiento, a la innovación y transfo

oportunidad y calidad de las respuestas a todos los grupos de valor.

El Plan Institucional de Capacitación- PIC 2023 del MinTIC se diseñó de conformidad con los lineamientos del Plan Administrativo de la Función Pública - DAFP, Escuela Superior de Administración Pública- ESAP y las metas y objetivos institucionales; para ello, se desarrolló un diagnóstico de necesidades de aprendizaje de las dependencias

Finalmente, el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023, se diseñó dando continuidad al enfoque de problemas donde la enseñanza no es una simple transmisión de conocimientos, sino es considerada un proceso que permite a los servidores construir su propio saber y donde el aprendizaje es el resultado de un proceso de cooperación con el equipo de trabajo y el facilitador o docente.

2. OBJETIVOS

Objetivo Estratégico

Fortalecer los conocimientos, habilidades, aptitudes y destrezas del talento humano del Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones a través de procesos de capacitación que contribuyan al logro de los objetivos y metas institucionales y a la mejora de la capacidad técnica de las dependencias y el crecimiento humano de los servidores para una exitosa gestión.

Objetivos de Gestión

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

El Plan Institucional de Capacitación del MinTIC, inicia desde el diagnóstico de necesidades de aprendizaje de las dependencias y finaliza con la evaluación del impacto y con el informe final de gestión de la vigencia que muestra el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de calidad de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030.

4. MARCO LEGAL

4.1 Principios Rectores

La capacitación se basa en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto Nacional 1073 de 2015:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación estratégica y se desarrolla en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentido integral, con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

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

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

Prevalencia del interés de la organización:

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

Integración a la carrera administrativa:

La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de promoción de carrera.

Prelación de los empleados de carrera:

Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que permitan la promoción de los empleados de carrera.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, tanto a nivel institucional como interinstitucional.

4.2 NORMATIVIDAD

El marco normativo pretende ser un referente o apoyo para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación. La Constitución Política en el artículo [54](#) establece que “Es obligación del Estado y de los empleadores atender a quienes lo requieran”.

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

Decreto Ley 1567 de 1998, en el artículo [4](#), “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación del Estado”, define la capacitación como: el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación inicial como a la educación superior establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial y superior, al desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual de los ciudadanos, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del personal de la función pública, comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico la capacitación basada en los principios que rigen la función administrativa.”

Ley [489](#) de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, en virtud de algunos principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los artículos 209 y 210 de la Constitución Política”, el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, ESAP.2017.

Ley [909](#) de 2004 “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la formación de los empleados públicos”, los artículos [15](#) y [36](#) disponen lo siguiente:

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

Artículo [36](#) - “Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, de manera fundamental, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que contribuya al mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las u de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo desempeño..”

Decreto 024 de 2005 “Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el c de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Ped disposiciones”. “(...) Artículo 9º, Formación a los funcionarios y funcionarias del Distrito, Literal c de sus rubros de capacitación para el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos c

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

Decreto 4904 de 2009 “por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la pre desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 160 de 2014 “Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 c negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”. “(...) Artíc dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucio talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva

Decreto [1083](#) de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector d siguiente:

“. Artículo [2.2.9.1](#) Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deb necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, p desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades es (Artículo 65 del Decreto 1227 de 2005)”

Artículo [2.2.9.3](#) Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de l de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capac de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mec Capacitación que éstas formulen.

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

“. Artículo [2.2.9.4](#) Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo c de 1998, confórmese la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el obj La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley [909](#) de 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red cada entidad aportará rec: disponibilidades. (Artículo 68 del Decreto 1227 de 2005)”

“. Artículo [2.2.9.5](#) Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidor de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Admin:

Administración Pública, ESAP. (Artículo 1 del Decreto 4665 de 2007)”

“. Artículo [2.2.9.6](#) Proyectos de Aprendizaje por Competencias. El Departamento Administrativo de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. (Artículo 2 del Decreto 466

Decreto [1072](#) de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector T

Decreto [648](#) de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto [1083](#) de 2015 Reglamentario Úr

Decreto 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar el Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y durader

Decreto [1499](#) de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto [1083](#) de 2015, Decreto Único Re relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo [133](#) de la Ley 1753 de 2015”.

Decreto [612](#) de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales entidades del Estado”.

Ley [1952](#) de 2019 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”. Artículo [37](#). Derechos. Numeral 3 “Recibir capacitación artículo [38](#). Deberes. Numeral 42. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su funci

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

Ley [1960](#) de 2019 “Por el cual se modifica la Ley [909](#) de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dicta la Ley de Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad (...)”

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

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

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC- con base en Proyectos de Capacitación, pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación PIC se aborde de manera integral, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación

Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias del Sector Público - DAFP.

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

Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) de Empleados Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública

Resolución [2349](#) de 2021: “Por la cual se expide el reglamento de los Planes de Capacitación, Bienestar y Desarrollo del Sector Público del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y se deroga la Resolución No. 1000 de 2019”.

5. APARTADO CONCEPTUAL

Para la construcción del Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

en cuenta los conceptos que se definen a continuación:

5.1. PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020-2030

Se constituye para el “Min TIC” en la orientación del Gobierno Nacional para la formulación del P objeto “Presentar los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de l

Primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del a define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes ten capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de ca de los valores institucionales. Finalmente, encontrarán orientaciones generales para fortalecer las ca de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo” (Guía Plan Nacional de Formación y Capa

A continuación, se relacionan los 4 ejes temáticos que se alinearán con las actividades de capacitac

- GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN (GC)

Eje temático que fomenta en el servidor público la necesidad de aprender constantemente y compa de comunicación, conectividad, coparticipación en la producción de activos intangibles: el conocir organizaciones públicas. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030)

- CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO (CVP)

Eje temático que tiene como objetivo agregar en las capacidades del servidor una visión de corresp herramientas cognitivas y psicomotoras que le permitan medir la eficacia y la efectividad de la gest capacitación la visión de marcos estratégicos de gestión, para que la temática tratada se contextuali satisfacción y confianza. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030)

- TRANSFORMACIÓN DIGITAL (TD)

Eje temático cuyo objetivo es desarrollar en el servidor público competencias que orienten el proce automatización de procedimientos y herramientas TIC.

También pretende desarrollar competencias laborales relacionadas con asuntos tecnológicos, para l innovación digitales y de la industria 4.0.

- PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO (PEP)

Eje temático que busca fomentar en el servidor público la cultura de integridad de la gestión públic las competencias comportamentales del sector público, con el propósito de mantener una cultura de



Ministerio Administrativo de Desarrollo Social - Unidad Administrativa Especial

5.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Es el conjunto de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reintroducción que el MinT resultado de un estudio de necesidades individuales, por áreas e institucionales. Las capacitaciones y fortalecer las competencias y habilidades necesarias para el trabajo, contribuyendo a la profesionalización institucional. Así mismo, la Universidad Corporativa del Ministerio es una estrategia que permite la capacitación virtual.

Las actividades de Capacitación definidas por MinTIC para el periodo 2023, se encuentran discriminadas en el ANEXO N°. 1 - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

5.2.1. CAPACITACIÓN

“Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal establecida por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial y el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual para el cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo. Comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico el desarrollo de competencias basadas en los principios que rigen la función administrativa.” (Decreto 1567 de 1998, Art. 4)

5.2.2. ENTRENAMIENTO

En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de aprendizaje que consiste en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los conocimientos y habilidades requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos y habilidades inmediatas. (Circular Externa 100-10 de 2014 - DAFP). Para el MinTIC, el entrenamiento es el proceso de desarrollo de conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones, procesos en los que interactúa y sus recursos humanos y de información requeridos y las personas o procesos con los que tiene una mayor interacción, facilitan que el aprendizaje sea efectiva y su contribución a las metas del área de trabajo se dé con mayor celeridad.

5.2.3. INDUCCIÓN

“Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante el periodo de prueba.” (Decreto 1567 de 1998, Art. 7)

En el MinTIC, la inducción tiene la finalidad de presentar al servidor público los siguientes temas:

procesos y temas transversales, durante este proceso se dan a conocer las contribuciones que el Mir públicos al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos a través del uso de las TIC.

5.2.4. REINDUCCIÓN

“Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa” (Decreto 1567 de 1998, Art. [7](#))

5.2.5. UNIVERSIDAD CORPORATIVA MINTIC

La Universidad Corporativa del Ministerio, es una estrategia para fortalecer y promover la gestión y que promueve nuevos saberes, en sintonía con la identidad corporativa y de su personal, de búsqueda de conocimiento para mejorar, de querer conocer, intercambiar y construir, a sabiendas que el conocimiento es flexible, dinámico y La Universidad Corporativa MinTIC es un propósito que se despliega y se hace real en las modalidades de formación. Gran parte de las acciones se apoyan en el modelo de formación e-learning, una alternativa muy efectiva que aumenta la productividad. Debido a esto, es un mediatizador del conocimiento y un facilitador del desarrollo personal y del fortalecimiento de la cultura deseada y se alcanza la visión estratégica del MinTIC, la cual trasciende el corto plazo y el logro de los objetivos colectivos del Ministerio hoy y de los años venideros, en el marco de las necesidades del país.

5.2.6. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO (PAE)

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

5.2.7. COMPETENCIA

El Gobierno Nacional, a través del artículo [2.2.4.2](#) del Decreto 1083, define las competencias como el conjunto de capacidades en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público. La capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y competencias. De igual manera nos indica que las competencias laborales se determinarán con base en el siguiente aspecto:

1. Requisitos de estudio y experiencia del empleo, los cuales deben estar en armonía con lo dispuesto en los decretos reglamentarios, según el nivel jerárquico en que se agrupan los empleos, 2. Las competencias comportamentales.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el Ministerio TIC se realiza el proceso de vinculación, validando el conocimiento y, al mismo tiempo, promueve el desarrollo de las competencias comportamentales definidas en los artículos [2.2.4.2](#) y [2.2.4.8](#) Competencias comportamentales por nivel jerárquico del citado decreto.

- CONOCIMIENTO (**SABER**):

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

- HABILIDAD (**HACER**)

Es el atributo de las Competencias que comprende todas las capacidades y destrezas que los servidores públicos permite ejecutar más fácilmente sus labores.

- ACTITUD (**SER**)

Es el atributo de las Competencias que comprende todos los comportamientos y conductas del actu en circunstancias propias de su labor y de su entorno laboral.



6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

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

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

7. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

7.1 Procesamiento de la información

Con el fin de conocer la percepción y las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional, se solicitó a la entidad sobre el aprendizaje de capacitación requerido que se evidenciaron desde su rol como Su de apoyo), para identificar dichas necesidades según los objetivos estratégicos y las competencias que se registraron en una matriz en formato Excel y se hicieron las respectivas consolidaciones.

Sumado a esto, se realizó un análisis con la información enviada por la Oficina de Planeación y estas capacitaciones que se tienen previstas a realizar en la Universidad Corporativa de la Entidad. Finalmente, los servidores públicos se escogieron las temáticas más relevantes, adaptándolas a los objetivos y necesidades, conocimientos, habilidades, aptitudes y destrezas a todos los funcionarios del Ministerio de Tecnología e Innovación.

Los demás Insumos se analizaron de manera particular y se establecieron las temáticas de mayor relevancia.

7.2 Principales Resultados Obtenidos

El 100 % de las dependencias participaron activamente en el diligenciamiento de la encuesta de necesidades.

7.3 Necesidades identificadas

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

Participación por Dependencia de la recolección de necesidades de Aprendizaje:

- Que el formulario remitido a los funcionarios de la entidad mediante el cual se solicitaba manifestar sus necesidades de aprendizaje, obtuvo un total de 232 servidores, equivalente al 40% de participación sobre la planta global de la Entidad.
- A su vez se obtuvieron adicionalmente 205 resultados sobre la calificación de los servicios ofrecidos en el año 2022; sin perjuicio que el número estuviera directamente relacionado con aquellos funcionarios que participaron en la encuesta.
- Que el resultado de la información recolectada arrojó el resultado que se ha tenido en cuenta, para la planeación de las capacitaciones.

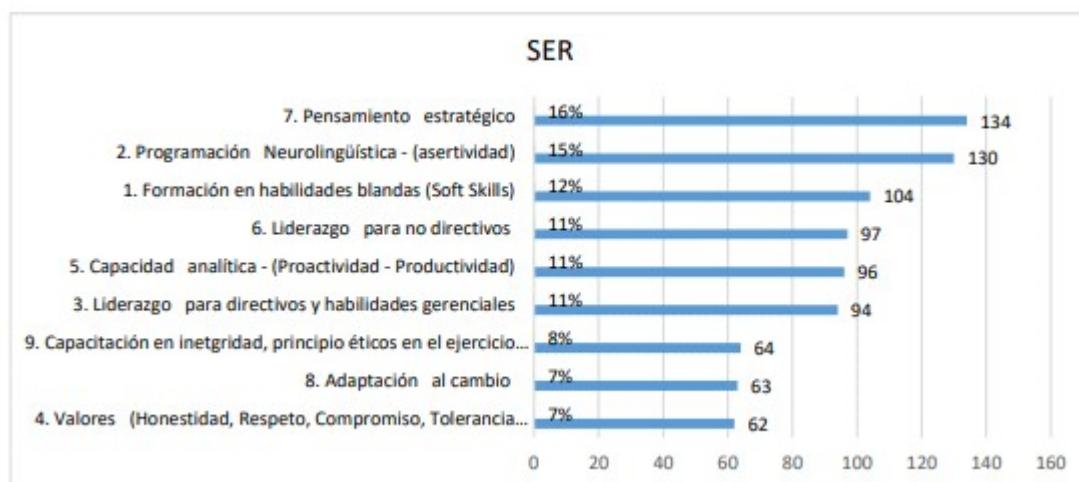
Las dependencias que más participaron:

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



Resultados Componente del Ser:

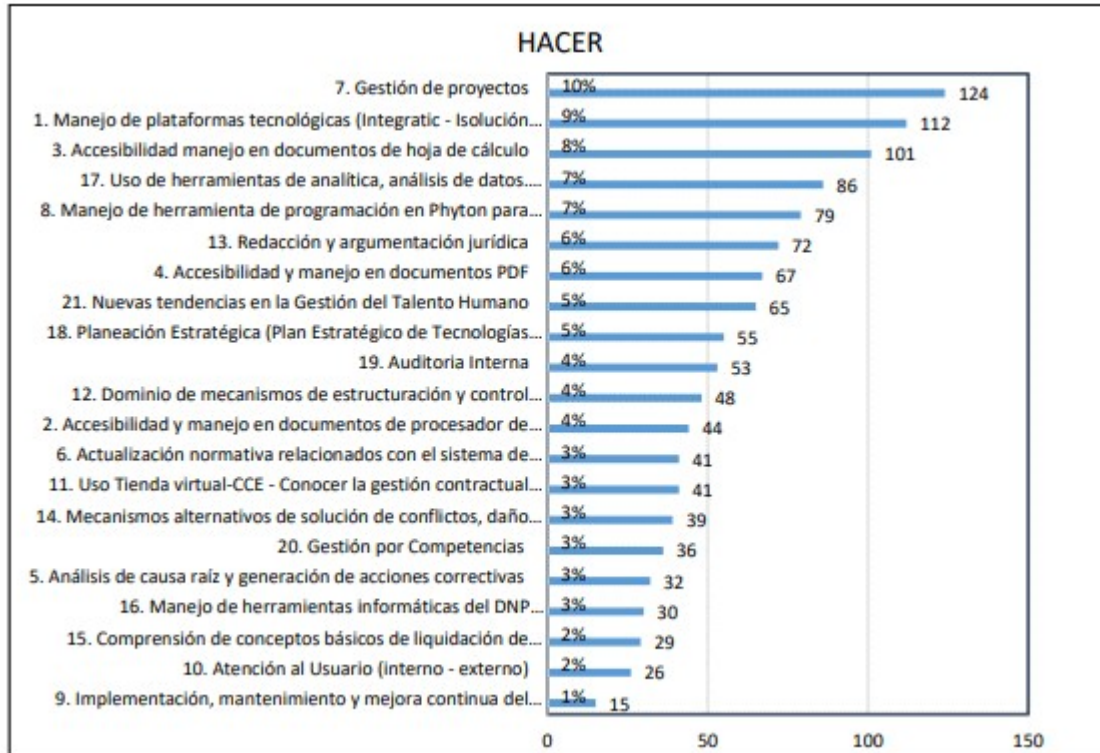
De acuerdo con el promedio de respuestas obtenidas en el componente del SER (actitudes) se brindó identificación con el fin de abarcar aquellas habilidades del componente descrito.



Resultados Componente del Hacer - Transversales:

De acuerdo con el promedio de respuestas obtenidas en el componente del HACER (Habilidades) se brindó participación del total del cupo de apertura del curso, identificándose como tal las que sean igual o

identificadas con el fin de abarcar aquellas habilidades del componente descrito.



Resultados Componente del Saber

De acuerdo con el promedio de respuestas obtenidas en el componente del SABER (Conocimiento), participación del total del cupo de apertura del curso, identificándose como tal las que sean igual o identificadas con el fin de abarcar aquellas habilidades del componente descrito.



8. APARTADO METODOLÓGICO

Con el fin de optimizar los procesos de aprendizaje, el MinTIC definió las siguientes metodologías el Plan Institucional de Capacitación:

8.1. MAGISTRAL

Metodología en la cual se transmite la información (o conocimiento) por parte del tutor al servidor

8.2. VIRTUAL

Metodología en la cual se desarrollan estrategias para el aprendizaje autónomo, basado en el trabajo realiza con el apoyo de una plataforma tecnológica que permita la conexión y transferencia de infor








8.3. VIRTUAL UNIVERSIDAD CORPORATIVA MINTIC - UCM

Metodología en la cual los servidores MinTIC pueden acceder de manera individual al conocimiento plataforma de la Universidad Corporativa MinTIC - UCM, desde su puesto de trabajo o desde cual La UCM cuenta con tutores virtuales que realizan seguimiento y brindan asesoría a los servidores q

9. EJECUCIÓN

Para la ejecución de las actividades aprobadas en el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2020 A-02-02-02-009-002 SERVICIOS DE EDUCACIÓN. Los recursos asignados para la ejecución de desarrollar las capacitaciones solicitadas por los funcionarios vinculados a la planta global de la En

siguiente procedimiento:

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

Finalmente, el MinTIC realiza capacitaciones internas y promueve la participación en, cursos, conferencias, talleres, cursos de la Universidad Superior de Administración Pública

ESAP, Departamento Nacional de Planeación - DNP y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Programa de Capacitación:

Es importante anotar que la priorización se realizó con las necesidades de capacitación primarias si

- Validación y ajuste del Plan Institucional de Capacitación 2023, de acuerdo con las necesidades de cobertura.

- Validación del Plan Institucional de Capacitación 2023 por parte de la mesa técnica definida en la [Resolución 2349](#) de 2021.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para hacer un adecuado seguimiento a las actividades derivadas del Plan Institucional de Capacitación y su gestión.

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETO	DEFINICIÓN	UNIDAD MEDIDA
Eficacia	Cumplimiento del Plan de Formación y Capacitación	Identificar el nivel de cumplimiento del plan de formación y capacitación	Realizar seguimiento a la ejecución trimestral del Plan Institucional de capacitación 2023	Porcentaje
Efectividad	Evaluación de las capacitaciones	Evaluar las capacitaciones realizadas en cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación	Realizar seguimiento a las evaluaciones realizadas a las actividades de capacitación de cada semestre de la vigencia 2023	Promedio
Eficacia	Impacto identificado de la capacitaciones realizadas	Identificar el impacto de las capacitaciones realizadas, en el desempeño de los funcionarios de la entidad	Identificar el impacto de las capacitaciones realizadas en el marco del plan institucional de capacitación	Porcentaje

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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

No.	TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	EJES TEMÁTICOS GUÍA DAFP (1)	INTENSIDAD HORARIA	DESTINATARIOS	METODOLOGIA	TR
1	Inducción general e inducción al cargo	GC - Ser - Saber PEP Ser -Saber	10 horas	Todo el personal que ingresa a la Entidad	Magistral Virtual /	X
2	Reinducción Institucional	GC - Ser - Saber PEP Ser -Saber CVP Ser - Saber	10 horas	Todo el personal	Magistral Virtual /	X
3	Plan Anticorrupción, integridad y de Atención al Ciudadano	CVP Ser - Saber PEP Ser -Saber	2 horas	Todo el personal	Magistral Virtual PAE /	X
4	Transparencia y Acceso a la Información	TD Ser - Saber CVP Ser - Saber PEP Ser - Saber	2 horas	Todo el personal	Magistral Virtual PAE /	X
	Servicio ciudadano (recepción y tiempos de		2 horas	Todo el personal	Magistral Virtual PAE /	X

5	respuesta de PQRSD, protocolos de servicios y servicio al ciudadano, protocolo de administración por cada uno de los canales de atención dispuestos por la entidad).	TD Ser - Saber CVP Ser - Saber PEP Ser - Saber				
6	Archivo-gestión documental	GC Saber - Hacer CVP Saber - Hacer	2 horas	Todo el personal	Magistral Virtual PAE	/ X

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

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

	-Aspa Sharepoint -Seven)					
14	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	GC - Ser-Saber CVP - Ser-Saber- Hacer	60 horas	Todo el personal	Virtual	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

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

EJES TEMÁTICOS GUÍA DAFP (1):

PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020-2030

GC - Gestión del conocimiento y la innovación

CVP - Creación de valor público

TD - Transformación digital

PEP - Probidad y ética de lo público

Bibliografía

Decreto Ley [1567](#) de 1998: “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de

Ley [909](#) de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera adminis

Decreto [1083](#) de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de

Ley [1960](#) de 2019: “Por la cual se modifican la Ley [909](#) de 2004, el Decreto-ley [1567](#) de 1998 y se

Decreto 815 de 2018; “Por el cual se modifica el Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del S competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.

Resolución 3073 de 2019: “Por la cual se expide el reglamento de los Planes de Capacitación, Bien Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y se deroga la Resolución No. (

Departamento Administrativo de la Función Pública (2020) Plan Nacional de Formación y Capacit

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



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)

