

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Cuarta Sesión 2025

**Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
Diciembre 10 y 17 de 2025**



0. VERIFICACIÓN DEL QUÓRUM

Miembros Comité Institucional de Gestión y Desempeño	
1	Secretaría General
2	Viceministerio de Desarrollo Empresarial
3	Viceministerio de Comercio Exterior
4	Viceministerio de Turismo
5	Oficina Asesora Jurídica
6	Oficina de Sistemas de Información
7	Oficina Asesora de Planeación Sectorial

Invitado con voz pero sin voto	
1	Oficina de Control Interno

1. ORDEN DEL DÍA

0. Verificación del Quórum.

1. Lectura del Orden del día.

2. Revisión por la Dirección Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Responsable: Coordinadora Talento Humano*

3. Aprobación Plan del Programa de Transparencia y Ética Pública. *Responsable: Jefe Asesora de Planeación Sectorial*

4. Aprobación Plan de Acción Institucional. *Responsable: Jefe Asesora de Planeación Sectorial*

5. Aprobación Plan Estratégico de Talento Humano. *Responsable: Coordinadora Talento Humano*

6. Aprobación Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos. *Responsable: Coordinadora Talento Humano*

7. Aprobación Plan Institucional de Capacitación. *Responsable: Coordinadora Talento Humano*

8. Aprobación Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos. *Responsable: Coordinadora Talento Humano*

9. Aprobación Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. *Responsable: Coordinadora Talento Humano*

10. Aprobación Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI. *Responsable: Jefe Oficina Sistemas de Información*

11. Aprobación Plan de Seguridad y Privacidad de la Información y Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información. *Responsable: Jefe Oficina Sistemas de Información*

12. Aprobación Política Institucional de Gestión Documental y Plan Institucional de Archivos de la Entidad – PINAR. *Responsable: Coordinadora Gestión Documental*

13. Aprobación de la Estrategia de Racionalización de Trámites, Rendición de Cuentas, Participación Ciudadana y Relacionamento con la Ciudadanía. *Responsable: Coordinadora Relación con el Ciudadano*

02. Revisión por la Dirección Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Janet Pilar Rodriguez - Coordinadora Talento Humano

Ejecución del Plan SGSST -2025

PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO



1. Evaluaciones médicas laborales
2. Programas de vigilancia epidemiológica:
3. Visual conductores
4. Desórdenes músculo esqueléticos: pausas activas, inspecciones ha puesto de trabajo. Suministro de elementos ergonómicos, capacitación.
5. Cardiovascular: tamizaje, capacitación
6. Psicosocial: Socialización de resultados, batería de FRP, consultoría psicológica, salud mental.

PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL



1. Seguimiento accidentalidad.
2. Plan Estratégico de Prevención Vial – PEPV
3. Plan de emergencia
4. Brigada de emergencia.

SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

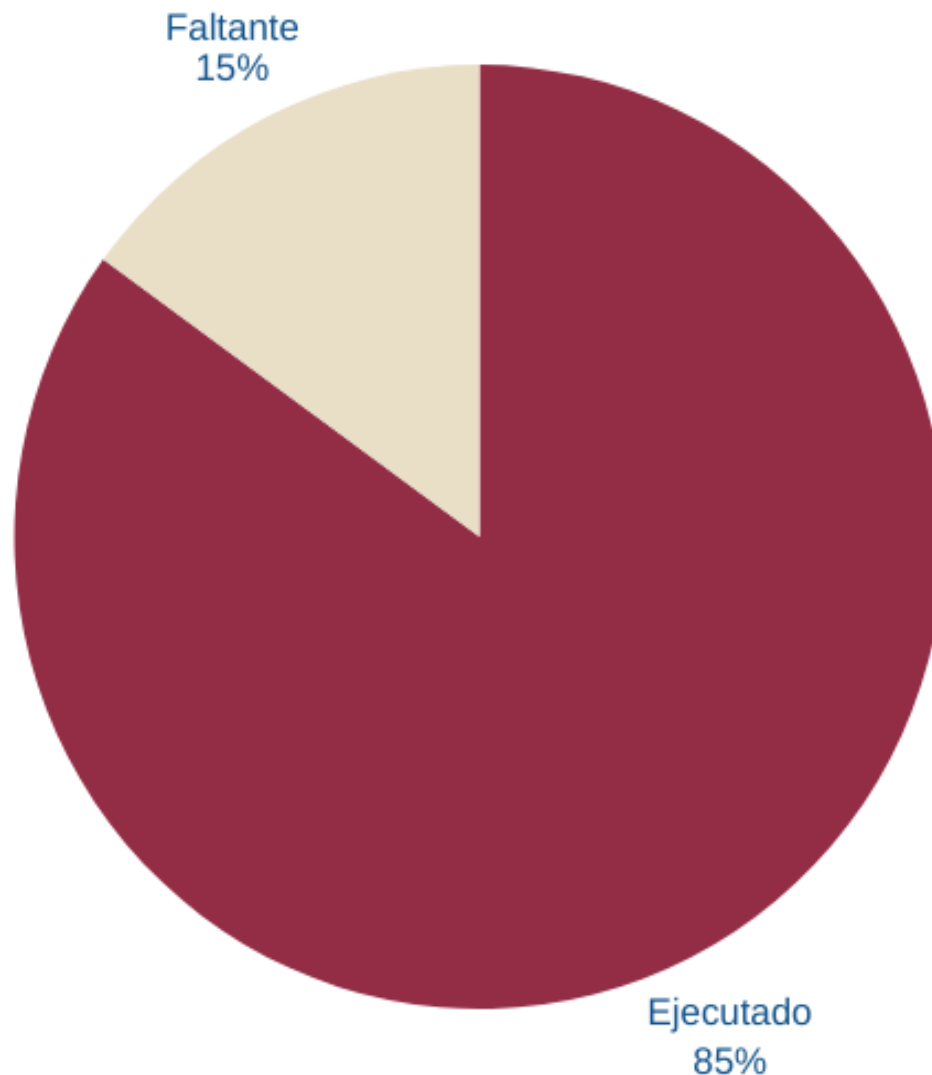


1. Inducción y reintucción
2. Asesoría técnica a comités: COPAST, CCL, COE
3. Diseño procedimiento de Teletrabajadores
4. Matriz legal
5. Documentación de acciones de mejora

Ejecución al 30 de noviembre 2025

85%

- Actividades programadas al 30 de noviembre: 85
- Actividades ejecutadas al 30 de noviembre: 85
- Actividades por ejecutar al 31 de diciembre: 15



PRESUPUESTO 2025	\$ 264.351.000
RECURSOS EJECUTADOS	\$ 204.563.500
% EJECUTADO	77%

1. Valoraciones Médico Ocupacionales
2. Tamizaje de RCV
3. Capacitación en prevención de Riesgo.
4. Capacitación Estilos de vida saludables
5. Manejo del estrés



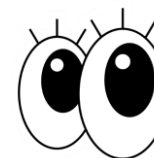
1. Pausas Activas
2. Inspección a puestos de trabajo
3. Verificación de condiciones ergonómicas
4. Capacitaciones
5. Distribución elementos ergonómicos



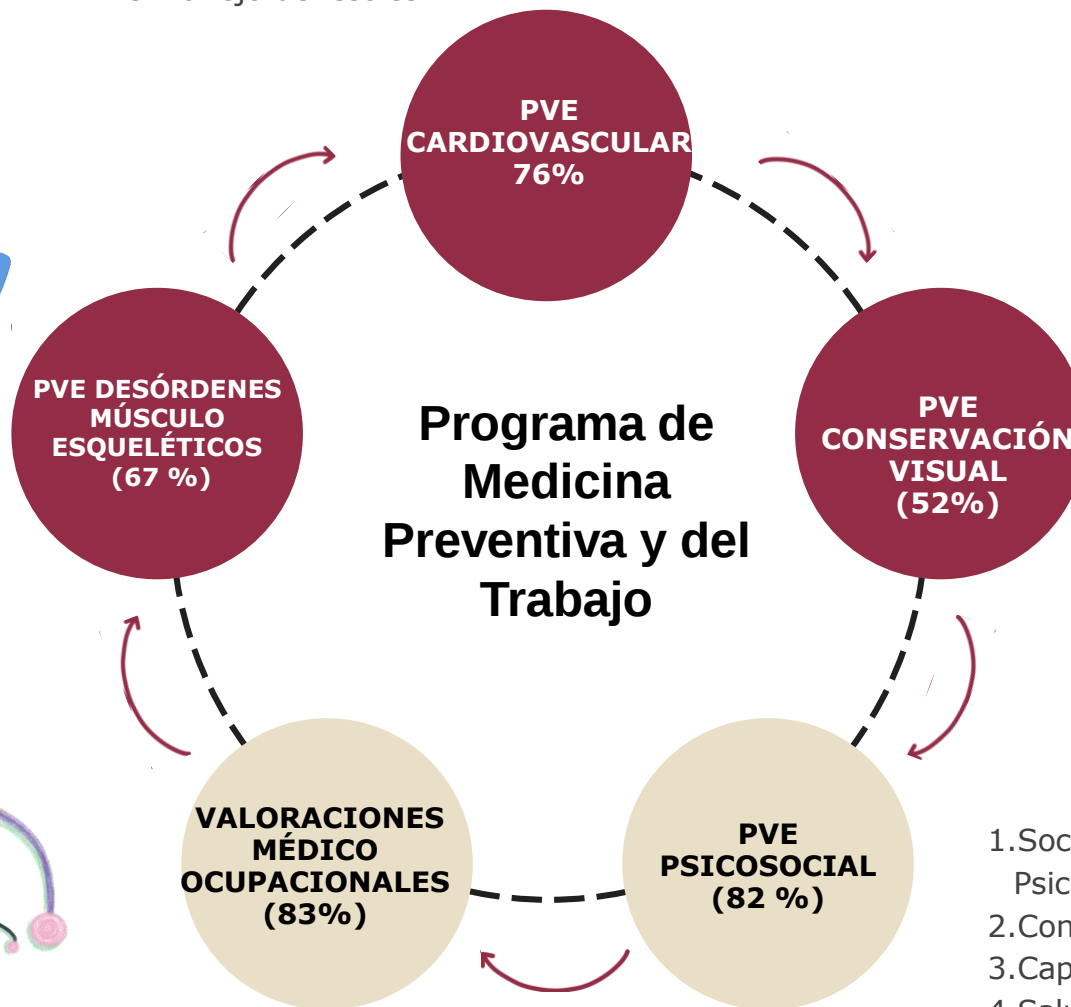
1. Programación de los EMOS.
2. Actualización del documento de condiciones de salud.
3. Investigación de enfermedad laboral



1. Valoraciones Médico Ocupacionales
2. Capacitación



1. Socialización de Resultados Batería de Riesgos Psicosocial.
2. Consultoría Psicológica Individual
3. Capsulas de Bienestar emocional
4. Salud Mental





Programa de Higiene y Seguridad Industrial

Plan de Emergencias 80%

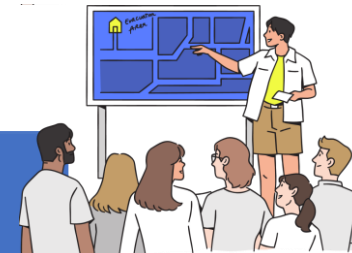
- Actualización de los planes de emergencias de las sedes del Ministerio
- Pendiente socialización de los mismos
- Divulgación tips de emergencia

Programa estratégico de prevención vial- prpv 60%

- Actualización documento plan estratégico.
- Capacitaciones

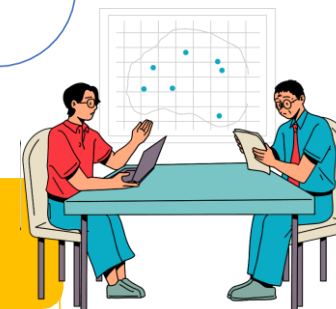
Brigada de Emergencias 90 %

- Capacitación de Brigadistas
- Convocatoria
- Revisión equipos de emergencia
- Visitas de inspección
- Simulacro



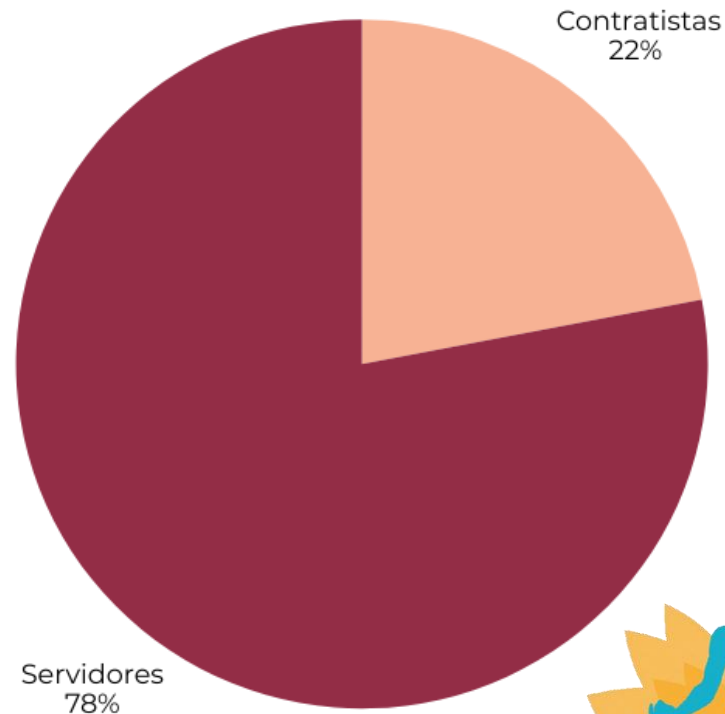
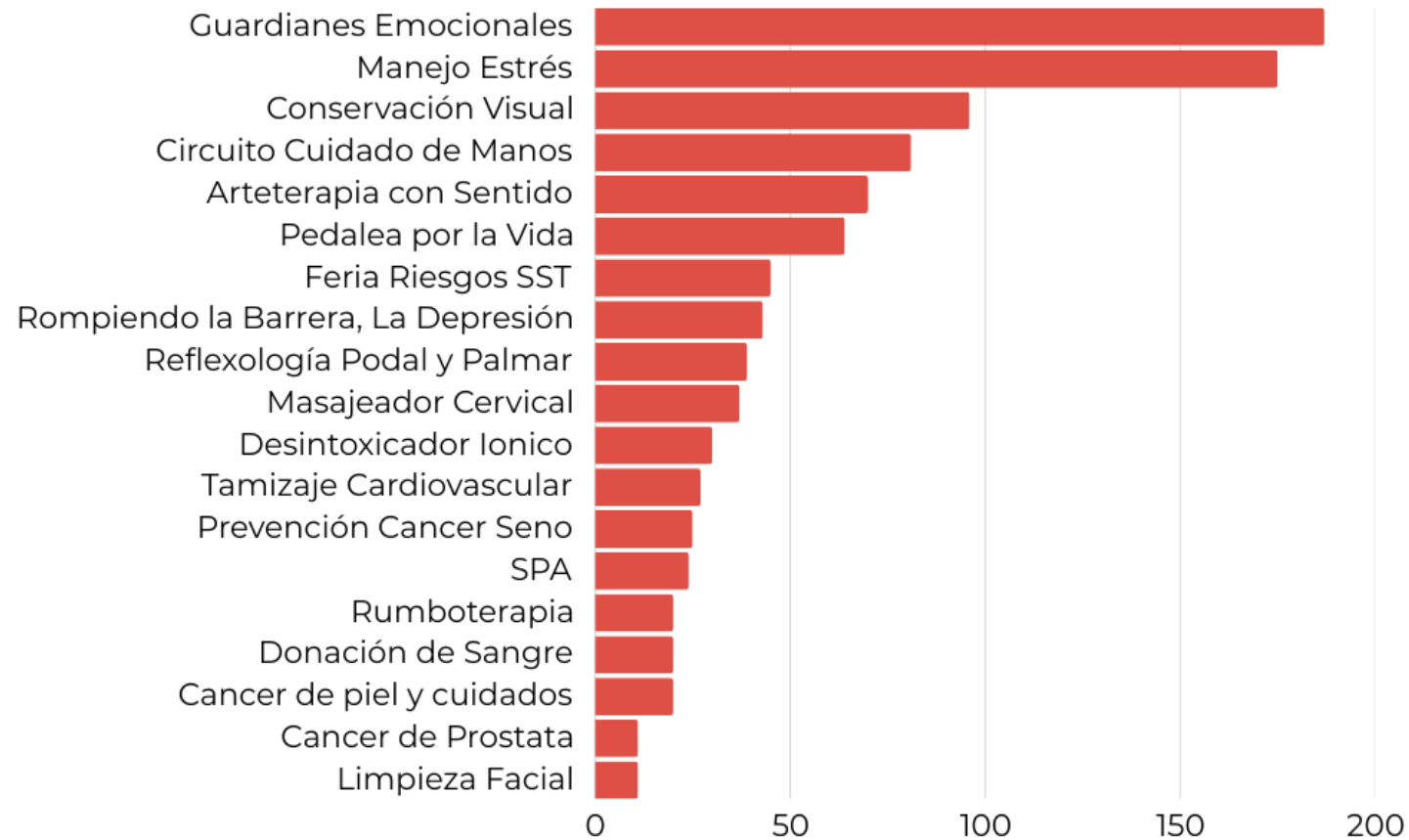
Investigación Accidentes de Trabajo 100%

- Investigación de los dos (02) accidentes ocurridos año 2005 y uno grave año 2024
- Seguimiento a los accidentados
- Seguimiento a las recomendaciones



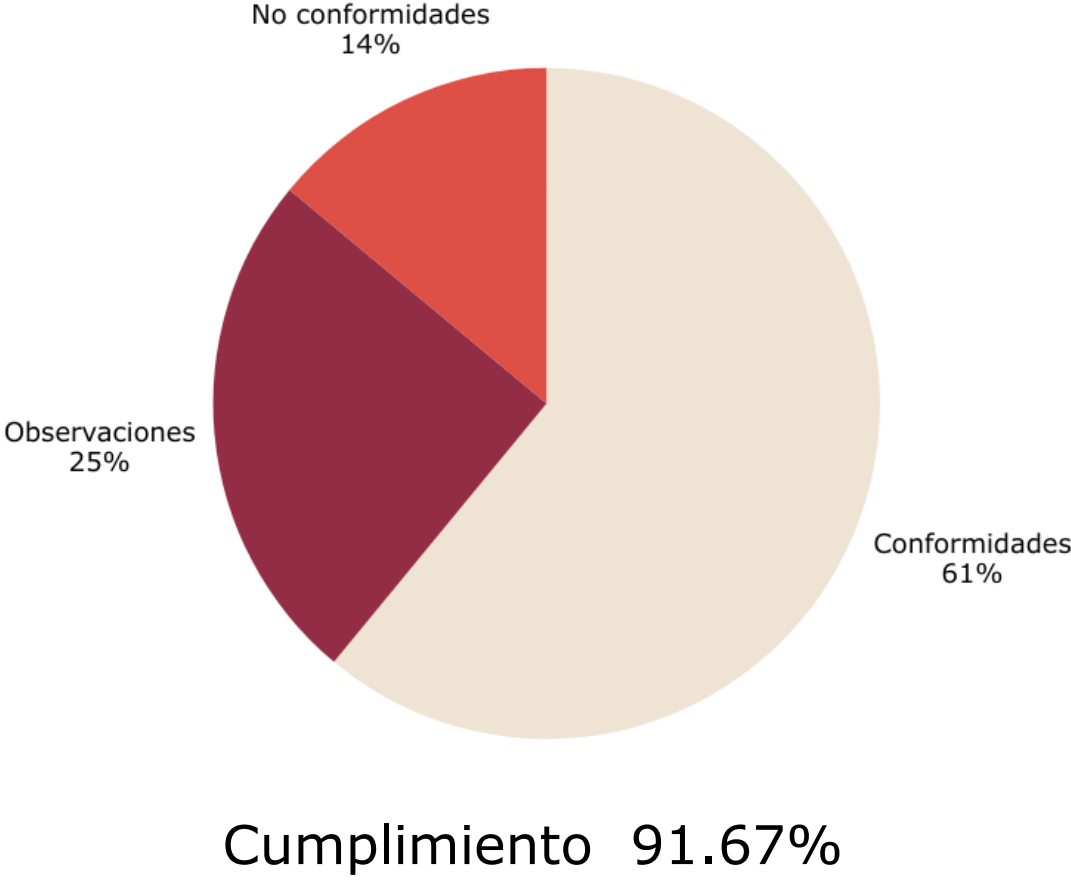
Semana de la Salud

Actividades



Auditoria al SGSST - 2024

AUDITORIA INTERNA AL SG-SST DEL MINISTERIO DE INDUSTIA, COMERCIO, TURISMO 2025



No.	Situación Identificada (Hallazgo / Observación)
1	Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral. En la evaluación objetiva de la revisión de planilla de pago de aportes a la seguridad social del mes de agosto de 2024 se evidencio que el cargo de conductor está en riesgo I para el pago a ARL.
2	No se evidencia la emisión y socialización de responsabilidades mínimas en Seguridad en Salud en el Trabajo para la totalidad de colaboradores. No se evidencia las responsabilidades y roles para el grupo de SST y grupo de Talento Humano.
3	Conservación de la documentación. No se evidencia Conservación de los documentos el periodo de retención de 20 años, los resultados del perfil epidemiológico de salud, resultado de mediciones y monitoreo ambiental, registro de capacitación y formación en SST, registro y suministro de elementos de protección personal y demás documentos que aplique a la normativa vigente y política del MINCIT.
4	Rendición de cuentas. No se evidencia informe de rendición de cuentas para el periodo 2024 de los miembros del COPASST. No se evidencia la asignación de parámetros de rendición de cuentas para el SG-SST por roles donde incluya los niveles de la empresa.
5	Identificación y evaluación para adquisición de Bienes y Servicios. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo no cuenta con un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras o adquisición de productos y servicios. No se evidencia la evaluación en campo del cumplimiento de requisitos y evaluación de cumplimiento de contratistas; retroalimentando así a los supervisores de contrato, para toma de decisiones.
6	El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo no cuenta con el procedimiento de reincorporación ocupacional. Incumplimiento Resolución 3050 de 2022
7	Indicadores accidentalidad. No se evidencia cálculo de indicadores de accidentalidad de contratistas. Seguimiento y análisis de indicadores de estructura, proceso y resultado
8	De forma aleatoria se evidencia: Gloria Rodriguez tendinitis, no se evidencia la investigación de la enfermedad laboral y el reporte del FUREL. Garantizar el entendimiento, análisis e interpretación de los indicadores por parte del grupo Seguridad y Salud en el Trabajo; dado que se limita a la descripción numérica, sin que llegue a determinarse la incidencia de cada uno de los peligros generadores. Implementar plan de acción resultante del análisis de calificación de
9	Participación en identificación de peligros durante la verificación no se evidenció la participación de los colaboradores
10	No se evidencia el soporte que den cuenta del alcance de la auditoría, verificando el cumplimiento de los aspectos señalados en los numerales del artículo 2.2.4.6.31. del Decreto 1072 de 2015.
11	Plan de mejoramiento, de acuerdo con los resultados de la auditoría del 2024. No se evidencia en la plataforma de Isolución la evidencia documental de las acciones de mejora planteadas conforme a los resultados de las investigaciones realizadas y verificar su efectividad. Incumplimiento numeral 7.1.3 de la resolución 312 de 2019.
12	No se evidencia acciones de mejora con base en la revisión de la Alta Dirección

Reporte Estándares Mínimos - 2024

ESTÁNDARES MÍNIMOS SGSST TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN						
CICLO		ESTÁNDAR	ITEM	VALOR ESTÁNDAR	PUNTAJE	CALIFICACIÓN
Planear	1. Recursos	1.1 Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el SG SST	1.1.1 Responsable del SG SST	0.50	Cumple totalmente	0.50
Planear	1. Recursos	1.1 Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el SG SST	1.1.2 Responsable del SG SST	0.50	Cumple totalmente	0.50

CICLO	ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ITEM	VALOR ESTÁNDAR	PUNTAJE	PUNTAJE CALIFICACIÓN
Actuar	7. Mejoramiento	7.1 Acciones preventivas u correctivas con base en los resultados del SG -SST	7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2.50	Cumple Totalmente	2.50
Actuar	7. Mejoramiento	7.1 Acciones preventivas u correctivas con base en los resultados del SG -SST	7.1.4 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2.50	Cumple Totalmente	2.50

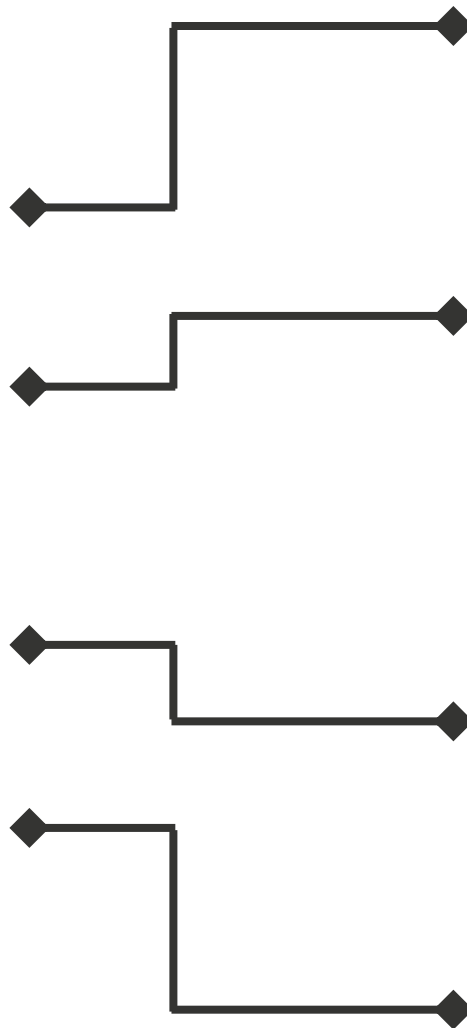
Cuando se cumple con el ítem del estándar, la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0)

En los ítems de la Tabla de Valores que no aplican para las empresas de menos de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II, o III, de conformidad con los Estándares Mínimos de SST vigentes, se deberá otorgar el porcentaje máximo de calificación en la columna "No Aplica" frente al del ítem correspondiente

El presente formulario es documento público. La información aquí consignada debe ser veraz. La inclusión de manifestaciones falsas estará sujeta a las sanciones contempladas en la Ley 599 de 2000, Código Penal Colombiano (artículos 287,288,291,294)

Calificación estándares mínimos 2024
81.50

Pendientes del SG SST



Autoevaluación 2025



**Aprobación del plan
de trabajo 2026**



**Cierre plan de
mejoramiento**



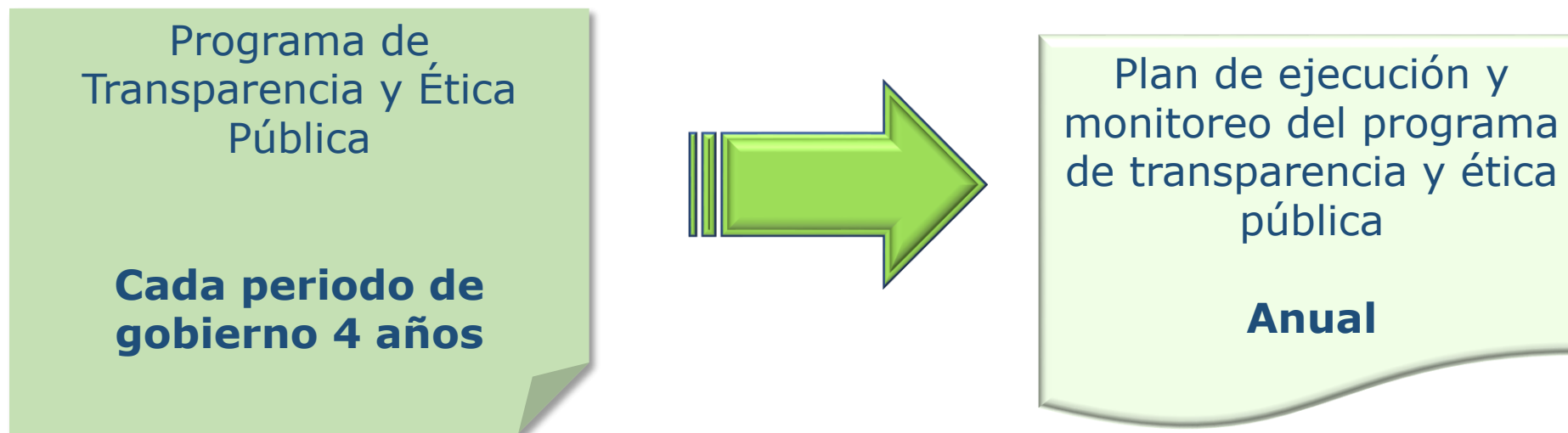
**Rendición de cuenta
SGSST**

03. Aprobación Plan del Programa de Transparencia y Ética Pública

Zulma Chicuasique – Jefe Of. Asesora de Planeación Sectorial

Qué es el Programa de Transparencia y Ética Pública?

El Programa de Transparencia y Ética Pública -PTEP- es una **metodología, construida por varias dependencias**, mediante la cual el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo ha definido acciones estratégicas al interior de la organización **para mantener una cultura de la legalidad, con un enfoque preventivo** dirigido a la promoción de la transparencia, gestión de riesgos para la integridad pública, redes y articulación, estado abierto y demás iniciativas que contribuyen a prevenir un acto de corrupción, en el entendido que un **acto de corrupción es inaceptable e intolerable**.



Estructura del Programa de Transparencia y Ética Pública

COMPONENTE TRANSVERSAL

Acciones que garantizan la incorporación del programa en las dinámicas y cultura institucional.

- Definición
- Documentación
- Aprobación
- Divulgación

~Auditoría y mejora

~Reportes

4. INICIATIVAS ADICIONALES

3.3 Dialogo y Corresponsabilidad

3.2 Integridad pública y cultura de la legalidad

3.1 Acceso a la información pública y transparencia

3. MODELO DE ESTADO ABIERTO

~Supervisión, monitoreo y administración

~Comunicación

~Formación

~Alcance

~Objetivos

~Declaración

~Planeación

2.2 Redes externas

2.1 Redes internas

2. REDES Y ARTICULACIÓN

1.4 Debida diligencia

1.3 Canales de denuncia

1.2 Gestión de Riesgos de Lavado de Activos, LAFT y FPADM

1.1 Gestión del Riesgo para la integridad pública

1. ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

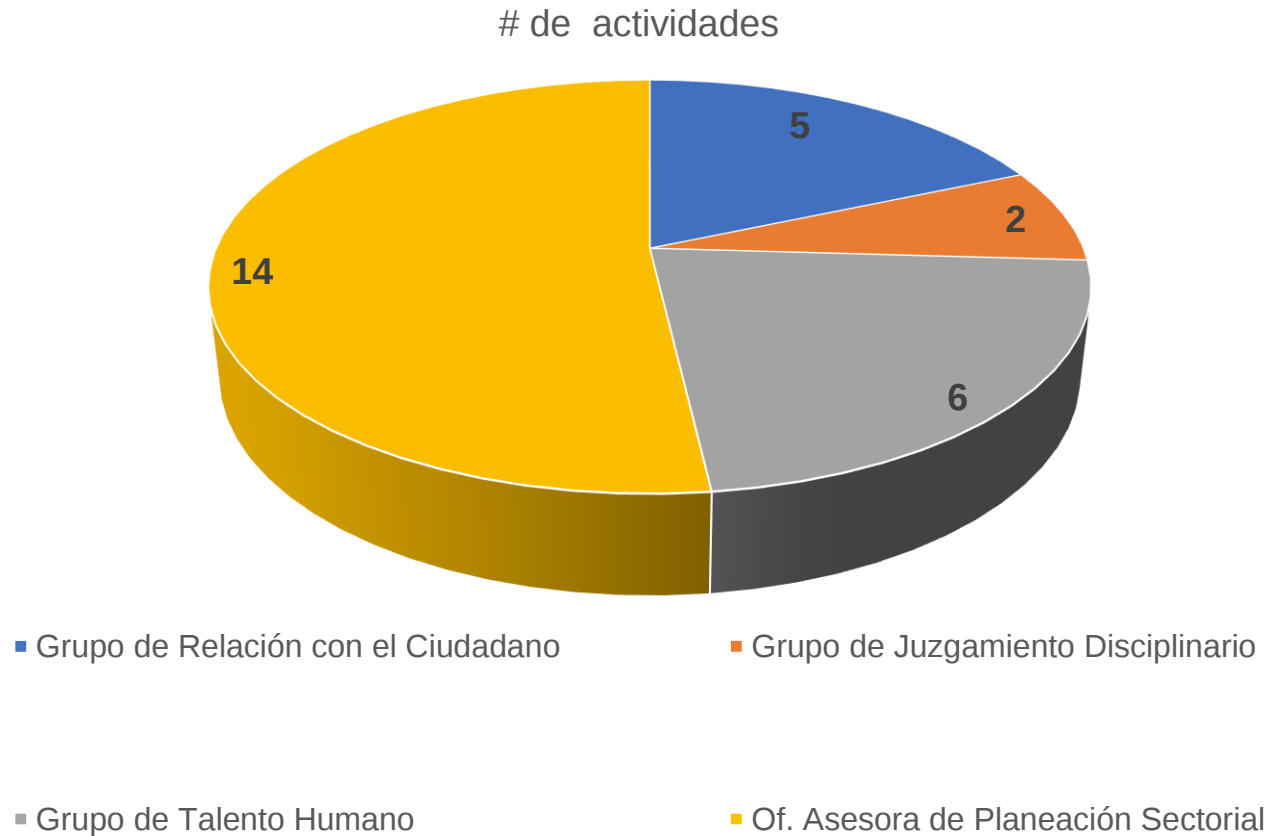
Revisión -
Documentación -
Aprobación -
Divulgación -

Acciones estratégicas para la lucha contra la corrupción. Operan de forma articulada, sistémica y sistemática.

COMPONENTE PROGRAMATICO

Plan de ejecución y monitoreo del programa de transparencia y ética pública 2026

- Compuesto por 27 actividades:



04. Aprobación Plan de Acción Institucional

Zulma Chicuasique – Jefe Of. Asesora de Planeación Sectorial

Ejes e instrumentos del PAI 2026

137 Indicadores en 2026

Eje estratégico	Indicadores 2026
Reindustrialización	13
Internacionalización	27
Turismo sostenible e incluyente	25
Economía popular	8
Cierre de brechas territoriales	17
Transformación institucional	36
Política de Reindustrialización	11

Instrumentos	Indicadores
PAA Plan de Acción Institucional	43
PES Plan Estratégico Sectorial	145
PND Plan Nacional de Desarrollo	20

137 Indicadores en 2026



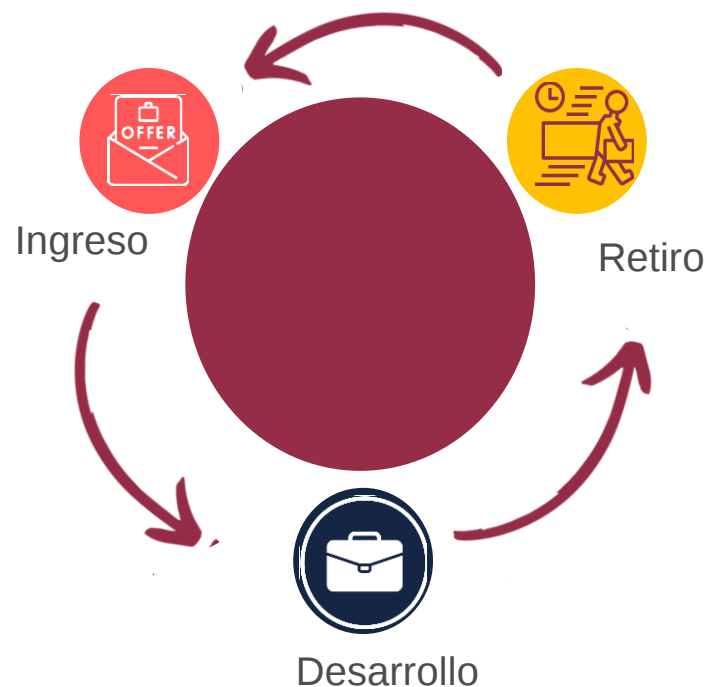
Entidad	No. de indicadores
MinCIT: Despacho	16
MinCIT: Secretaría General	23
MinCIT: Viceministerio de Comercio Exterior	26
MinCIT: Viceministerio de Desarrollo Empresarial	39
MinCIT: Viceministerio de Turismo	33

05. Aprobación Plan Estratégico de Talento Humano

Janet Pilar Rodriguez - Coordinadora Talento Humano

Marco de Gestión Talento Humano

El PETH 2026 en el MinCIT se desarrolla bajo el enfoque del ciclo de vida del servidor público, articulando acciones estratégicas para garantizar disponibilidad, desarrollo, bienestar y desempeño del talento humano.



Su propósito es fortalecer la gestión estratégica del talento humano mediante acciones orientadas a:

- Garantizar condiciones laborales favorables,
- Promover el desarrollo de competencias
- y consolidar un ambiente de trabajo seguro, motivador y productivo.

Integrando los componentes de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

Mapa General del Plan Estratégico

La estructura del PETH 2026 se organiza en seis dimensiones de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG, cada una asociada a subplanes específicos, indicadores y acciones de mejora.

Como lo hacemos

A través de una gestión planificada, coordinada y orientada a resultados, que integra subplanes, acciones estratégicas y seguimiento institucional.

Metodología

- Planear
- Ejecutar
- Valuar
- Mejorar



Retos PETH 2026



1

INTEGRIDAD

Aumentar el nivel de apropiación de los valores del Código de Integridad

Prevenir casos de conflictos de intereses

Conciliación entre vida laboral y familiar



2

CAPACITACIÓN

Fortalecimiento de competencias y conocimiento transversales

Robustecer proceso de inducción y reinducción Institucional



3

BIENESTAR

Aumentar sentido de pertenencia por el MinCIT

Promover trabajo en equipo para mejora de resultados

Conciliación entre vida laboral y familiar

Articular actividades con el Plan SG-SST



4

SG-SST

Fortalecer las actividades enfocadas al mejoramiento de la salud mental

Aumentar las actividades enfocadas a la promoción y prevención de la Salud

CRONOGRAMA GENERAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026



SUBPLAN / COMPONENTE	DESCRIPCIÓN ESTRATEGICA	PERIODICIDAD	PERIODO
Previsión del Talento Humano	Identificación de necesidades de personal, análisis de perfiles y planificación de requerimientos para apoyar la gestión institucional.	Permanente	Enero - Diciembre
Plan Anual de Vacantes	Gestión de provisión, concursos, encargos, traslados y movimientos de personal según necesidades institucionales.	Según demanda	Enero - Diciembre
Plan Institucional de Capacitación	Implementación de actividades formativas para fortalecer competencias técnicas, funcionales y comportamentales del personal.	Trimestral	Marzo / Junio / Septiembre /Diciembre
Plan de Bienestar e Incentivos	Desarrollo de actividades psicosociales, recreativas y culturales para promover la calidad de vida y la integración del personal.	Trimestral	Marzo / Junio / Septiembre /Diciembre
	Reconocimientos y estímulos orientados a fortalecer la motivación, cultura y desempeño del personal.	Anual	Octubre - Diciembre
Evaluación del desempeño	Desarrollo del proceso de evaluación, retroalimentación y mejora del desempeño institucional.	Anual	Julio - Diciembre
Plan Anual SG-SST	Implementación del plan anual de SST, acciones preventivas, formativas y de intervención del riesgo.	Trimestral	Marzo / Junio / Septiembre /Diciembre

Nota: El presente cronograma constituye una guía general de programación anual. La información detallada sobre actividades, responsables, recursos, indicadores y evidencias se encuentra descrita en los subplanes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano 2026.

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

Janet Pilar Rodriguez - Coordinadora Talento Humano



Plan de Prevision Talento Humano

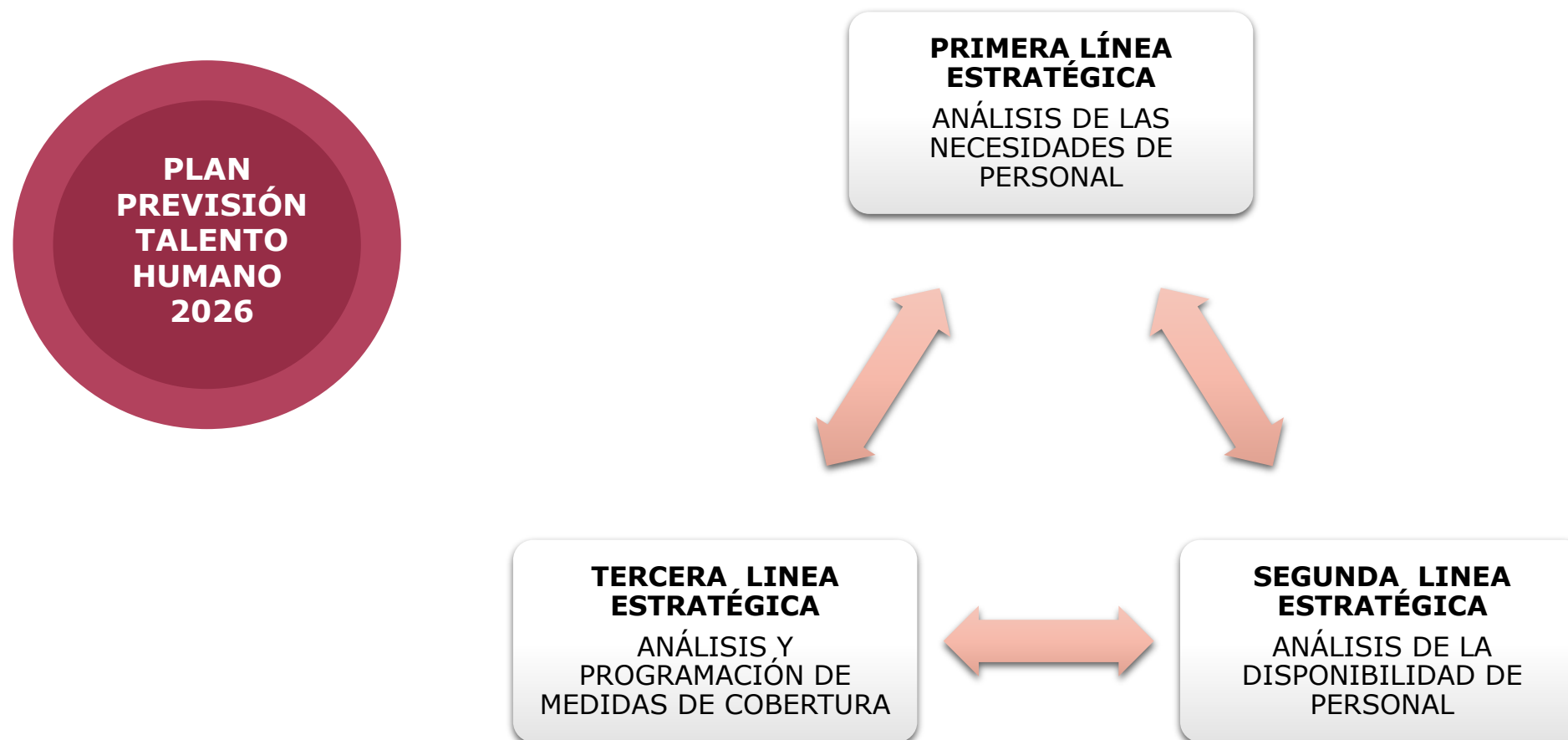
2026



¿CÓMO LO HAREMOS?

El **Plan de Previsión de Talento Humano**, esta direccionado a contribuir en la planeación y gestión de talento humano, a través de la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesario para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales para la vigencia 2026.

Se propone abordar el PPTH en tres líneas estratégicas:





Plan Anual de Vacantes 2026



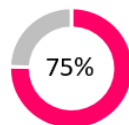
ANTECEDENTES

PROCESO DE SELECCIÓN No. 1538 DE 2020 EON 2020-2

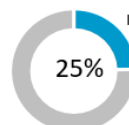
Indicadores de Seguimiento Concurso



106
Total Empleos

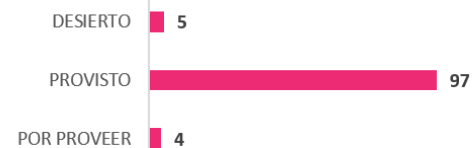


MODALIDAD **ABIERTO**
Cantidad Empleos
80



MODALIDAD **ASCENSO**
Cantidad Empleos
26

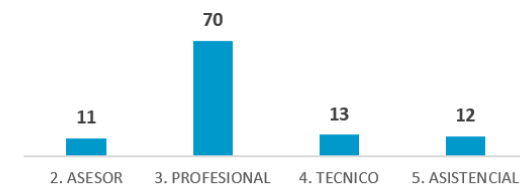
Estado de la Provisión Por número de empleos



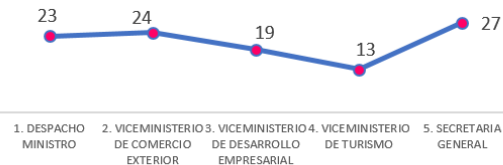
Estado de la Provisión En terminos porcentuales



Número de Empleos Por nivel



Dependencia General Por número de empleos



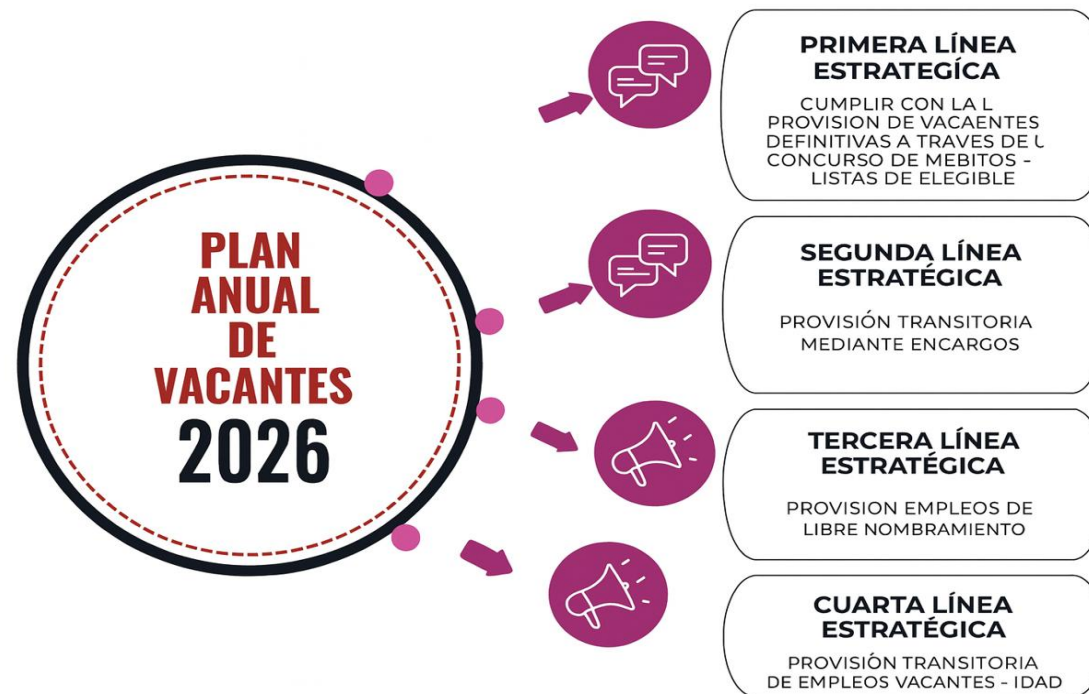
*Las Listas de Elegibles tendrán una vigencia de dos (2) años contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total.
Fecha de Firmeza: 27 de marzo de 2024
Fecha Fin Firmeza: 27 de marzo de 2026



¿CÓMO LO HAREMOS?

El **Plan Anual de Vacantes**, esta direccionado a diseñar estrategias de planeación anual para la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional, para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales para la vigencia 2026.

Se propone abordar el **PAV** en tres líneas estratégicas:



LO QUE CONSTRUIMOS PARA USTEDES

Línea Estratégica	Actividad	Ejecución Actividad Y Seguimiento	Enero - Febrero	Marzo-Abril	Mayo-Junio	Julio- Agosto	Septiembre- Octubre	Noviembre- Diciembre
1. CULMINAR CON LA PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS A TRAVÉS DE CONCURSO DE MÉRITOS - AGOTAMIENTO DE LISTAS DE ELEGIBLES	- Monitoreo y distribución de planta de personal - monitoreo y seguimiento a las vacantes. - 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. - Reporte de vacantes definitivas en el aplicativo SIMO de la CNSC.	Bimensual	x	x	x	x	x	x
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 procesos de encargos por derecho preferencial que tienen los funcionarios de carrera. El proceso de provisión transitoria de empleos vacantes se adelantará teniendo en cuenta lo dispuesto en la Guía para la Provisión Transitoria de Empleos.	Trimestral		x		x		x
3. PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	Provisión 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 2 del Título 13 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015.	Bimensual	x	x	x	x	x	x
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 pueden 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		x		x		x

PROPUESTA DE VALOR (RETOS)

La vigencia 2026 trae consigo el reto de dar continuidad a las acciones necesarias para el cubrimiento de los empleos creados en la planta de personal, y de esta manera, cumplir los objetivos y metas misionales establecidas para la vigencia, así:

- ✓ Adelantar el proceso de encargos por derecho preferencial y/o los nombramientos en provisionalidad que permitan mantener provista la planta de personal de la entidad.
- ✓ Para el proceso de encargo y provisionalidad, fortalecer el instrumento de evaluación de competencias, que pueda medir el desempeño satisfactorio para el cargo al que aspira con respecto a la prestación del servicio del Ministerio.
- ✓ Culminar la provisión de los empleos de carrera administrativa de acuerdo con lo dispuesto en la reglamentación vigente CNSC Proceso de Selección 1538 de 2020, denominado "Entidades del Orden Nacional 2020-2.
- ✓ Mantener actualizado el reporte de la Oferta Publica de Empleos en el aplicativo SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el próximo concurso de méritos.



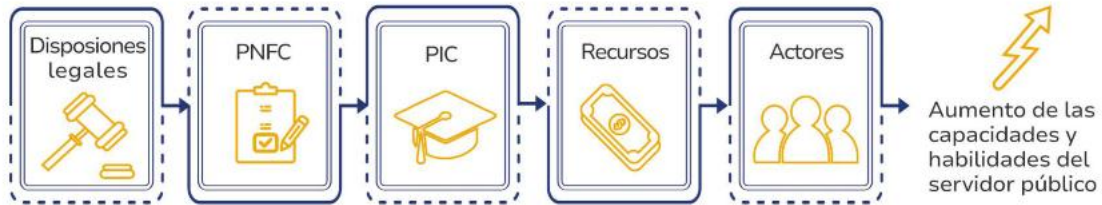
07. Aprobación Plan Institucional de Capacitación

Janet Pilar Rodriguez - Coordinadora Talento Humano

FUNDAMENTO NORMATIVO

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN

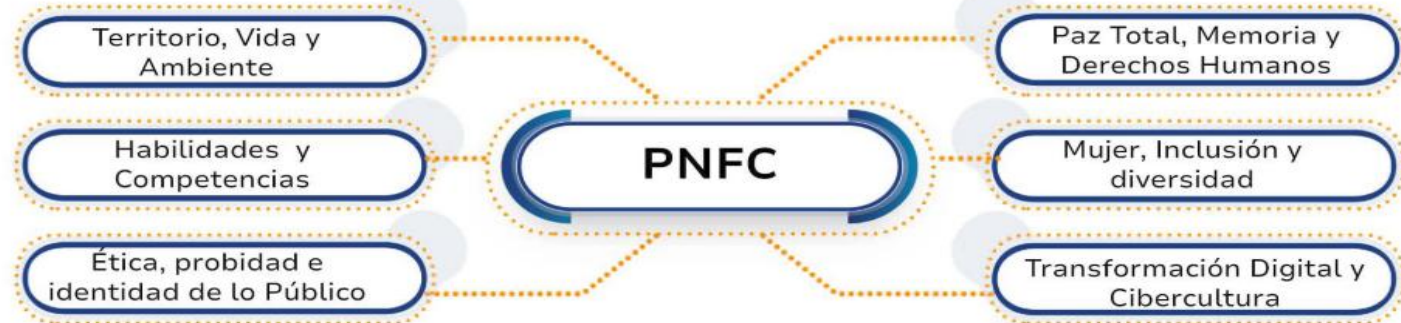
(Decreto Ley 1567/98)



Principios - Objetivos - Definiciones



Ejes Temáticos 2023- 2030



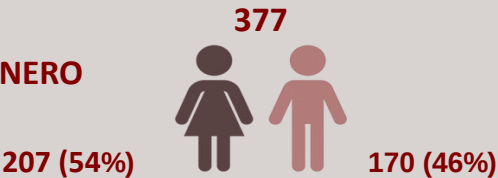
Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

Para la construcción del PIC 2026 se partió del análisis de :

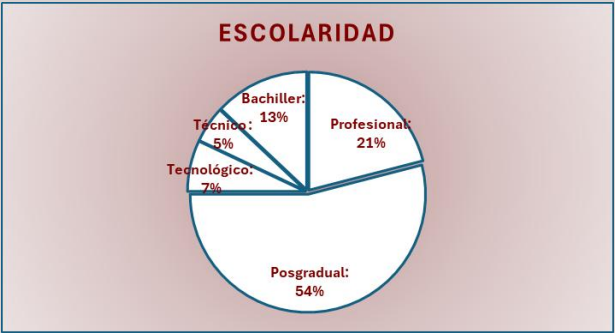
- ✓ Características de la población MINCIT – Noviembre 2025
- ✓ Resultados del PIC 2025 - Noviembre
- ✓ Reconocimiento de compromisos, necesidades e intereses de formación y capacitación 2025

1. Caracterización

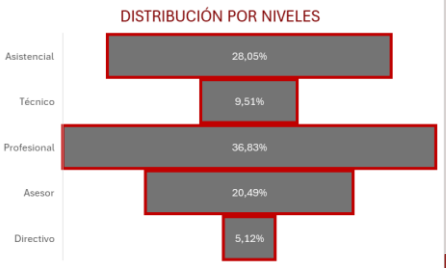
1. GENERO



2. ESCOLARIDAD



3. NIVEL JERÁRQUICO



1. INDICADOR DE GESTION :

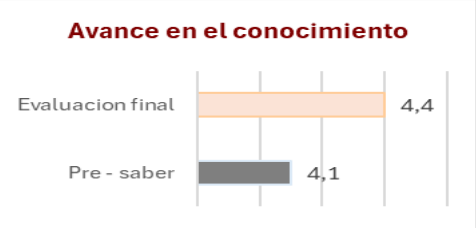
❖ Actividades Académicas

100%

PIC 2025: 29/29
Capacitaciones complementarias 16
Capacitaciones internas 2

Total de actividades: 47
Crecimiento oferta respecto a 2024: 34%

2. INDICADOR DE. APRENDIZAJE:



Tasa de cursos con avance de conocimiento
71%*

2. Resultados PIC 2025

3. PARTICIPACION:

PARTICIPANTES	Participantes UNAL	Promedio participantes x curso
	633	21
PARTICIPANTES	Participantes complementarias	
	504	
Participantes Cursos	Certificaciones	Promedio
2024: 320	2024: 245	2024: 9

4. INDICADOR DE EFECTIVIDAD : 46% *

Certificaciones a Septiembre 30

5. INDICADOR DE REACCION – CALIDA: 96%*

Promedio encuesta de satisfacción (4,8)

6. INDICADOR DE SEGUIMIENTO: 100% *

Informes de seguimiento trimestral al cronograma PIC 2025

7. INDICADOR DE TRANSFERENCIA – IMPACTO: 86%*

Promedio encuesta de impacto modelo Kirkpatrick (4,3)

8. Cursos virtualizados en aula trello y classroom 24/25 *

Necesidades derivadas de evaluación del desempeño 2023 a 2025

- Creatividad e innovación
- Toma de decisiones
- Calidad en la elaboración de reportes para sistemas de gestión
- Seguimiento y monitoreo de Indicadores
- Gestión Documental
- Dominio Técnico específico
- Comunicación efectiva



Compromisos Institucionales

Normas de carrera administrativa
Empleo Público
Derecho preferencial de encargo
Reclamaciones laborales
PAFI
Enfoque de genero (Equipares)
Integridad

Formación a brigadistas emocionales
Formación específica para conductores
Gestión Documental



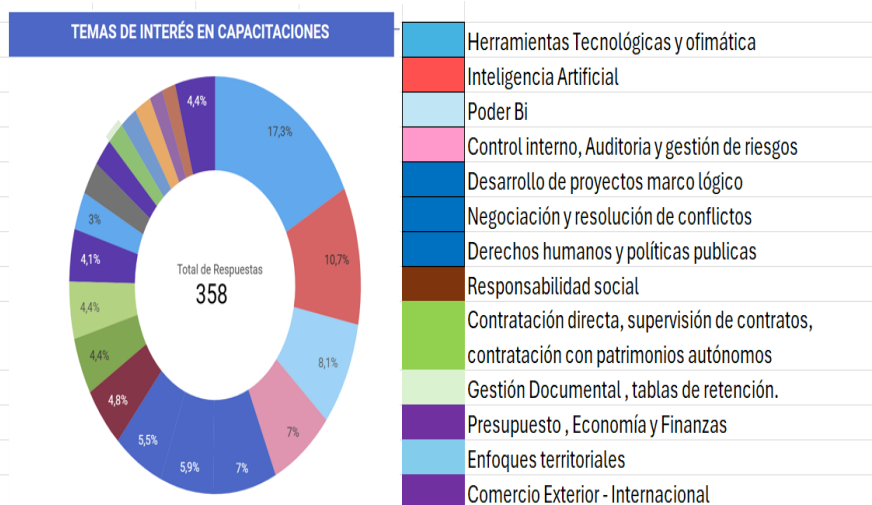
Intereses derivados de los cursos PIC -2025

- Diplomado en Contratación Pública y Eficiencia presupuestal
- Diplomado en desarrollo del Liderazgo y Habilidades Gerenciales
- Habilidades informáticas aplicadas al contexto laboral : Satisfacción **4.93** Avance cto: **100%**
- Métodos para la gestión por procesos (MIPG – Gestión Documental): **4.99** Avance cto: **56%**
- Producción de textos en formatos propios del contexto laboral : **4,83** Avance cto: **56%**
- Enfoque de género e inclusión en la gestión de proyectos, programas . **4.66** . **71** Participantes .

2. RECONOCIMIENTO DE NECESIDADES



Encuesta de intereses de formacion



3.Propuesta Formativa 2026

Formación para el empoderamiento y el impulso del cambio: Metodologías de aprendizaje para fortalecer competencias de liderazgo y facilitar la gestión del cambio organizacional.

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Formación para la innovación: Programas para desarrollar metodologías que promuevan la generación de soluciones e ideas innovadoras que aporten valor y desarrollo a la entidad

EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

Formación para el ejercicio ético del servicio público: Estrategias pedagógicas centradas en la reflexión y aplicación de los principios y valores del servicio público.

NIVEL EXPERTO COMPETENTE



Formación situada: Capacitación en conocimientos y procedimientos necesarios para un desempeño efectivo y contextualizado dentro del marco del MINCIT.

EJE 2. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD
EJE 3. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE
EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Formación para la mejora continua: Desarrollo de saberes y prácticas para cerrar brechas de desempeño y asegurar la actualización mediante la aplicación adecuada de normativas, procedimientos y tecnologías.

EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Formación para el desarrollo del ser y el relacionamiento: Fomento de habilidades para equilibrar la vida laboral y personal en un entorno de trabajo psicológicamente seguro propicio para la felicidad.

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS
EJE 1 PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

EJE 1 PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS
EJE 5: PROBIDAD , ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO



Comercio, Industria y Turismo

E.E PNFC	LINEAS DE FORMACION	DESCRIPCION TEMATICA	PONDERACION	TRIMESTRE INICIO	TRIMESTRE FINALIZACION
Habilidades y competencias	Situada Mejora continua Desarrollo del ser y relacionamiento Impulso del cambio	Estado colombiano, contexto institucional, competencias servidor 4.0, carrera administrativa, reclamaciones laborales, empleo público, sistemas de gestión, gestión por procesos, gestión documental, procedimientos técnicos específicos de MINCIT, seguridad de la información, control interno, gestión de riesgos, habilidades informáticas aplicadas al contexto laboral, calidad en la elaboración de reportes para sistemas de gestión, seguimiento y monitoreo de indicadores, dominios técnicos específicos del rol, contratación pública, producción de textos en formatos propios del contexto laboral habilidades para la vida, salud mental laboral, equilibrio vida laboral y familiar. liderazgo y habilidades gerenciales. negociación y solución de conflictos.	60%	I	IV
Probidad, ética e identidad de los público	Formación para el ejercicio ético del servicio público	Servicio al ciudadano, Integridad, valores institucionales, Conflictos de interés, plan de seguridad vial, Desarrollo política de daño antijuridico	10%	I	III
Transformación digital y cibercultura	Formación para la innovación	Competencias digitales, gobierno en línea, IA, IA generativa y cibercultura, ciberciudadanía, power bi, competencias ofimáticas,	15%	II	IV
Paz total, memoria y derechos humanos	Formación para el ejercicio ético del servicio público	Política pública, Gestión con enfoque de Derechos	2%	III	IV
Mujeres, inclusión y diversidad	Formación situada, Formación para la mejora continua, Formación impulso del cambio	Desarrollo de compromisos Equipares, Lenguaje inclusivo, programas y proyectos con víctimas (PAF)	10%	II	IV
Territorio vida y ambiente	Formación para la mejora continua	Diseño y evaluación de programas y servicios con enfoque territorial. Responsabilidad social y medio ambiente.	3%	III	IV



08. Aprobación Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos

Janet Pilar Rodriguez - Coordinadora Talento Humano

SISTEMA DE ESTÍMULOS

Mejorar

Condiciones de vida del servidor público y su familia

Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026

5 Ejes: Equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital, identidad y vocación del servicio.



Impactar Positivamente

El que hacer de los servidores públicos y su comportamiento laboral

Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios

Pecuniarios: Para los mejores equipos de trabajo.

No Pecuniarios: Programas flexibles para reconocer los mejores servidores de carrera y LNR, y equipos de trabajo.

Plan de Bienestar Social e Incentivos

Programas MINCIT

10 programas: Articulados para el abordaje integral de todos los elementos del Sistema de Estímulos.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Generar Pertenencia

Estimular en los servidores el sentido de pertinencia y corresponsabilidad en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa.

1

Objetivo General

Crear condiciones que favorezcan el equilibrio y desarrollo humano integral de los servidores públicos del MinCIT y sus familias; propiciando el mejoramiento del clima laboral, la consolidación de una cultura organizacional basada en el servicio y generar una calidad de vida para todos.

2

Favorecer Climas y Sinergias

Mejorar el clima organizacional y generar sinergias entre los colaboradores y equipos de trabajo.

3

Conciliación entre vida Laboral y Familiar

Generar estrategias para conciliar la vida laboral, familiar y personal de los

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Ser MINCIT

2026

Programa de Ambientes
laborales Positivos

Programa de
Fortalecimiento Familiar

Programa de Salud Física
y Emocional

Programa de
Desvinculación Asistida

Programa de Movilidad
Sostenible

Programa de Alianzas

Programa de Gestión del
Conocimiento e
Innovación

Programa de Reconocimiento
e Incentivos

Programa de Talentos



Programa Igualdad que
transforma

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

Janet Pilar Rodriguez - Coordinadora Talento Humano

Insumos para la construcción del Plan de SG - SST



01



Normatividad

02



Resultados de Valoraciones Médico
ocupacionales, tamizajes, inspecciones
técnicas

03



Resultados: Evaluación de Factores de riesgos
Psicosociales, análisis de ausentismo,
accidentalidad



OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN SST

Fortalecer el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), implementando estrategias de intervención enfocadas en la disminución de ATEL, a través de acciones que permitan tomar conciencia del autocuidado para abordar integralmente el cuidado de la salud, seguridad y el bienestar de los funcionarios, contratistas y demás partes interesadas del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

1

Diseñar e implementar los Programas de Vigilancia Epidemiológica PVE que se requieran de acuerdo al perfil epidemiológico de la entidad y los factores de riesgo.

2

Diseñar e implementar el Programa de Salud Mental de acuerdo a la nueva normatividad en el tema.

3

Generar conciencia de la importancia del autocuidado, a través de estrategias de capacitación en caminadas a la promoción de la salud mental y prevención de la salud física.

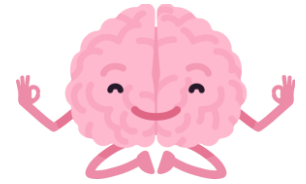
4

Promover y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, implementando acciones enfocadas en la disminución de accidentes, lesiones y enfermedades.



Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo





EXÁMENES MEDICO
OCUPACIONALES

**Programa de Prevención
enfermedad y Promoción de
la salud mental**

MESAS
LABORALES
(Seguimiento de casos de
ATEL - EC

PVE FACTORES DE RIESGOS
PSICOSOCIALES.

PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE
LA SALUD MENTAL.

PVE CARDIOVASCULAR
PVE VISUAL

- Pve desordenes musculoesqueléticos
- Renovación de elementos de ergonomía
- Pausas activas
- Inspecciones de puesto de trabajo



Programa de Higiene y Seguridad Industrial



PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE EMERGENCIAS

- Fortalecimiento de la Brigada
- Capacitación Brigadistas
- Simulacro

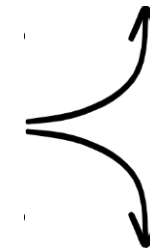
Actualización Programa
Estratégico de Prevención
Vial -PESV



**Prevención y control de los
riesgos laborales que
puedan general accidentes**



ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE
EMERGENCIAS



SEGUIMIENTO A LA
ACCIDENTALIDAD

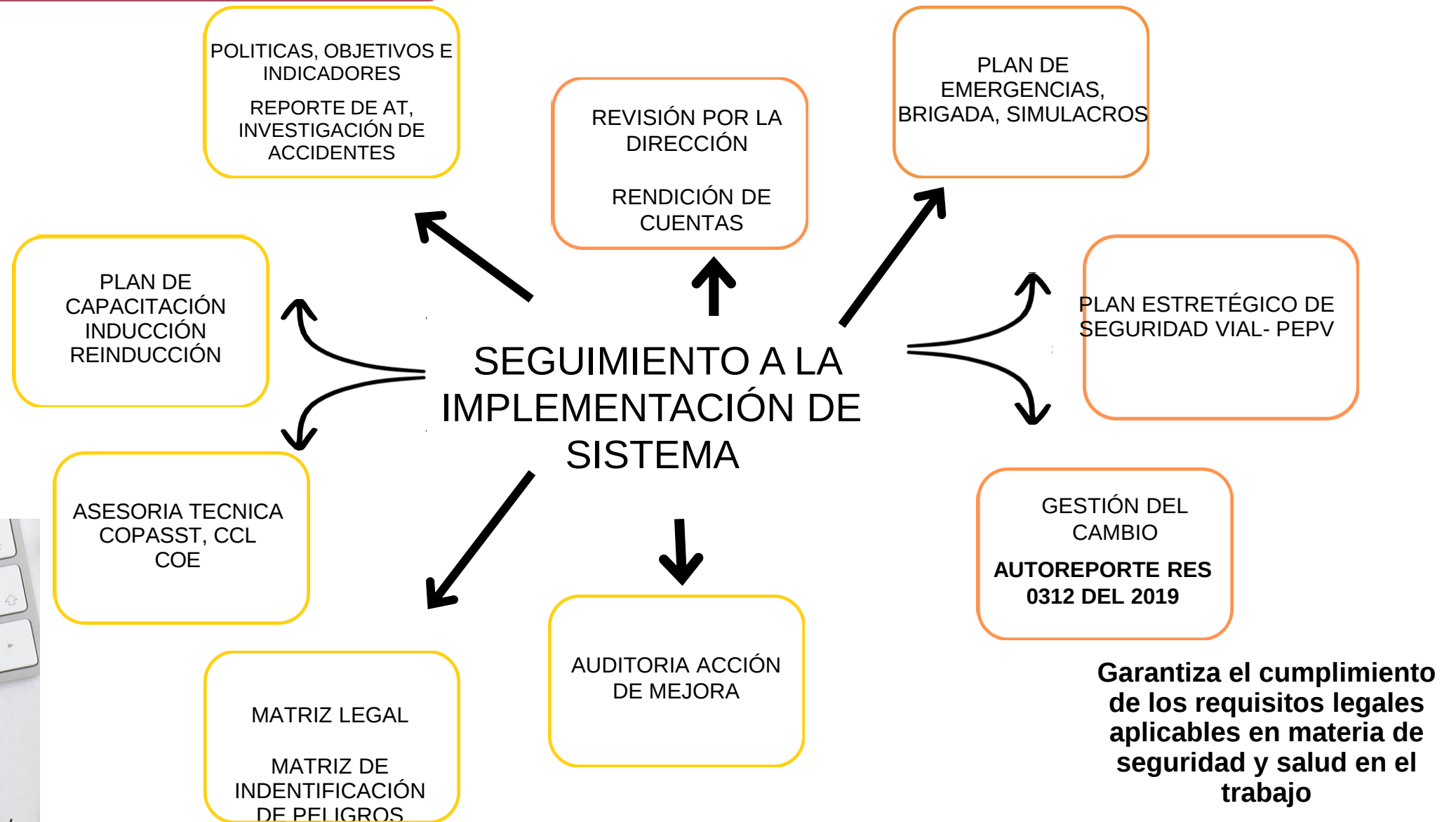


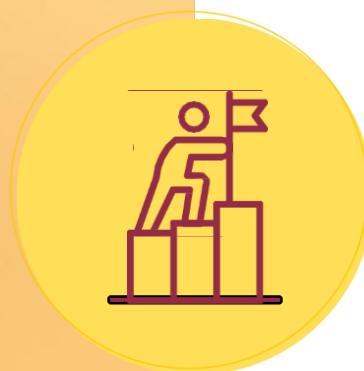
**DISMINUCIÓN DE
LA
ACCIDENTALIDAD**

Seguimiento a la implementación al sistema



Seguimiento a la implementación del SGSST

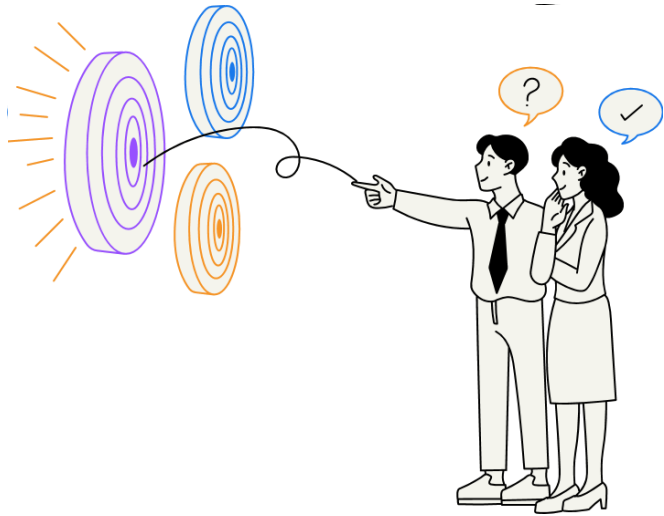




Metas



PROPÓSITOS



- ✓ Reducción de accidentes y enfermedades laborales
Reducción del ausentismo
- ✓
- ✓ Diseño del Programa de Promoción de Salud Mental
- ✓ Implementación del Programa de Rehabilitación laboral
- ✓

¿Cómo lo hacemos SST?



01



Plan anual de trabajo SST



02



Metodología presencial y
virtual.

03



Alianza con Bienestar,
capacitación, ARL, EPSs y
otras entidades

10. Aprobación Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI

Alexander Diaz - Jefe Of. Sistemas de Información (e)

PLAN ESTRATEGICO DE TECNOLOGÍAS
DE LA INFORMACIÓN 2026

PETI



OFICINA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Alineación Estratégica

El PETI 2022-2026 alinea iniciativas tecnológicas con los objetivos estratégicos para impulsar la transformación digital.

Fortalecimiento Tecnológico

El plan fortalece infraestructura tecnológica, seguridad digital e innovación en servicios para la organización.

Beneficios Operativos

Mejora la eficiencia operativa, reduce riesgos e incrementa la calidad del servicio al usuario externos e institucional.

Visión a Futuro

El PETI anticipa tendencias tecnológicas para asegurar competitividad y sostenibilidad organizacional.

AJUSTES 2026

Actualización contexto institucional
Actualización Sistemas Información versus Procedimientos
Actualización Proceso Gestión de TI
Actualización Servicios de TI
Actualización Organigrama Oficina
Brechas identificadas
Hoja de Ruta 2025 - 2026
Resultados Proyectos 2025 versus Brechas
Proyectos 2026

Línea de Acción 1.
Gobierno de TI y Cumplimiento

Definición Políticas y
Lineamientos de TI

- Documentación: Procedimiento Gestión Proyectos de TI - Proceso GIE- AE
- Análisis y cierre de Brechas de TI para 2025
- Transferencia Conocimiento AE

Gobierno Proyectos de TI

- Proyectos de TI
- Software PMO-TI

Seguridad y Privacidad de
la Información

- Adopción nuevo Modelo SPI – Resolución MinTIC 2277 – 2025

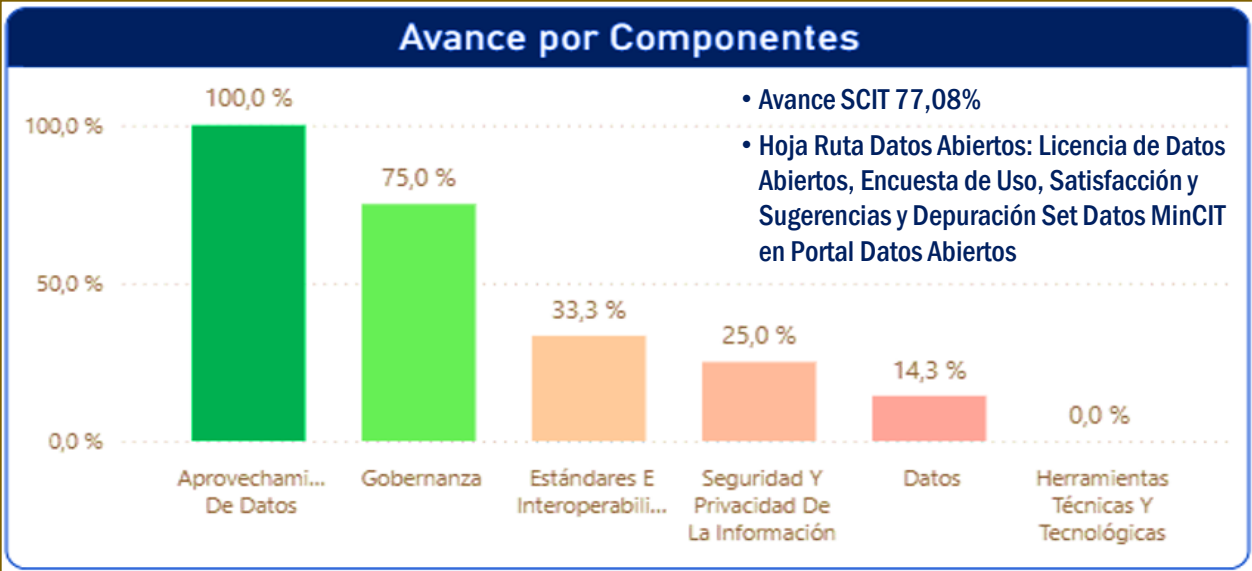
Uso y Apropiación
de TI

- Portal Datos Abiertos : Set Datos Abiertos
- Socialización AE (Mintranet)
- Análisis Brechas Uso y Apropiación de TI -

Fortalecer Mecanismos Seguridad Digital y
Continuidad

- Evaluación Infraestructura virtualizada Inicio Proyecto Virtualización - contrato vigente en ejecución
- Evaluación servicios: Seguridad 0365, Antivirus/Antimalware, Remoto Desktop y gestión Vulnerabilidades Técnicas y Hardening.

PNID - Plan Nacional de Infraestructura de Datos



SCIT

- Desarrollo Empresarial
Aplicativo Seguimiento a Beneficiarios Programas PA -Colombia Productiva - Dir. Mipymes
- Turismo
Refactorización Aplicativo Tarjeta Guías Turismo
Aplicativo Inventarios Turísticos
- SCIT: Proyecto Chatbot sector

Línea de Acción 2.

Innovación y Optimización de Aplicaciones Institucionales

Desarrollos a la Medida

- Comercio
 - Aplicativo CERT
 - Sustancias Químicas - Analítica
- Desarrollo Empresarial
 - Aplicativo Seguimiento a Beneficiarios Programas PA - Colombia Productiva - Dir. Mipymes
- Turismo
 - Por Tu Colombia
 - Cursos de Turismo
- Secretaría General
 - Módulo de caracterización del ciudadano
- OAJ – Gestión Jurídica

Optimización de Servicios de Aplicaciones

- EDL
- ER+
- Contratos y Supervisión
- Módulo de Caracterización de Usuarios

Plataforma de Capacitación y Formación

- Turismo cultural colombiano
- Sitio Web Prevención ESCNNA
- Protección patrimonio natural y Cultural
- Buenas Prácticas en Turismo Responsable
- Prevención Consumo Sustancias Psicoactivos
- Prevención Trata de Personas en Entornos Turísticos en Colombia

Adopción Tecnologías Emergentes

- Refactorización Aplicativo Tarjeta Guías Turismo
- Aplicativo Inventarios Turísticos

Sostenibilidad Ventanillas Únicas -VUCE

- PBN -Producción Bienes Nacional – Fase I
- Framework de importaciones
- Marcha blanca de interoperabilidad Intercom – IOPACK
- Interoperabilidad Alianza Pacífico y Comunidad Andina (CAN)

Transición VUI



Línea de Acción 3.

Optimización de Servicios Tecnológicos

Operación de Servicios de TI

- **Capacidad de Infraestructura**
implementación del servicio SaaS – Antivirus/Antimalware
- **Capacidad de Seguridad Digital**
Implementación nuevo modelo de cacería de amenazas
Incorporación del sitio web VUI a monitoreo y gestión
- **Capacidad de Operación de TI - VUCE**
Implementación framework importaciones y Modelo PBN – Productores Bienes Nacionales (F1)

Renovación y Optimización de las Plataformas de Virtualización del Ministerio

- Proyecto Virtualización Centro de Cómputo – Contrato en ejecución a 31/12/2025

Proyectos PETI 2026

Línea de Acción 1. Gobierno de TI y Cumplimiento

- Evaluar la gestión de continuidad tecnológica (DRP)
- PMO Implementación y gestión de proyectos de TI
- Implementación de la hoja de ruta del modelo de gestión de datos MinCIT
- Implementación de la hoja de ruta del modelo de gestión de datos del sector
- Servicios ciudadanos digitales
- Arquitectura empresarial MinCIT

Línea de Acción 2. Innovación y Optimización de Aplicaciones Institucionales

- CERT (Certificado Reembolso Tributario)
- Nómina
- Por Tu Colombia
- Cursos de turismo
- Miosoft
- VUI - Transición componentes tecnológicos
- VUCE
- Automatizaciones 4RI

Línea de Acción 3. Optimización de Servicios Tecnológicos

- Infraestructura Virtualización

Proyectos PETI 2026

Línea de Acción 1. Gobierno de TI y Cumplimiento

- Evaluar la gestión de continuidad tecnológica (DRP)
- PMO Implementación y gestión de proyectos de TI
- Implementación de la hoja de ruta modelo de gestión de datos MinCIT
- Implementación de la hoja de ruta modelo de gestión de datos del
- Servicios ciudadanos digitales
- Arquitectura empresarial MinCIT

Línea de Acción 2. Innovación y Optimización de Aplicaciones Institucionales

- CERT (Certificado de Reembolso Tributario)
- Nómina
- Por Tu Colombia
- Cursos de turismo
- Miosoft
- Transición componentes tecnológicos VUI
- VUCE
- Automatizaciones 4RI

Línea de Acción 3. Optimización de Servicios Tecnológicos

- Infraestructura Virtualización

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

Alexander Diaz - Jefe Of. Sistemas de Información (e)

Plan Estratégico de Seguridad y Privacidad de la Información 2025-2026

Fortalecer la integridad, confidencialidad y disponibilidad de los activos de información institucionales mediante la implementación de la Seguridad y Privacidad de la Información, Protección de Datos Personales y Seguridad Digital, apoyados en las capacidades de la Gestión de Tecnologías de la Información que permitan reducir los riesgos de seguridad de la información a niveles aceptables y mantener la continuidad tecnológica.

Alineación estratégica

El PE -SPI 2025-2026 alinea las iniciativas tecnológicas PETI con los lineamientos de seguridad y privacidad de la información.

Fortalecer la gestión de Seguridad y Privacidad de la Información

Fortalece la confianza digital, asegura la operación continua y contribuye al cumplimiento de la estrategia institucional.

Beneficios Operativos

Mejora la eficiencia operativa, reduce riesgos e incrementa la calidad del servicio al usuario externos e institucionales.

Visión a Futuro

Asegurar la continuidad y resiliencia organizacional.

Normatividad
Decreto 612 de 2018
(PE- SPI - PTRSPI)

Política Gobierno Digital

Resolución 746 de 2022 -SPI -
Modelo SPI
Decreto 1389 de 2022 Gobernanza
de Datos
Resolución 460 de 2022 - PNID
Resolución MinTIC 2772-2025

Política Seguridad Digital

CONPES 3995 de 2020
Decreto 620 de 2020 (PIDP)
Decreto 388 de 2022 (PSD)
Directiva Presidencial 3 de 2021
Directiva Presidencial 2 de 2022

Plan Estratégico de Seguridad y Privacidad de la Información 2025 - 2026

Objetivo Específico

Fortalecer la integridad, confidencialidad y disponibilidad de los activos de información institucional mediante la implementación de políticas y controles de Seguridad y Privacidad de la Información, Protección de Datos Personales y Seguridad Digital.

Recursos Asignados

Recursos de inversión, funcionamiento, equipo de TI, implementar las políticas y controles en todas las áreas críticas.

Alcance

Contribuye a la continuidad tecnológica, reduce riesgos a niveles aceptables y fortalece la confianza institucional.



PE - SPI
2025 - 2026

Avance
2025

Eje	Avance 2025	2026 - Puntos Crítico
Plan de Acción SPI	• Identificación preliminar de activos de información	• Gestión de riesgos SPI
Plan Tratamiento Riesgos SPI	Monitoreo Mapa Riesgos 2024-2025 • A nivel Organizacionales Plan Conservación y Preservación Datos Abiertos (PAMUA y) Datos Personales • A nivel Físicos Monitoreo acceso áreas físicas gestión documental • A nivel Tecnológico Monitoreo accesos lógicos Incidentes y vulnerabilidades	• Tratamiento de Riesgos SPI • Política de riesgos institucional y alineación riesgos SPI
Programa Datos Personales	Reporte Novedades PQR Inventario registros BD	• Valoración riesgos datos personales • Actualización RNBD
Programa Seguridad Digital	Gestión Incidentes y Vulnerabilidades • CoICERT – MinTIC - Boletín CNSD-20250830-001 Alerta Campaña de Phishing - Informe vulnerabilidades Sitio Web Institucional - URLs • Plan Vulnerabilidades 2025 - Cloud VUCE: Servidores y Aplicaciones en producción Gestión Documental: producción - On Premise VUCE: Servidores QA Funcionales: Servidores y Aplicaciones – Sitios Web en producción • Análisis de Vulnerabilidades Técnicas bajo Demanda	• Gestión de incidentes de seguridad y vulnerabilidades técnicas - Fortalecer la postura de seguridad a fin de minimizar la materialización de amenazas y debilidades • Retest Vulnerabilidades 2025 Cloud y On Premise • Mejora en la adecuación e implementación de nuevas aplicaciones
Continuidad Tecnológica	Plan Continuidad Tecnológica • Plan Recuperación Servicios Críticos • Fortalecimiento de la Postura de Seguridad Digital	• Continuidad de TI: recuperación, migración, restauraciones • Continuidad del Negocio Vs. Continuidad TIC
Cumplimiento	Política de Gobierno Digital Política Seguridad Digital	• PGD – Gobernanza de Datos e Información • Protección y Tratamiento de Datos Personales

12. Aprobación Plan Institucional de Archivos de la Entidad –PINAR y Política Institucional de Gestión Documental

Ana Lucia Mendez- Coordinadora Gestión Documental



APROBACIÓN INSTRUMENTOS ARCHIVISTICOS

 **Política Institucional Gestión Documental**

 **Plan Institucional de Archivos - PINAR**

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DOCUMENTAL

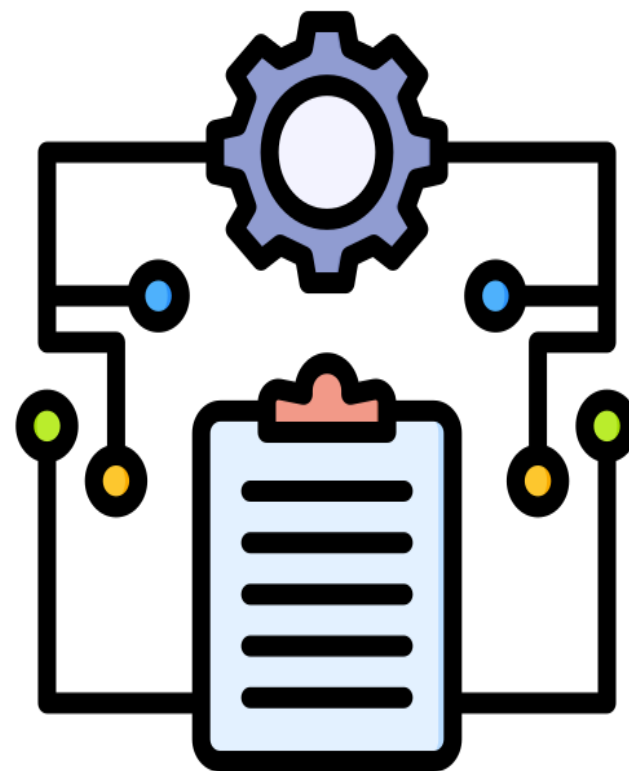
Declaración de la política

La Alta Dirección del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en cumplimiento de la legislación archivística colombiana y de los lineamientos emitidos por el Archivo General de la Nación, declara su compromiso institucional para garantizar la implementación, mantenimiento y mejora continua de la Gestión Documental y la administración de los archivos en todos los procesos de la entidad.

Así mismo orientará sus decisiones y acciones hacia el fortalecimiento de un sistema de gestión documental que asegure la producción, organización, acceso, preservación y disposición final de los documentos en cualquier soporte, garantizando su autenticidad, integridad, fiabilidad, disponibilidad y preservación a largo plazo. Este compromiso se sustenta en los principios de la función archivística, la transparencia, la eficacia administrativa, la rendición de cuentas y la protección del patrimonio documental institucional.

Por otro lado, la Alta Dirección asume la responsabilidad de destinar los recursos necesarios, promover el cumplimiento de los instrumentos archivísticos, asegurar la articulación con las políticas institucionales de información, tecnología, gobierno digital y gestión del conocimiento, e impulsar el fortalecimiento de capacidades en todos los servidores y contratistas que intervienen en el ciclo de vida de los documentos.

La presente Política establece las reglas, criterios y directrices que guían la toma de decisiones y las actuaciones institucionales para garantizar que la información y los documentos del Ministerio sean gestionados de manera oportuna, segura, eficiente y conforme a las funciones misionales, administrativas y estratégicas de la entidad. Su aplicación es obligatoria y constituye un pilar fundamental para la conservación de la memoria institucional y el cumplimiento de los fines esenciales del Estado.





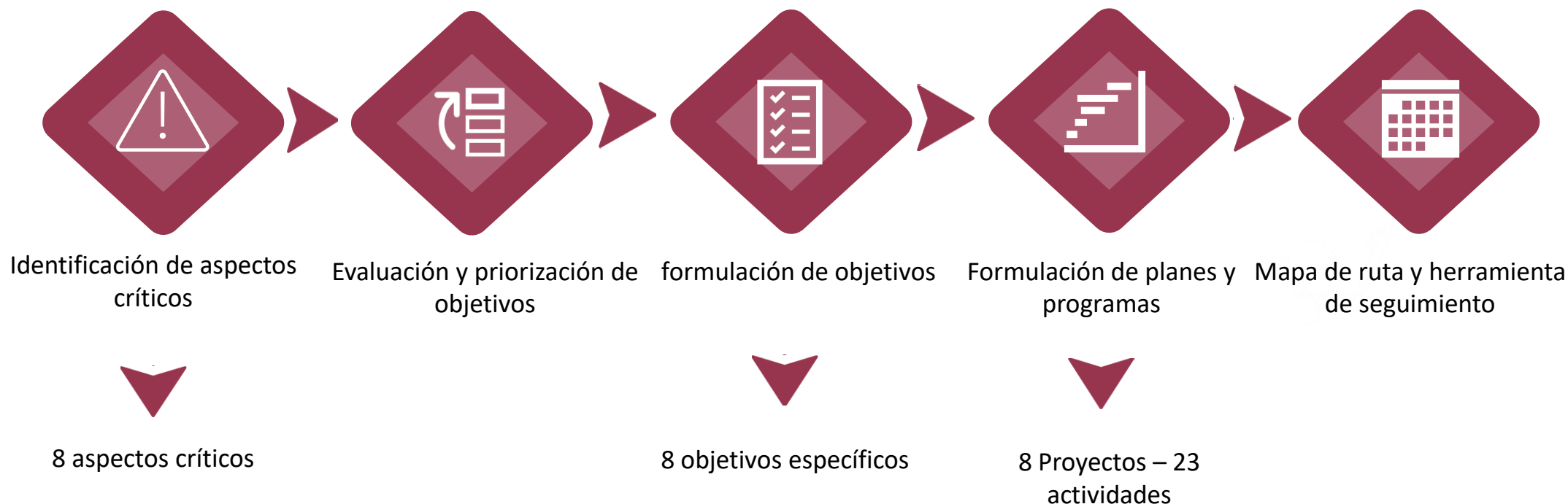
ROLES Y RESPONSABLES





PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVOS

Es un instrumento de dirección que orienta la planeación de la función archivística y la gestión documental, articulándolas con los planes y proyectos estratégicos de modernización institucional.





Conceptualización de Auditoría Interna

ASPECTO CRÍTICO (N°)
1. instrumentos archivísticos desactualizados
2. Incumplimiento del Plan de Transferencias Primarias
3. Transferencias físicas y electrónicas sin correcta aplicación de instrumentos archivísticos
4. Actividades no ejecutadas en los Programas de Conservación Preventiva
5. Instalaciones físicas sin condiciones técnicas para almacenamiento de archivo
6. Plan del Sistema Integrado de Conservación Documental a largo plazo desactualizado
7. Información en sistemas o aplicativos sin conformación de expedientes electrónicos ni transferencias al Archivo Central
8. Usuarios del SGDEA sin depuración ni control de accesos.

Evaluación y priorización de objetivos

EJES ARTICULADORES	VALOR
Administración de archivos	67
Preservación de la información	65
Aspectos tecnológicos y de seguridad	55
Fortalecimiento y articulación	54
Acceso a la información	47

NOMBRE DEL PROYECTO	MEDIANO PLAZO 2026	LARGO PLAZO 2027
1. Proyecto de Actualización del Alineación de los instrumentos archivístico de la entidad.	X	
2. Proyecto de Fortalecimiento del Control Operativo y Gestión de Transferencias Documentales.	X	
3. Proyecto de Implementación y estandarización de las transferencias electrónicas conforme a los instrumentos archivísticos	X	
4. Proyecto de Implementación y Optimización de Programas de Conservación y Gestión Documental	X	
5. Proyecto de Adecuación y Mejoramiento de Infraestructura para Archivos Institucionales	X	X
6. Proyecto de Modernización del Plan de Preservación Digital y del Sistema Integrado de Conservación Documental	X	X
7. Proyecto de Consolidación del SGDEA y Gestión Integral de Expedientes Electrónicos	X	X
8. Proyecto de Seguridad, Depuración y Accesos al SGDEA	X	

13. Aprobación de la Estrategia de Racionalización de Trámites, Rendición de Cuentas, Participación Ciudadana y Relacionamiento con la Ciudadanía

Tatiana Roman - Coordinadora Relación con el Ciudadano

CONTENIDO

01. Componente servicio al ciudadano

1.1 Comportamiento de las PQRSDf a 30 de noviembre de 2025.

1.2 Resultados de la Encuesta de Satisfacción y Caracterización

02. Estrategia de Racionalización de Trámites

03. Estrategia de Relacionamiento con la Ciudadanía

04. Estrategia de Participación Ciudadana

1.1 Comportamiento de las PQRSDF a 30 de Noviembre de 2025

01.

**Servicio
Ciudadano**

	Octubre	Noviembre
PQRSDF recibidas	1860	1428
PQRSDF gestionadas	1835	970
PQRSDF pendientes de gestión	25	458
Porcentaje de PQRSDF gestionadas con oportunidad	94,11%	98,76%
PQRSDF gestionadas por fuera de plazos	108	12
PQRSDF trasladadas a otras Entidades	336	303

PQRSDF Tipificadas en el MinCIT

Tipo PQRSDF	Octubre	Noviembre
Peticiones	1800	1393
Quejas	14	7
Reclamos	8	2
Sugerencias	37	26
Denuncias	0	0
Felicitaciones	1	0

El Grupo de Relación con el Ciudadano, adelanta diferentes acciones para que los servidores responsables atiendan oportunamente las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Denuncias y Felicitaciones - PQRSDF asignadas a las dependencias, se realizaron jornadas de capacitación y seguimiento permanente de conformidad con la normatividad vigente, los requerimientos de los ciudadanos.

Dependencias con más PQRSDf en rojo

01.

Servicio Ciudadano

- Viceministerio de Turismo
- Despacho Ministra
- Dirección de Análisis Sectorial y Promoción
- Dirección de Calidad y Desarrollo Sostenible del Turismo
- Subdirección de Diseño y Administración de Operaciones
- Consejo Técnico de la Contaduría Pública

***Áreas capacitadas: 25**

1.2 Resultados de la Encuesta de Satisfacción y Caracterización de usuarios a 30 de Noviembre de 2025

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, mediante la encuesta de satisfacción mide 4 variables: Oportunidad, calidad, claridad y accesibilidad, adicional el trato recibido por el funcionario que lo atiende.	
Oportunidad ene-nov 2025 Excelente 60% Bueno 29% Muy Bajo 5% Bajo 6%	Calidad ene-nov 2025 Excelente 63% Bueno 26% Muy Bajo 6% Bajo 5%
Claridad ene-nov 2025 Excelente 62% Bueno 27% Muy Bajo 6% Bajo 5%	Accesibilidad ene-nov 2025 Muy accesible 58% Accesible 30% Poco accesible 6% Completamente Inaccesible 6%
Trato recibido ene-nov 2025 Excelente 67% Bueno 25% Muy Bajo 5% Bajo 3%	Canales de atención utilizados: Correo electrónico (361) Pagina web (113) Formulario PQRS (79) Teléfono (69) Presencial (64) Gestión documental (57) Citas Virtuales (47)
Total, encuestas 2025	863
Encuestas Noviembre 2025	62

CARACTERIZACIÓN	A 30 de Noviembre
Total, usuarios caracterizados desde 2018-2025	24.819
Caracterizados de enero a noviembre de 2025	1.892
Ubicación de la mayoría de los usuarios caracterizados	Bogotá Medellín Cartagena
Porcentaje por genero de usuarios caracterizados 2025	Mujeres 58% Hombres 41% No informa 1%
Caracterizados por ocupación 2025	Empleados 47% Independientes 18% Empresarios 15%
Grupos de especial atención (344)	Cabeza de Familia 57% Victima de conflicto armado 14% Campesino 13%
Grupos con condiciones especiales (37)	Discapacidad física 35% Deficiencia auditiva y sordera 19% Enfermedad crónica 19%

02. Trámites

2.1 Avances de la Estrategia de Racionalización de Trámites 2025

Se efectuaron:

9 racionalizaciones administrativas

3 racionalizaciones tecnológicas

2.2 Campaña Política de Racionalización de Trámites

Todas las acciones de racionalización fueron socializadas a la comunidad y al interior del Ministerio.

Se sensibilizó a los colaboradores y funcionarios del ministerio los conceptos básicos de la Política de Racionalización de Trámites.

2.3 Acciones de racionalización 2026

Racionalización
Tecnológica:

Otro Procedimiento Administrativo - OPA

Asesoría y orientación en calidad y certificación turística

Racionalización Normativa:

Trámites:

- ❖ Aprobación o modificación de licencias de importación.
- ❖ Cancelación total o parcial de registros de importación.
- ❖ Registro de importación y modificación del registro de importación.
- ❖ Solicitud de autorización como sociedad de comercialización internacional.
- ❖ Aprobación de programas de Sistemas Especiales de Importación–Exportación y sus modificaciones.
- ❖ Evaluación del cumplimiento de compromisos de exportación en desarrollo de los programas.
- ❖ Registro de productores de bienes nacionales.
- ❖ Declaratoria de existencia de un área geográfica como zona franca permanente o permanente especial y reconocimiento del usuario industrial.

02.

Trámites

03.

Estrategia de Relacionamiento con la Ciudadanía



Diagnóstico y
planeación
estratégica del
servicio

4 actividades



•Talento humano
idóneo y
suficiente

•4 actividades



•Oferta institucional
de fácil acceso,
comprensión y uso
para las
ciudadanías

•17 actividades.



•Evaluación de
gestión del servicio
y medición de la
experiencia
ciudadana

•3 actividades



04.

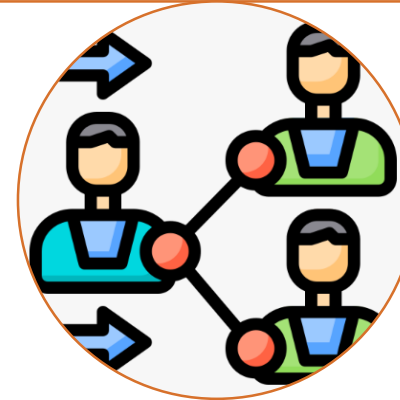
Estrategia de Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas



Estrategia de Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas, desde las áreas misionales



Estrategia de Rendición de Cuentas, a la ciudadanía



Actividades 2026 Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas en el marco del Servicio a las Ciudadanías Componente 3





**Comercio,
Industria y Turismo**

