

	ACTA	Código: GD-FM-012
		Versión: 11
		Vigente: 04/03//2019

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN SECTORIAL

No. 1

COMITÉ: Institucional de Gestión y Desempeño

FECHA: 24 y 27 de enero de 2025

HORA: 9:00 a 10:45 a.m. y 2:40 a 4:53 p.m.

LUGAR: Edificio Palma Real, piso 9, sala de juntas 30.

ASISTENTES:

Nombre y Apellidos	Entidad	Cargo	Teléfono	Correo electrónico
Luz Nayibe López Suarez	MinCIT	Secretaría General	Ext. 1664	llopezs@mincit.gov.co
Luis Felipe Quintero	MinCIT	Viceministro de Comercio Exterior		fquintero@mincit.gov.co
Diana Larisa Caruso Lopez	MinCIT	Jefe Oficina Asesora de Planeación Sectorial	Ext. 1514	dcaruso@mincit.gov.co
Hernán Zuñiga	MinCIT	Director de Regulación delegado por el Viceministro de Desarrollo Empresarial	Ext. 1440	hzuniga@mincit.gov.co
Manuel Chacón	MinCIT	Director delegado por el Viceministro de Comercio Exterior		mchacon@mincit.gov.co
Carlos Ariel Bautista González	MinCIT	Asesor delegado por el Viceministro de Turismo		cbautista@mincit.gov.co
Steven Parra	MinCIT	Jefe Oficina de Sistema de Información	Ext. 1298	sparra@mincit.gov.co
Monica Fernanda Yajaira Leonel Martínez	MinCIT	Jefe Oficina Asesora Jurídica	Ext. 1280	mleonel@mincit.gov.co

INVITADOS:

Nombre y Apellidos	Entidad	Cargo	Teléfono	Correo electrónico
Angela Monica Castro	MinCIT	Jefe Oficina Control Interno	Ext. 2214	acastrom@mincit.gov.co
Martha Ocampo	MinCIT	Asesor Oficina Control Interno	EXT 1505	mocampo@mincit.gov.co
Ana Lucía Méndez	MinCIT	Coordinadora Grupo de Gestión Documental		amendez@mincit.gov.co

	ACTA	Código: GD-FM-012
		Versión: 11
		Vigente: 04/03//2019

Nombre y Apellidos	Entidad	Cargo	Teléfono	Correo electrónico
Laura Milena Correa	MinCIT	Coordinadora Grupo de Talento Humano		lc Correa@mincit.gov.co
Tatiana Román	MinCIT	Coordinadora Grupo de Relación con el Ciudadano	Ext. 1262	troman@mincit.gov.co
María del Rosario Chacón	MinCIT	Profesional Oficina de Sistemas	Ext. 1139	mrchacon@mincit.gov.co
Cecilia Isabel Mora	MinCIT	Contratista Oficina de Sistemas	Ext. 1139	cmora@mincit.gov.co
Claudia Patricia Reyes Alarcon	MinCIT	Contratista Grupo de Talento Humano		creyes@mincit.gov.co
Erika Ramos	MinCIT	Contratista Grupo de Talento Humano		
Arcesio Valenzuela	MinCIT	Coordinador Grupo de Presupuesto		avalenzuela@mincit.gov.co
Leonardo Gonzalez	MinCIT	Coordinador (e) Grupo Administrativa	Ext. 1492	lgonzalez@mincit.gov.co
Javier Parada	MinCIT	Contratista Grupo Contratación	Ext. 1491	jparadas@mincit.gov.co
Ivonn Magaly Moreno	MinCIT	Profesional Oficina Asesora Planeación Sectorial	Ext. 1525	imoreno@mincit.gov.co

AUSENTES:

Nombre y Apellidos	Entidad	Cargo
No aplica		

DESARROLLO

Siendo las 9:00 a.m., la doctora Diana Larisa Caruso da la bienvenida a los asistentes en calidad de Secretaria Técnica, le da la palabra a la Secretaria General Luz Nayibe Lopez, quien saluda a los asistentes y da inicio a la sesión en calidad de presidente del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en cumplimiento de la Resolución 720 de 2022.

0. Introducción y verificación quorum

La doctora Diana Larisa Caruso jefe de la Oficina Asesora de Planeación Sectorial, en su calidad de Secretaria Técnica del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, realiza la verificación del Quórum, confirmando la participación de los miembros del Comité:

CARGO	NOMBRE / DELEGADO
Secretaria General	Luz Nayibe Lopez Suarez
Viceministro de Desarrollo Empresarial	Hernan Zuñiga
Viceministro de Comercio Exterior	Luis Felipe Quintero

	ACTA	Código: GD-FM-012
		Versión: 11
		Vigente: 04/03//2019

	Manuel Chacón
Viceministro de Turismo	Carlos Ariel Bautista
Oficina Asesora Jurídica	Monica Fernanda Yajaira Leonel Martinez
Oficina de Sistemas de Información	Stiven Parra Cordoba
Oficina Asesora de Planeación Sectorial	Diana Larisa Caruso Lopez

La jefe de la Oficina de Control Interno doctora Angela Monica Castro Mora es invitada a la sesión con voz, pero sin voto.

1. Lectura y Aprobación del Orden del día

La doctora Larisa Caruso pone a consideración de los asistentes el orden del día propuesto e indica que de acuerdo con los temas a presentar fue necesario dividir en dos reuniones la sesión, el 24 y 27 de enero, siendo este aprobado por unanimidad y continuando con la sesión:

0. Verificación del Quórum.
1. Lectura del Orden del día.
2. Aprobación Plan Estratégico de Talento Humano
3. Aprobación Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos
4. Aprobación Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos
5. Aprobación Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Aprobación Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
7. Aprobación Plan Institucional de Capacitación
8. Aprobación Plan Institucional de Archivos de la Entidad –PINAR
9. Socialización de la Ejecución Presupuestal 2025
10. Socialización Plan Anual de Adquisiciones 2025
11. Aprobación Plan de Acción Institucional
12. Aprobación Plan de Seguridad y Privacidad de la Información y Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
13. Socialización de la Estrategia de Racionalización de Trámites, Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana
14. Socialización Cronograma Programa de Transparencia y Ética Pública

2. Aprobación Plan Estratégico de Talento Humano

La doctora Diana Larisa Caruso le da la palabra a la Coordinadora de Talento Humano, Laura Correa, quien presenta el Plan Estratégico de Talento Humano. Explica el ciclo de vida del servidor público, los planes que componen el plan estratégico y el cronograma de las actividades a desarrollar.

	ACTA	Código: GD-FM-012
		Versión: 11
		Vigente: 04/03/2019

Plan Estratégico de Talento Humano 2025

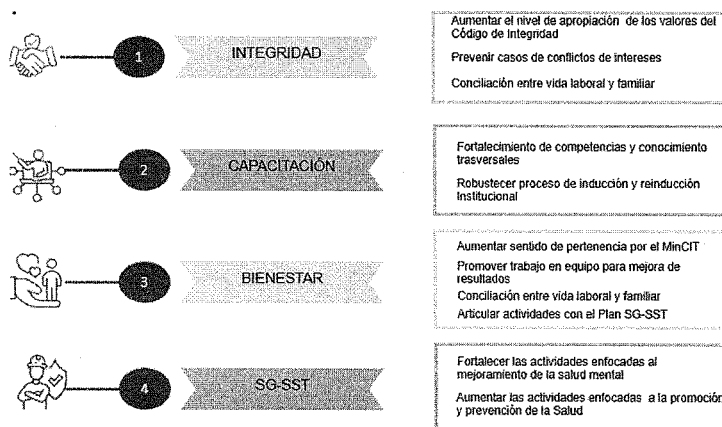
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO DE EJECUCIÓN
SEGUIMIENTO AL PLAN	Seguimiento al cronograma de actividades del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	TRIMESTRAL
	Seguimiento al cronograma de actividades del Plan Institucional de Capacitación	TRIMESTRAL
	Seguimiento al cronograma de actividades del Plan Anual de Vacantes	TRIMESTRAL
	Seguimiento al cronograma de actividades del Plan de Prevención de Recursos Humanos	TRIMESTRAL
	Seguimiento al cronograma de actividades del Plan Seguridad y Salud en el Trabajo	TRIMESTRAL
	Seguimiento a Concertación de Compromisos, Seguimiento, Evaluaciones parciales y Calificación definitiva de Evaluación de desempeño	SEMESTRAL
	Ejecutar la Evaluación de Clima y Cultura organizacional 2025	ANUAL

Plan Estratégico de Talento Humano 2025

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO DE EJECUCIÓN
EVALUACIÓN DEL PLAN	Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano - MIPG	ANUAL
	FURAO II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión)	ANUAL
	Indicadores (Adherencia al conocimiento, Nivel de satisfacción, efectividad de estrategias)	TRIMESTRAL

Indica que para el ingreso de los servidores siempre se realiza el estudio técnico, asegurando que todos los ingresos cumplen con la normatividad jurídica. El Plan busca el cumplimiento de las políticas del MIPG. En el caso de la concertación de compromisos, se va a crear un grupo que acompañe este ejercicio.

En cuanto a los retos, está entre los prioritarios, el completar la planta y aumentar la confianza de los servidores públicos en la entidad.



La doctora Luz Nayibe López, indica que es indispensable aumentar y potencializar el sentido de pertenencia de los servidores públicos hacia el Ministerio. Todas las actividades están enfocadas a cumplir con ese propósito. Se debe tener en cuenta que todos los planes que se están presentando en el comité, conforman el Plan Estratégico de Talento Humano, por eso no se puede concebir los planes de manera individual sino como una suma de acciones con un propósito central. Así mismo, es importante para las actividades de capacitación y formación seguir con el convenio con la Universidad Nacional, pero mejorando la metodología.

	ACTA	Código: GD-FM-012 Versión: 11 Vigente: 04/03//2019
---	-------------	--

La doctora Diana Larisa Caruso somete a votación la aprobación del Plan Estratégico de Talento Humano 2025, el cual es se aprueba por unanimidad de los miembros de Comité.

3. Aprobación Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

La doctora Diana Larisa Caruso le da la palabra a la Coordinadora de Talento Humano, Laura Correa, quien presenta el Plan Anual de Vacantes y Previsión del Empleo. Explica el estado actual de la planta de personal y el estado actual de la convocatoria No. 1538 de 2020. La doctora Luz Nayibe Lopez aclara que se han solicitado las listas de elegibles ante la Comisión Nacional de Servicio Civil - CNSC, pero aún no las han suministrado y que una vez estén en poder del Ministerio se realizará el proceso respectivo.

La doctora Larisa Caruso opina que es importante que el proceso de vinculación sea transparente y cumplir con el trámite adecuado.

La doctora Mónica Castro pregunta por la cuota de discapacidad, lo cual está en el plan de mejora de talento humano, a lo que la doctora Laura Correa responde, la carrera administrativa y el mérito prima ante la discapacidad, así que se debe dar cumplimiento a lo establecido por parte de la CNSC y al envío de las listas de elegibles, para poder suplir las vacantes.

La doctora Luz Nayibe Lopez complementa la respuesta, indicando que se procura cumplir con las cuotas de discapacidad hasta donde lo permite lo establecido por la CNSC.

La Coordinadora de Talento Humano Laura Correa, continúa explicando la caracterización de la planta, el estado actual del rediseño institucional y las actividades a realizar en el presente año.

LÍNEA ESTRATÉGICA	ACTIVIDAD	EJECUCIÓN/ACTIVIDAD Y PERIODICIDAD
1. CULMINAR CON LA PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVA A TRAVÉS DEL CONCURSO DE MÉRITOS - AGENDAMIENTO DE LISTAS DE ELEGIBLES	Monitoreo y distribución de planta de personal - monitoreo y seguimiento a las vacantes	Trimestral
	Seguimiento Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera Mediante Concurso de Méritos que se encuentran en uso de lista de elegibles - Concurso Ascenso y Concurso Abierto	Trimestral
	Reporte de vacantes en la OPEC aplicativo SIGO actualizado	Trimestral
	Identificar y proyectar presupuestalmente las vacantes de la siguiente vigencia	Anual
2. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES/ ENCARGOS	Provisión mediante encargos: la siguiente actividad se realiza para proveer de manera temporal los cargos vacantes. El Mincit adelantará proceso de encargos por derecho preferencial que tienen los funcionarios de carrera. El proceso de provisión transitoria de los empleos vacantes se adelantará teniendo en cuenta lo dispuesto en la Guía para la Provisión Transitoria de Empleos - TI-01-007.	Trimestral
3. PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	En virtud de la facultad que la ley le confiere al nominador, se han provisto empleos de Libre Nombramiento y Remoción, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se ha tenido en cuenta el procedimiento establecido en el Capítulo 4 de Título 33 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015.	Trimestral
4. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES PROVISIONALIDAD	Provisión mediante nombramientos en provisionalidad: Una vez agotado el derecho preferencial del encargo y con el fin de garantizar la prestación del servicio, se identificarán las vacantes que podrán ser provistas a través de nombramientos provisionales. Los nuevos empleos de la planta de personal que se vayan declarando en vacancia definitiva o temporal se determinarán su provisión conforme a lo establecido en reglamentación vigente.	Trimestral
LÍNEA ESTRATÉGICA	ACTIVIDAD	EJECUCIÓN/ACTIVIDAD Y PERIODICIDAD
1. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	Identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias en suministrada por el Grupo de Talento Humano en atención a censos y necesidades de la planta de personal del Mincit.	Semestral
	Caracterización, distribución y análisis de la planta de personal	Trimestral
	Seguimiento Cumplimiento cronograma Plan Anual de Vacantes 2025.	Trimestral
	Posibles vacantes próximas por edad de Jubilación, Caracterización y monitoreo	Trimestral
2. ANÁLISIS Y PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA	Definición de las acciones orientadas a cubrir las necesidades.	Trimestral
	Identificados encargo o comisión de servicios en un empleo de Libre Nombramiento y Remoción, además de los movimientos de traslado y reubicación de la planta global por necesidades del servicio.	
	Determinar el Rediseño Institucional - Fase implementación	Anual
	Teniendo como insumo el estudio de rediseño institucional el cual atiende a las necesidades del ministerio y de la Nación, se plantea cumplir los siguientes objetivos: • La actualización del modelo de operación por procesos. • La modificación de la estructura interna. • La modificación de la planta de personal de la entidad.	
3. ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	Valoración del personal actualmente vinculado - Talento Humano en Línea	Trimestral
	Análisis de la disponibilidad de personal - Talento Humano en Línea	Trimestral

	ACTA	Código: GD-FM-012
		Versión: 11
		Vigente: 04/03/2019

La doctora Luz Nayibe López comenta en cuanto al rediseño, que se está buscando armonizar lo que se ha hecho hasta ahora integrándolo con la visión de la administración actual, así como con la proyección que se tiene. El gran reto es trabajar con la Oficina de Planeación en la modernización y profesionalización de la planta y buscar la formalización del empleo. En cuanto a la previsión del talento humano, se espera culminar la provisión de empleos de carrera administrativa de acuerdo con el proceso de selección vigente, es decir proveer los 13 empleos a más tardar en el mes de marzo.

La doctora Diana Larisa Caruso somete a votación la aprobación del Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano, el cual se aprueba por unanimidad de los miembros de Comité.

4. Aprobación Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos

La doctora Diana Larisa Caruso le da la palabra a la Coordinadora de Talento Humano, Laura Correa, quien presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos. Explica los cinco (5) componentes con cuatro (4) ejes, con el objetivo de cambiar la forma en la que se venía operando.



La doctora Luz Nayibe López toma la palabra y explica las líneas de acción que se desarrollarán durante el año:

Líneas de acción	Iniciativas	Esferas del bienestar	Ejes DAFP	Mes	Líneas de acción	Iniciativas	Esferas del bienestar	Ejes DAFP	Mes
Conexiones Diversas: Fomentar un entorno inclusivo y colaborativo que permita la integración de diferentes perspectivas, habilidades, experiencias y talentos para potenciar la cultura organizacional.	Somos Diversos: Promover acciones en materia de diversidad, inclusión y equidad, en aras del desarrollo y apropiación de la compañía, y la aplicación de los talentos.	Bienestar Organizacional	Diversidad e inclusión	Marzo Octubre Diciembre	Entre lazos y risas: Desarrollar actividades de integración que fortalezcan la cohesión de equipo, fortalezcan la camaradería y promuevan la interacción positiva en el entorno laboral, contribuyendo así a un ambiente de trabajo colaborativo y armonioso.	(«) Síntesis: El taller es una estructura de unión que gira en torno a la colaboración, el respeto y el apoyo mutuo para un ente colectivo.	Bienestar Social - Organizacional, Ambiental, Intelectual	Equilibrio Psicosocial, Identidad y Vocación por el Servicio Público	Enero Mayo Junio Septiembre Diciembre
	Transformación: Orientar a los servidores públicos a las actividades, interactúan solidariamente con los miembros del equipo, pasivos y de compromiso social corporativo.	Bienestar Social - Ambiental	Identidad y Vocación por el Servicio Público, Equilibrio Psicosocial	Noviembre		Momentos Brillantes: Promover un ambiente de integración, motivación dentro de la unidad, fortaleciendo el sentido de pertenencia, cohesión de equipo y fortalecimiento de cultura, a través de actividades que valoren el esfuerzo, logros y contribuciones de los servidores.	Bienestar Social - Organizacional	Identidad y Vocación por el Servicio Público, Diversidad e Inclusión, Equilibrio Psicosocial	Marzo Abril Mayo Junio Julio Octubre
	AON Mincit: Promover una cultura que genere acciones de pertenencia, salud, por los principios de cooperación y hacer unidos a los servidores de Mincit.	Bienestar Organizacional, Ambiental	Equilibrio Psicosocial, Identidad y Vocación por el Servicio Público	Julio Diciembre					

	ACTA	Código: GD-FM-012 Versión: 11 Vigente: 04/03//2019
---	-------------	--

Líneas de acción	Iniciativas	Esferas del bienestar	Ejes DAFF	Mes	Líneas de acción	Iniciativas	Esferas del bienestar	Ejes DAFF	Mes
Equilibrar tu ser: Implementar campañas de prevención en salud, junto con actividades deportivas y de introspección, que motiven a generar hábitos saludables para mejorar la calidad de vida de los servidores, promoviendo el bienestar físico, mental y emocional.	Vitalidad Física: Fomentar el bienestar mediante las actividades físicas que promuevan la energía, la resistencia y el disfrute del cuerpo, fortaleciendo la salud, mejorando el rendimiento físico y desarrollando hábitos saludables para una vida activa y saludable.	Bienestar Emocional - Salud Física	Equilibrio Psicosocial	Marzo Abril Julio	Enaltecer tu labor: Orientado a mejorar el clima laboral y reconocer el servicio de los servidores. Incluye salario emocional, estímulos e incentivos y experiencias para el relacionamiento.	Cultura en Movimiento: Fomentar espacios que fortalezcan el clima y la cultura organizacional, mediante el reconocimiento constante de la labor y la promoción de prácticas de movilidad segura y sostenibles, impulsando el compromiso y la cohesión en el equipo.	Bienestar Organizacional - Ambiental	Equilibrio Psicosocial	Enero Marzo Abril Mayo Julio Septiembre Octubre Diciembre Disminución de ausentismo
	Mente Sana, Vida Plena: Estimular el equilibrio integral entre el bienestar mental, emocional y físico mediante iniciativas que fomenten hábitos saludables, fortaleciendo la salud física y mental, y mejorando la calidad de vida de los participantes, para un bienestar pleno en su entorno personal y profesional.	Bienestar Emocional - Social - Salud Física	Diversidad e Inclusión - Crecimiento y Prosperidad Personal - Equilibrio Psicosocial - Salud Mental	Enero Febrero Junio Agosto Noviembre Generar actividades que promuevan el bienestar y el desarrollo personal y profesional					
Líneas de acción	Iniciativas	Esferas del bienestar	Ejes DAFF	Mes	Líneas de acción	Iniciativas	Esferas del bienestar	Ejes DAFF	Mes
Materializando el saber: Orientado a promover programas de educación, emprendimiento y empleabilidad que favorezcan el desarrollo integral de los servidores y sus familias, brindandoles las herramientas necesarias para alcanzar sus objetivos y mejorar su bienestar integral.	Educa+ Futuro: Acciones orientadas a la educación y el desarrollo de competencias esenciales y habilidades blandas, a través de programas de formación integral, innovación educativa y alianzas estratégicas.	Bienestar Intelectual - Social - Intelectual - Organizacional	Equilibrio Psicosocial - Transformación Digital	Enero Junio Y otras actividades según programación	Desvinculación amable y empática: Encomendado a enaltecer y agradecer el servicio brindado, por medio de la preparación para una nueva fase de la vida, brindando herramientas que le permitan un tránsito feliz, sano y productivo.	Trasender con Bienestar: Orientado a los colaboradores en su transición, hacia la jubilación o desvinculación laboral, a través de programas integrales que promuevan el bienestar emocional, asegurando una experiencia positiva y satisfactoria en esta nueva etapa de vida.	Bienestar Emocional - Salud Física	Equilibrio Psicosocial	Enero Abril Agosto Octubre Noviembre
					Impulsa Talento: Identificar, desarrollar y potenciar las capacidades de los servidores mediante programas de formación, especialización, mentores y oportunidades de crecimiento profesional, promoviendo la formación permanente y el desarrollo profesional y el fortalecimiento de las habilidades organizacionales.				

La doctora Laura Correa, invita a los directivos a motivar la participación de los servidores públicos en las actividades que programa la administración.

La doctora Diana Larisa Caruso somete a votación la aprobación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, el cual se aprueba por unanimidad de los miembros de Comité.

5. Aprobación Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

La doctora Diana Larisa Caruso le da la palabra a la Coordinadora de Talento Humano, Laura Correa, quien a su vez presenta a la profesional Claudia Reyes, encargada del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - SSST. Explica que este sistema da cumplimiento al Decreto 1072, el cual se encuentra implementado en la entidad y es necesario realizar las actividades dirigidas a su mantenimiento y desarrollo, por ello el plan se genera a partir del análisis de la normatividad, resultado de valoraciones y la evaluación del clima organizacional. Las herramientas que se utilizaran son: el Plan Anual de Trabajo SST, metodologías innovadoras y alianzas estratégicas, con el objetivo de:

- ☒ Reducción de **accidentes y enfermedades laborales**
- ☒ Reducción en los índices de ausentismo
- ☒ Incremento en la asistencia a las actividades
- ☒ Contar con un Programa de Promoción de Salud Mental
- ☒ Fortalecer las alianzas estragicas (ARL, Corredor de seguros, Caja de Compensación)

	ACTA	Código: GD-FM-012
		Versión: 11
		Vigente: 04/03//2019

La doctora Luz Nayibe López toma la palabra y aclara que el plan se formula con los resultados de los riesgos, debido a que es necesario dar cumplimiento a la norma, sin embargo, se está incluyendo valor agregado.

La doctora Diana Larisa Caruso indica que desde la Oficina de Planeación se va a liderar el tema del Plan de Continuidad en el Trabajo, pero es necesario que se incluya en los planes de talento humano ese componente. La doctora Luz Nayibe responde, esto es un proceso progresivo y a medida que se vaya construyendo el Plan de Continuidad se irán alimentando los planes de talento humano con las actividades a que haya lugar.

La doctora Diana Larisa Caruso somete a votación la aprobación del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se aprueba por unanimidad de los miembros de Comité.

6. Aprobación Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

La doctora Diana Larisa Caruso le da la palabra al Jefe de Sistema de Información, Steven Parra, quien explica los resultados de las iniciativas del 2023 - 2024 del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información – TI y las iniciativas del 2025 – 2026, las cuales se desarrollarán en este periodo:

INICIATIVAS PETI 2025 - 2026

ESTRATEGIAS	INICIATIVA
Gobierno de TI y Cumplimiento	Definición de políticas y lineamientos de TI
	Fortalecer los mecanismos de Seguridad Digital y Continuidad
	Gobierno de Proyectos de TI
	Plan Nacional de Infraestructura de Datos
	Sector Comercio, Industria y Turismo
	Seguridad y Privacidad de la Información
	Uso y Apropiación de TI
Innovación y optimización de aplicaciones institucionales	Desarrollos a la Medida
	Adopción de Tecnologías Emergentes
	Optimización de servicios de aplicaciones institucionales
	Plataforma de Capacitación y Formación
	Transición VUI
Optimización de servicios tecnológicos	Sostenibilidad de Ventanillas Únicas
	Operación de Servicios de TI
	Renovación y optimización de las plataformas de virtualización del Ministerio

La profesional María del Rosario Chacón explica que el documento del PETI desarrolla cada una de estas iniciativas de manera detallada.

La doctora Luz Nayibe Lopez informa, se solicitó al Ministerio de Hacienda no congelar los recursos por \$4.000 millones, así que si se aprueba se pueden realizar otras cosas.

La doctora Diana Larisa somete a votación la aprobación del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones 2025, el cual se aprueba por unanimidad de los miembros de Comité.

Siendo las 10:45 a.m., la Secretaria General Luz Nayibe López como presidente del Comité, da por terminada la primera reunión de la sesión, recuerda que la segunda reunión se realizará el 27 de enero a las 2:30 p.m., para continuar con el orden del día. Los miembros de Comité se declaran de acuerdo.

	ACTA	Código: GD-FM-012 Versión: 11 Vigente: 04/03//2019
---	-------------	--

Siendo el lunes 27 de enero a las 2:40 p.m., se inicia la segunda reunión de la primera sesión del Comité, con la asistencia de los miembros convocados, la doctora Diana Larisa Caruso Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Sectorial, en su calidad de Secretaria Técnica del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, realiza la verificación del Quórum, confirmando la participación de los miembros del Comité:

CARGO	NOMBRE / DELEGADO
Secretaria General	Luz Nayibe Lopez Suarez
Viceministro de Desarrollo Empresarial	Hernan Zuñiga
Viceministro de Comercio Exterior	Manuel Chacon
Viceministro de Turismo	Carlos Ariel Bautista
Oficina Asesora Jurídica	Monica Fernanda Yajaira Leonel Martinez
Oficina de Sistemas de Información	Stiven Parra Cordoba
Oficina Asesora de Planeación Sectorial	Diana Larisa Caruso Lopez

La Jefe de la Oficina de Control Interno Doctora Angela Monica Castro Mora es invitada a la sesión con voz, pero sin voto.

7. Aprobación Plan Institucional de Capacitación

La doctora Diana Larisa Caruso le da la palabra a la Coordinadora de Talento Humano, Laura Correa, quien presenta a la profesional Erika Ramos, encargada del Plan Institucional de Capacitación - PIC.

Inicialmente explica el Sistema Nacional de Capacitación que es la base del PIC, posteriormente presenta la caracterización de los servidores por escolaridad y nivel jerárquico y los resultados del PIC 2024 tales como: cumplimiento, 100%; cobertura, 320 funcionarios inscritos que equivale a un 78% de los funcionarios; efectividad, 246 funcionarios certificados que equivale al 72% de los funcionarios; satisfacción, del 99%. En el mismo se presentó el diagnostico actual y las líneas estratégicas para el año 2025:

Línea Estratégica	Actividad	Descripción temática
Formación ciudadana	Inducción Entrenamiento en el puesto de trabajo Cursos de actualización Estrategias, Fichas de priorización Certificación y Mentoring	Asegurar la apropiación de conocimientos, procedimientos y habilidades para el ejercicio del servicio público desde el Ministerio de Comercio Industria y Turismo. Compromiso con las políticas y prioridades del Ministerio e integración cultural. Acompañamiento electrónico a la adaptación. Nivel de dominio: Básico.
Formación para la mejora continua	Cursos PIC 2025 Estrategia, Deliberación de conocimientos Aprendizaje experiencial Socialización de buenas prácticas	Asegurar habilidades y competencias asociadas a la actualización y dominio normativo, metodológico, procesual y tecnológico en: Habilidades comunicativas Habilidades informáticas y de tratamiento de datos. Apropiación tecnológica IA generativa y cibercultura Metodologías para la gestión por procesos Gestión documental Política pública Gestión presupuestal y eficiencia Gestión pública Enfoques de Género e inclusión para la gestión de proyectos, programas y servicios Enfoque territorial para la gestión de proyectos, programas y servicios Nivel de dominio: Competencia y experto
Formación para el desarrollo del ser y el relacionamiento	Cursos PIC 2025 Estrategia, Fichas de actualización Aprendizaje experiencial Coaching Comunicación	Fomentar y promoción de la salud mental, el autocuidado y las interacciones positivas en el entorno laboral al contemplar los siguientes saberes: Habilidades para la vida, el bienestar y el autocuidado (B7) Inteligencia emocional y relacionamiento empático Prevención y gestión de conflictos. Resiliencia aplicada al entorno laboral.
Línea Estratégica	Actividad	Descripción temática
Formación para el ejercicio ético del servicio público	CURSOS PIC Aprendizaje basado en casos	Asegurar las competencias para el servicio público con compromiso, integridad y ética. Integridad y ética pública Transparencia y acceso a la información Relacionamiento con grupos de valor; Experiencia del usuario Nivel: Básico y competente
Formación para la innovación	Cursos PIC 2025 Aprendizaje basado en proyectos y problemas Resolución de casos Ráster de innovación, Aprendizaje basado en proyectos	Cursos para la generación de valor y el desarrollo de proyectos estratégicos especiales Tendencias efectivas y emergentes de innovación empresarial Metodologías y tecnologías emergentes para la gestión de proyectos en el sector de turismo
Formación para el empoderamiento y el impulso del cambio	Cursos PIC 2025 Metodologías experienciales Coaching directivo	Alternativas formativas en distintos formatos experienciales para el fomento de habilidades de liderazgo Desarrollo del liderazgo Metodologías para el liderazgo de equipos: Scrum Habilidades personales para la gestión del cambio y el desarrollo de equipos altamente efectivos.

Se presentó también el cronograma del plan tal como se muestra a continuación:

	ACTA	Código: GD-FM-012
		Versión: 11
		Vigente: 04/03/2019

Formación situada	1.Inducción institucional	Habilidades y competencias
	2.Entrenamiento en el puesto de trabajo	Habilidades y competencias
	3.Producción de textos en formatos propios del contexto laboral	Habilidades y competencias
	4.Comunicación oral y presentaciones efectivas	Habilidades y competencias
	5.Habilidades informáticas aplicadas al contexto laboral	Habilidades y competencias
	6.Tratamiento avanzado de datos (Excel avanzado y Power B)	Habilidades y competencias
	7. Gestión de proyectos e indicadores	Habilidades y competencias
	8. Apropiación tecnológica IA generativa y cibercultura	Transformación digital y cibercultura
	9.Métodos para la gestión por procesos	Habilidades y competencias
	10.Gestión Documental	Habilidades y competencias
Formación para la mejora continua	11. Política Pública	Paz total, memoria y derechos humanos
	12. Gestión presupuestal y eficiencia	Habilidades y competencias
	13.Diplomado en Contratación Pública orientada a la eficiencia presupuestal	Probidad, ética e identidad de lo público
	14. Enfoque de Género e inclusión para la gestión de proyectos, programas y servicios	Mujeres, inclusión y diversidad
	15. Enfoque Territorial para la gestión de proyectos, programas y servicios	Territorio, vida y ambiente
	16. Gobierno y transformación digital	Transformación digital y cibercultura
Formación para el desarrollo del ser y el relacionamiento	17. Habilidades para la vida, el bienestar y el autocuidado	Habilidades y competencias
	18. Resiliencia y adaptación al cambio	Habilidades y competencias
	19. Inteligencia emocional para el relacionamiento empático y la resolución de conflictos	Habilidades y competencias
Formación para el ejercicio ético del servicio público	20. Integridad y ética pública	Probidad, ética e identidad de lo público
	21. Transparencia, gobernación pública y acceso a la información	Probidad, ética e identidad de lo público
	22. Relacionamiento con grupos de valor, Experiencia del usuario	Probidad, ética e identidad de lo público
	23.Valores para el ejercicio del servicio público	Probidad, ética e identidad de lo público
	24. Racionalización de trámites	Probidad, ética e identidad de lo público
	25. Democracia participativa con enfoque territorial	Paz total, memoria y derechos humanos
Formación para la innovación	26. Metodologías y tecnologías emergentes para la gestión de proyectos en el sector de turismo	Habilidades y competencias
	27. Tendencias efectivas y emergentes de innovación empresarial	Habilidades y competencias
Formación para el empoderamiento y el impulso del cambio	28. Liderazgo y habilidades gerenciales para la generación del cambio	Habilidades y competencias
	29. Desarrollo del liderazgo	Habilidades y competencias

La doctora Diana Larisa Caruso pregunta, a qué hace referencia política pública en el cronograma, debido a que ese tema puede estar incluido en la gerencia de proyectos e indicadores.

La doctora Luz Nayibe López responde, que hace referencia a todo el ciclo de la política pública y se tendrá en cuenta la observación para analizar la viabilidad de reagrupar temas. Se va a trabajar con las dependencias para determinar que temas se pueden unificar.

La doctora Diana Larisa Caruso, resalta la importancia que, de las capacitaciones y formaciones para los servidores, en las que se están invirtiendo unos recursos, deben dejar un valor agregado para la entidad, por ejemplo: poner en práctica el conocimiento recibido y dejar un entregable en su área o en la entidad y que esto sea parte de la nota.

La doctora Monica Castro, pregunta, ¿cómo se evalúa la efectividad de las capacitaciones?

La profesional Erika Ramos responde, se realiza una evaluación inicial y una evaluación al final de la capacitación, con el fin de comparar el conocimiento adquirido y de esto se genera un indicador.

	ACTA	Código: GD-FM-012
		Versión: 11
		Vigente: 04/03//2019

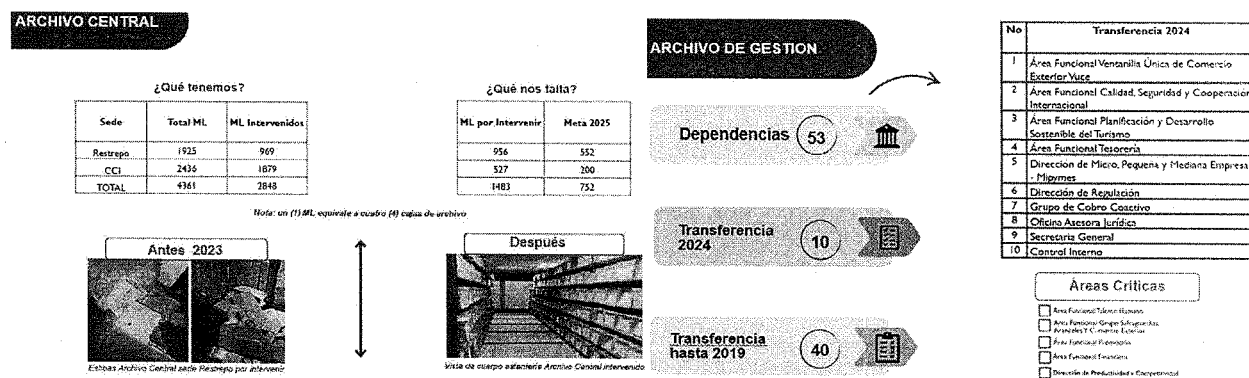
La doctora Diana Larisa Caruso somete a votación la aprobación del PIC 2025, el cual se aprueba por unanimidad de los miembros de Comité.

8. Aprobación Plan Institucional de Archivos de la Entidad –PINAR

La doctora Diana Larisa Caruso le da la palabra a la Coordinadora de Gestión Documental, Ana Lucía Méndez, quien explica que el Plan Institucional de Archivo - PINAR se construye a partir de los lineamientos del Archivo General de la Nación, en cumplimiento de la Ley 594 de 2000, el Decreto 1080 de 2015, el Decreto 2609 de 2012, el Manual para la Implementación del PINAR del Archivo General de la Nación (2014), el diagnóstico documental, la acciones de mejora establecidas por la Oficina de Control Interno, resultados del FURAG y las actividades contempladas en el Plan Estratégico del Ministerio.

Así mismo, destaca que el principal objetivo del PINAR en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo es proporcionar herramientas eficaces para la gestión documental, independientemente del formato en que se reciban los documentos. Señala que este plan es un instrumento que contribuye la toma de decisiones, ya que permite identificar factores críticos a corto, mediano y largo plazo.

Para su implementación, se dispone de recursos financieros, humanos y técnicos, con el propósito de contar con una atención eficiente a los requerimientos de los usuarios internos y externos. Además, el PINAR busca generar cambios que contribuyan a la eficiencia administrativa y a la conservación del patrimonio documental. Seguidamente, se presenta la situación actual así:



Dando continuidad a lo expuesto, la doctora Ana Lucia Mendez, presenta los objetivos, metas y actividades del plan de trabajo que se ejecutará en 2025 así:

RETOS				PLAN DE TRABAJO TVD- 2025														
OBJETIVO	ACTIVIDADES	META 2025	NECESIDAD	DEPENDENCIA	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	ML	
Implementación TVDYTRD	Clasificar, organizar, y describir los documentos estado crítico	80%	Profesionales, Técnicos y Auxiliares en archivo	Tesorería (2005, 2009)	70												17,5	
	Aplicar la disposición final (Selección y Eliminación)	30%		Secretaría General - Contratos	30	100	7										34,3	
	Cambiar las unidades de almacenamiento	80%		Despacho Del Ministro			11										2,75	
	Programar las transferencias Secundarias al AGN	100%		Zonas Francas			82	100	60								60,5	
	Pasar a otro medio de conservación (CD, videos, microfilm)	10%		Grupo Dumping Y Subvenciones					40	46							21,5	
Instrumentos Archivísticos	Digitalización Procesos de Investigación Turística	600.000 Imágenes	\$200.000.000	Grupo De Gestión Humana						53							13,3	
	Elaborar y Actualizar instrumentos archivísticos	PGD	\$150.000.000	Dirección De Calidad Desarrollo Sostenible De Turismo						1	80						20,3	
Modelo Institucional de Operación	Actualizar los procedimientos del proceso Gestión Documental en el MIO	100%	Personal	Grupo De Análisis Sectorial Y Registro Nacional De Turismo							20	100	100	38			64,5	
Sistema de Gestión Documental SGDEA	Implementación del Sistema de Gestión Documental SGDEA	100%	Recursos Tecnológicos y presupuestales	Dirección MiPyMES										62	100	109	67,8	
				Grupo De Protección Al Turista (Expedientes de Investigación)										Digitalización			450	
Transferencias Primarias	Sensibilizar al Talento humano y contratistas	100%	Personal															
				Total Intervención 2025														752,25

	ACTA	Código: GD-FM-012
		Versión: 11
		Vigente: 04/03/2019

El doctor Steven Parra, Jefe de la Oficina de Sistemas de Información señala que, en relación con el Sistema de Gestión Documental (SGDEA), es fundamental evaluar su capacidad de almacenamiento. En caso de requerir una ampliación, se necesitarían recursos adicionales que no están contemplados en el presupuesto actual.

Por su parte, la doctora Luz Nayibe López, señala que, con este enfoque el PINAR tiene como objetivo una gestión documental eficiente, alineada con los requerimientos normativos, gestionando así la adecuada administración y preservación del patrimonio documental de la entidad. No obstante, destaca la necesidad de fortalecer el recurso humano en los archivos de gestión, ya que el personal encargado actualmente asume otras responsabilidades, lo que limita el tiempo y la dedicación al archivo.

La doctora Diana Larisa Caruso somete a votación la aprobación del Plan Institucional de Archivos de la Entidad - PINAR 2025, el cual se aprueba por unanimidad de los miembros de Comité.

9. Socialización de la Ejecución Presupuestal 2025

La doctora Diana Larisa Caruso le da la palabra al Coordinador de Presupuesto, Arcesio Valenzuela, quien presenta la ejecución presupuestal 2024 y el presupuesto 2025 como marco introductorio a la socialización del Plan de Adquisiciones.

Así mismo informa, en cuanto a los recursos que se constituyeron como reserva presupuestal, es prioritaria la ejecución. Adicionalmente aprovecha la oportunidad para indicar el oportuno trámite que se debe hacer de las solicitudes de certificados de disponibilidad presupuestal, así como de registros presupuestales, con el fin de atender de manera efectiva las necesidades de la entidad.

10. Socialización Plan Anual de Adquisiciones 2025

La doctora Diana Larisa Caruso le da la palabra al Coordinador de Administrativa (e), Leonardo Gonzalez, quien presenta el Plan de Adquisiciones.

Distribución por Modalidad de Contratación y Fuente de Financiación

Modalidad de contratación	Funcionamiento		Inversión		Total general
	Líneas	Valor	Líneas	Valor	
Concurso de méritos abierto		\$ 0	6	\$ 3.850	\$ 3.850
Contratación directa	89	\$ 9.411	264	\$ 86.445	\$ 95.856
Contrato interadministrativo		\$ 0	1	\$ 130	\$ 130
Licitación pública		\$ 0	3	\$ 97	\$ 97
Mínima cuantía	13	\$ 370	3	\$ 640	\$ 1.010
Publicación contratación régimen especial - Selección de comisionista		\$ 0	4	\$ 2.768	\$ 2.768
Selección abreviada - menor cuantía	4	\$ 920	6	\$ 1.669	\$ 2.589
Selección abreviada - acuerdo marco	3	\$ 1.300	7	\$ 2.932	\$ 4.232
Selección abreviada subasta inversa	2	\$ 3.890	2	\$ 1.758	\$ 5.648
Total General	111	\$ 15.891*	296	\$ 100.289*	\$ 116.180*

* Datos de enero al 31 de marzo de 2025.
* Datos de enero al 31 de marzo de 2025.

Distribución por Fuentes de Financiación por Dependencia

Despacho - Dirección	Funcionamiento		Inversión		Total	
	No. Líneas	Valor	No. Líneas	Valor	Líneas	Valor total
Despacho del Ministro	41	\$ 8.449	98	\$ 12.394	139	\$ 20.843
Viceministerio de Comercio Exterior			30	\$ 7.225	30	\$ 7.225
Viceministerio de Desarrollo Empresarial	1	\$ 144	77	\$ 70.074	78	\$ 70.217
Viceministerio de Turismo			24	\$ 2.182	24	\$ 2.182
Dirección de Comercio Exterior	3	\$ 195	42	\$ 2.947	45	\$ 3.141
Secretaría General	66	\$ 7.104	25	\$ 5.467	91	\$ 12.571
Total, general	111	\$ 15.891	296	\$ 100.289	407	\$ 116.180

* Datos de enero al 31 de marzo de 2025.
* Datos de enero al 31 de marzo de 2025.

Indica que para este año se aumentarán las capacitaciones y sensibilizaciones para mejorar el indicador relacionado con las modificaciones al plan.

El doctor Arcesio Valenzuela recomienda, hay que evitar esas modificaciones ya que, si bien se pueden hacer, deben tener una debida justificación que de requerirse deberá ser presentada a los entes como la Contraloría.

	ACTA	Código: GD-FM-012
		Versión: 11
		Vigente: 04/03/2019

El doctor Leonardo Gonzalez informa que el Plan Anual de Adquisiciones se aprobó el 03 de enero de 2025 por el ordenador del gasto en el Comité de Contratación.

11. Aprobación Plan de Acción Institucional

La doctora Diana Larisa Caruso toma la palabra, el Ministerio cuenta con un Plan Estratégico Sectorial, pero hay que fortalecer el Plan de Acción Institucional, por esa razón surge la necesidad de contar con un plan anual que integre las distintas acciones que debe realizar la entidad desde las distintas instancias. Le da la palabra al profesional Rene Sandoval, quien explica las acciones y compromisos para el 2025 por despachos de acuerdo con los compromisos adquiridos.

Responsable Alta Dirección	Macrometas	PES	PND	SIIPO	SISCONPES	Total
Despacho del Ministro	2	17				19
Despacho del Viceministerio de Comercio Exterior	5	23	4		14	46
Despacho del Viceministerio de Desarrollo Empresarial	9	24	3	6	56	98
Despacho del Viceministerio de Turismo	7	20	2		19	48
Secretaria General		25				25
Total	23	109	9	6	89	236

Así mismo, explica la estructura del plan junto con sus actividades e indica que el plan está acompañado del Procedimiento el cual se oficializará en próximos días:

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Plan Nacional de Desarrollo (PND)	Plan Estratégico Sectorial (PES)	Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)		Modelo Institucional de Operaciones (MIO)		Instrumento	Periodicidad de la medición	Cierre del reporte
	Transformación	Objetivo	Dirección	Política	Tipo	Proceso			
Ataques para lograr los objetivos	4. Transformación productiva, internacionalización y acción climática	6. Transformación institucional	Direccionamiento Estratégico y Planeación	Planeación Institucional	Estratégicos	Fuente del Comercio y Difusión Comercial	PES	Trimestral	RIA
Acción por el clima	4. Transformación productiva, internacionalización y acción climática	1. Reindustrialización	Direccionamiento Estratégico y Planeación	Planeación Institucional	Micromedios	Desarrollo Empresarial	Micromedios	Trimestral	RIA
Industria, innovación e infraestructura	4. Transformación productiva, internacionalización y acción climática	1. Reindustrialización	Direccionamiento Estratégico y Planeación	Planeación Institucional	Micromedios	Desarrollo Empresarial	Micromedios	Trimestral	RIA
Industria, innovación e infraestructura	4. Transformación productiva, internacionalización y acción climática	1. Reindustrialización	Direccionamiento Estratégico y Planeación	Planeación Institucional	Micromedios	Desarrollo Empresarial	Micromedios	Trimestral	RIA

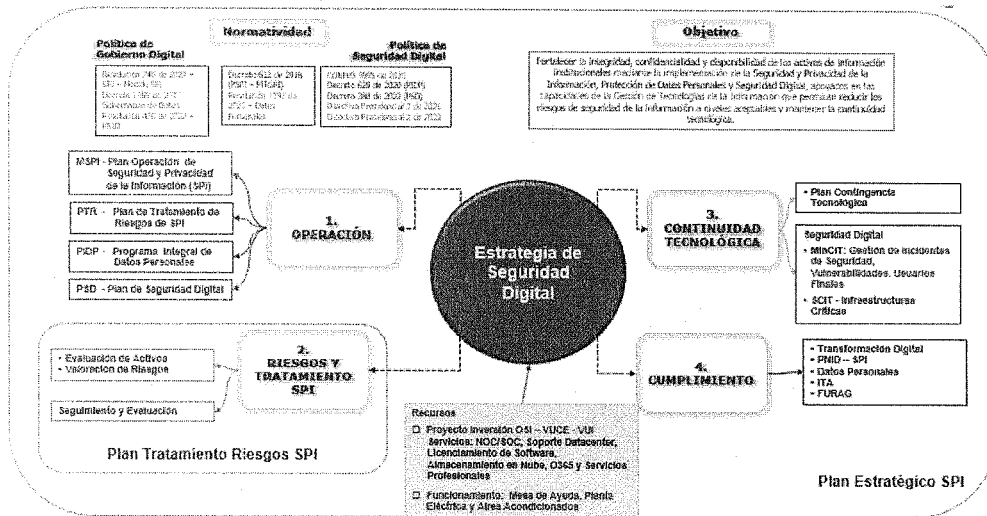
Acción	Tipo de indicador	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN				Dato de registro	Acometido	RESPONSABLES			2025
		Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Lista base	Valor			Existencia/Presencia	Alta Dirección	Dependencia	
Miembros de enlace de la Planeación Estratégica Sectorial	Gestión	Sumatoria de los miembros designados	Número	0	2023	60	Acometido	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Despacho del Ministro	Oficina Asesora de Planeación Sectorial	4
1135 BV de participación de las exportaciones de bienes no mineros, agrícolas y servicios en el total de exportaciones e inversiones extranjeras que contribuyen a la protección de los procesos de industrialización para impulsar la transformación productiva	Resultado	RIA	Porcentaje	44,78	2023	30	Acometido	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Despacho del Ministro	Oficina de Estudios Económicos	51,55
Cifras anuales a identificar sistemas, productos y servicios que podrán ser otorgados por primera vez a empresas de comercio electrónico	Producto	RIA	Número	6	2023	0	Acometido	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Despacho del Viceministro de Comercio Exterior	Dirección de Comercio Exterior	0
	Producto	RIA	Número	0	2023	0	Acometido	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Despacho del Viceministro de Comercio Exterior	Dirección de Comercio Exterior	5

La doctora Diana Larisa Caruso somete a votación la aprobación del Plan de Acción Institucional 2025, el cual se aprueba por unanimidad de los miembros de Comité.

12. Aprobación Plan de Seguridad y Privacidad de la Información y Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información

La doctora Diana Larisa Caruso le da la palabra al Jefe de Sistema de Información, Steven Parra, quien explica, la estrategia de seguridad digital: Operación, riesgos y tratamiento SPI, continuidad tecnológica y cumplimiento.

	ACTA	Código: GD-FM-012 Versión: 11 Vigente: 04/03/2019
---	-------------	---



La doctora Diana Larisa Caruso señala que la Oficina de Sistemas de Información es un aliado indispensable para la elaboración del Plan de Continuidad del Negocio.

Así mismo, somete a votación la aprobación del Plan de Seguridad y Privacidad de la Información y Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información 2025, el cual se aprueba por unanimidad de los miembros de Comité.

13. Socialización de la Estrategia de Racionalización de Trámites, Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana

La doctora Diana Larisa Caruso le da la palabra a la Coordinadora de Relación con el Ciudadano, Tatiana Román, quien explica, las estrategias nacen de las Políticas del MIPG que son: Transparencia y Acceso a la Información, Servicio al Ciudadano, Participación Ciudadana en la Gestión Pública y Racionalización de Trámites.

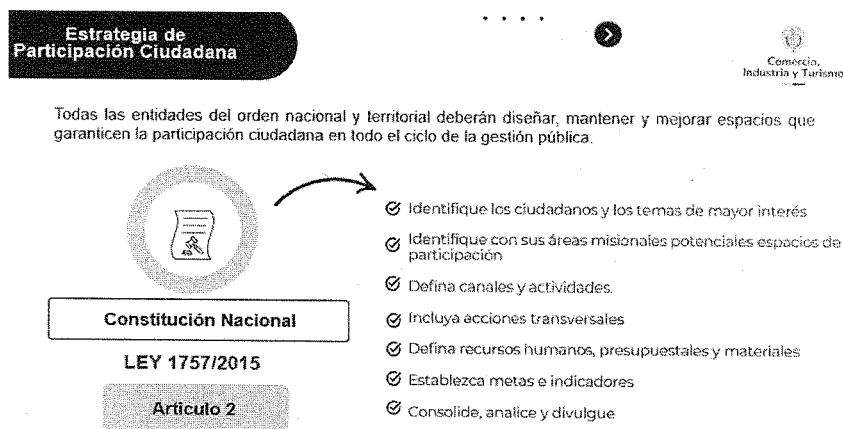
En cuanto a la estrategia de Racionalización de Trámites explica el marco legal, la Guía para la Racionalización de Trámites y el plan de racionalización de trámites para el año 2025 el cual corresponde a:



	ACTA	Código: GD-FM-012
		Versión: 11
		Vigente: 04/03/2019

El doctor Steven señala, para los trámites con racionalización tecnológica se debe tener en cuenta los recursos de las plataformas ya que hay recorte de presupuesto.

La doctora Tatiana Román continua con la estrategia de Participación Ciudadana en la Gestión Pública, explica el marco normativo y la estrategia.

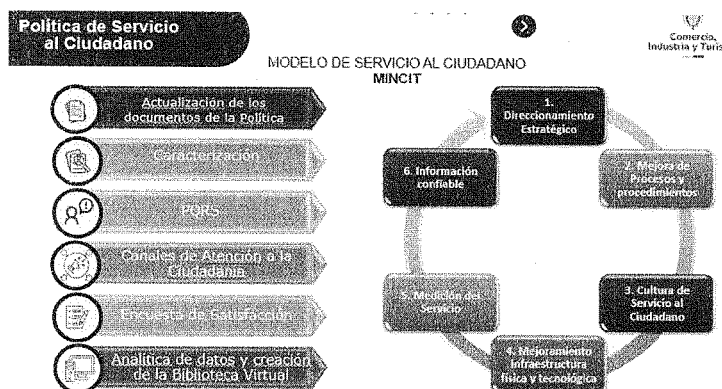


En cuanto a la estrategia de Rendición de Cuentas, explica el manual único de rendición de cuentas MURC y las etapas de rendición de cuentas.



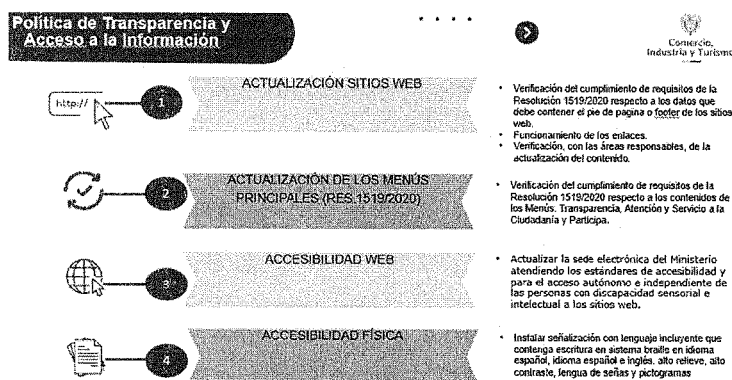
Así mismo, invita a las dependencias misionales informar al Grupo de Relación con el Ciudadano los eventos o espacios que tienen planeado realizar o asistir, ya que estos en algunos casos responden al ejercicio de participación ciudadana y rendición de cuentas, esto con el fin de actualizar la sede electrónica.

En cuanto a la política de Servicio al Ciudadano, explica el modelo de servicio al ciudadano y las actividades por desarrollar en el año 2025.



La doctora Luz Nayibe López, indica que desde el año pasado se está trabajando en el fortalecimiento tecnológico y racionalización de los trámites para mejorar el servicio al ciudadano.

En cuanto a la política de Transparencia y Acceso a la Información explica las generalidades de la política y las actividades a realizar en el año 2025.



Los miembros del Comité se declaran informados y de acuerdo.

14. Socialización Cronograma Programa de Transparencia y Ética Pública

La doctora Diana Larisa Caruso toma la palabra, el Programa de Transparencia y Ética Pública reemplaza el Plan de Anticorrupción y Atención al Ciudadano, y debemos implementarlo en el Ministerio. Le da la palabra a la profesional Ivonn Moreno quien explica, el Decreto 1122 de 2024 que da origen al programa, el cual busca Fortalecer las estrategias de lucha contra la corrupción y la impunidad en el país y es de vocación de permanente.

Informa que el programa tiene dos componentes: transversal y programático y presenta las actividades a desarrollar de febrero a agosto que es el periodo de construcción con las dependencias:

	ACTA	Código: GD-FM-012
		Versión: 11
		Vigente: 04/03/2019



Se les recuerda a los directivos enviar por correo electrónico el nombre del delegado de su dependencia para participar en las mesas de trabajo.

Los miembros del Comité se declaran informados y de acuerdo.

Siendo las 4:53 p.m., una vez agotado el orden del día la Dra. Luz Nayibe como presidente del Comité, da por terminada la sesión y agradece a los miembros su participación.

Nota: La presentación hace parte integral del acta.

TAREAS:

Para esta sesión no quedaron pendientes tareas.

FIRMAS

LUZ NAYIBE LOPEZ SUAREZ
Presidente

DIANA LARISA CARUSO LÓPEZ
Secretaría Técnica

Proyectó: Ivonn Magaly Moreno
Revisó: Los miembros del Comité
Aprobó: Luz Nayibe Lopez y Diana Larisa Caruso

