



ACTA No. 62		
<b>NOMBRE DEL COMITÉ O DE LA REUNIÓN :</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño		
<b>CIUDAD Y FECHA:</b> 2025-12-22	<b>HORA DE INICIO:</b> 07:00:00	<b>HORA FIN:</b> 09:15:00
<b>LUGAR Y/O ENLACE:</b> plataforma Teams: <a href="https://teams.microsoft.com/join/19%3ameeting_MzE2NTlmY2YtMDE5ZC00YzlwLTk5NmYtZjFkN2VkMTA2Yzc0%40thread.v2/0&amp;#63context=%7b%22Tid%22%3a%22cbc2c381-2f2e-4d93-91d1-506c9316ace7%22%2c%22Oid%22%3a%225a0d6b47-835f-409e-bd6b-9bccf17df5cb%22%7d">https://teams.microsoft.com/join/19%3ameeting_MzE2NTlmY2YtMDE5ZC00YzlwLTk5NmYtZjFkN2VkMTA2Yzc0%40thread.v2/0&amp;#63context=%7b%22Tid%22%3a%22cbc2c381-2f2e-4d93-91d1-506c9316ace7%22%2c%22Oid%22%3a%225a0d6b47-835f-409e-bd6b-9bccf17df5cb%22%7d</a>	<b>DIRECCIÓN GENERAL / REGIONAL / CENTRO:</b> Dirección General / Dirección de Planeación y Direcccionamiento Corporativo	
<b>AGENDA O PUNTOS PARA DESARROLLAR:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Saludo</li><li>2. Verificación Quórum y Agenda</li><li>3. Informativo seguimiento al avance del Modelo Integrado de Planeacion y Gestion 2025</li><li>4. Aprobatorio modificacion temas a tratar en Subcomites Regionales y Centros de Formacion de Gestion y Desempeno.</li><li>5. Aprobatorio Modelo de Inteligencia Organizacional</li><li>6. Informativo seguimiento Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 de 2018</li><li>7. Aprobacion planes Estrategicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018</li><li>8. Aprobacion planes Estrategicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018</li><li>9. Aprobatorio plan de cierre de brechas politica de Control Interno</li><li>10. Aprobatorio revision por la Direccion Sistema de Seguridad y Privacidad de la informacion</li><li>11. Informativo gestion del riesgo</li><li>12. proposiciones y varios</li></ol>		
<b>OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN:</b> Orientar, articular y ejecutar las acciones y estrategias para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.		
<b>DESARROLLO DE LA REUNIÓN</b>		
<b>1 - Saludo</b> <p>La Secretaria General, Manuela Valentina García, quien preside el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, dio un cordial saludo a los asistentes y explicó el propósito de la sesión. Posteriormente, manifestó que, al tratarse de la última sesión del año, deseaba expresar un agradecimiento profundo a todas y todos por su compromiso y entrega, así como por el trabajo articulado desarrollado durante el año, el cual ha permitido importantes avances institucionales.</p> <p>Finalmente, aprovechó el espacio para extender un saludo de Navidad a los integrantes del comité y desearles un año 2026 lleno de salud, alegría y crecimiento personal y profesional, expresando el deseo de que el nuevo año los encuentre renovados y que, desde este comité, se continúe trabajando en el cumplimiento de los propósitos trazados.</p>		



## **2 - Verificación Quórum y Agenda**

La Directora de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Claudia Liliana Blanco, como secretaria técnica del comité realizó la verificación de quórum mediante el llamado a lista de los integrantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Una vez constatado el quórum deliberatorio, se dio inicio con la sesión ordinaria del noveno comité.

Se informó que la votación de los puntos de carácter aprobatorio, así como la validación del contenido del acta, se realizará a través de la plataforma CompromISO hasta el 26 de diciembre.

## **3 - Informativo seguimiento al avance del Modelo Integrado de Planeacion y Gestion 2025**

La Dinamizadora Nacional de MIPG, Aida Paola Guevara, presentó al Comité (Resolución 3414) el informe de avance del MIPG, destacando que el Plan de Sostenibilidad y la ruta anual operativa registran 100 % de cumplimiento. Se informó la culminación de la gestión del cambio, las socializaciones con articuladores de planeación y las asistencias técnicas nacionales, así como la revisión de las 19 guías de implementación (algunas en aprobación en CompromISO) y ajustes a la circular de lineamientos aprobada en agosto.

Adicionalmente, se reportó el avance del FURAG con puntaje 94,6 (puesto 8 nacional) y el seguimiento trimestral a los planes de cierre de brechas, con 100 % de avance en la ruta operativa; a corte del 21 de diciembre, la mayoría de políticas presenta avances cercanos al 80 %, por lo que se realizará seguimiento estricto hasta el 31 de diciembre (fecha límite de evidencias para FURAG 2025). Finalmente, se recomendó mantener el seguimiento, las mesas de trabajo y el control de rezagos, con meta de 98 puntos en el Índice de Desempeño Institucional para la siguiente vigencia.

Finalmente se precisó que la circular de lineamientos de temas a tratar en el Subcomité, fue aprobada en el mes de agosto y que, en el marco de la presente sesión, se presentan modificaciones orientadas a ajustar alcances y lineamientos necesarios para una adecuada articulación de los elementos que dan cumplimiento al MIPG

## **4 - Aprobatorio modificacion temas a tratar en Subcomites Regionales y Centros de Formacion de Gestion y Desempeno.**

La Dinamizadora nacional de MIPG Aida Paola Guevara informó que, en el mes de agosto, este Comité aprobó los temas a ser incluidos en la circular de lineamientos para los Subcomités de Gestión y Desempeño a nivel regional y de centros de formación. No



obstante, como resultado de las socializaciones y asistencias técnicas realizadas durante el segundo semestre de la vigencia, se efectuó un nuevo ejercicio de revisión, identificándose cuatro ajustes a los temas previamente aprobados, los cuales se encuentran consolidados en la versión actualizada de la circular puesta a consideración del Comité.

El primer ajuste corresponde a la delimitación del alcance de aplicación de las políticas de Racionalización de Trámites y de Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción, las cuales, a partir de la revisión realizada, concentrarán su despliegue únicamente en la Dirección General.

El segundo ajuste se realizó en la política de Planeación Institucional, en la cual se mejoró la redacción y precisión de los lineamientos, incorporando criterios claros para el seguimiento de planes, programas y proyectos a nivel nacional, con el propósito de fortalecer la gestión tanto en las Direcciones Regionales como en los Centros de Formación.

El tercer ajuste corresponde a la política de Defensa Jurídica, en la cual se precisaron los lineamientos relacionados con el reporte de pagos de sentencias, la verificación trimestral de la remisión de casos para estudio de repetición, el reporte trimestral de solicitudes de conciliación extrajudicial y el registro trimestral de procesos judiciales con contestación de demanda presentada, con el fin de fortalecer la gestión de esta política a nivel nacional.

Finalmente, en la política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, y en atención a la auditoría del SIGA realizada por ICONTEC, se incorporó dentro del plan de mejoramiento el seguimiento al cronograma de mantenimiento de bienes, tanto en las Direcciones Regionales como en los Centros de Formación, con el objetivo de asegurar que los bienes críticos de la entidad se encuentren incluidos en dichos cronogramas y fortalecer los controles preventivos y preoperacionales en los ambientes de formación.

Se indicó que, con estas modificaciones, se busca dar aplicación a la circular de lineamientos en la vigencia 2026, en concordancia con lo establecido en la Resolución 3414 de 2024.

#### **5 - Aprobatorio Modelo de Inteligencia Organizacional**

La Coordinadora Olga Torres presentó al Comité Institucional de Gestión y Desempeño la actualización del Modelo de Inteligencia Organizacional del SENA, la cual surge en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 249 de 2004, que establece como obligación institucional la implementación del modelo de inteligencia corporativa, así



como la función de asistir y asesorar a todas las áreas para garantizar, a partir de la información de inteligencia corporativa y de mercado, la pertinencia de la oferta de formación profesional y de los demás servicios institucionales, anticipándose a las necesidades de los sectores económicos.

Se recordó que el modelo vigente fue aprobado en noviembre de 2001 y se encontraba fundamentado principalmente en una visión estratégica y operativa soportada en los datos, la analítica, los estudios prospectivos y la asignación de recursos fiscales, con un despliegue concentrado en la Dirección de Planeación y la Oficina de Sistemas. Dicho modelo estaba orientado a la mejora de la prestación de los servicios institucionales, la calidad de vida del ciudadano y la generación de valor público, bajo atributos como pertinencia, coherencia, transparencia y oportunidad.

No obstante, como resultado de la revisión realizada, se identificó que el modelo presentaba una estructura predominantemente piramidal, con una limitada visibilidad del nivel táctico, una gobernanza poco distribuida y una definición insuficiente de roles y responsabilidades, así como una alineación parcial entre las perspectivas técnica, contextual y misional.

En atención a lo anterior, se propuso la evolución del modelo hacia un enfoque de inteligencia organizacional sistémica, que supere la planeación tradicional jerárquica y secuencial, y que permita una articulación integral de los niveles estratégico, táctico y operativo, así como de los horizontes de corto, mediano y largo plazo, reconociendo múltiples fuentes de información y conocimiento para la creación de valor público.

El modelo propuesto integra cuatro enfoques transversales: enfoque territorial, enfoque pluralista y diferencial, enfoque de derechos humanos y enfoque de acción sin daño, y se soporta en los valores institucionales definidos en el Código de Integridad del SENA. Así mismo, contempla un enfoque sistémico con entradas asociadas a las demandas y necesidades de los grupos de valor y de interés, orientado a la toma de decisiones estratégicas y operativas, al fortalecimiento de la participación y la gobernanza, y a la generación de servicios institucionales con alto impacto y valor público.

Finalmente, se indicó que el modelo se articula a un ciclo de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional, basado en la innovación, la investigación y los saberes de las comunidades, con el propósito de fortalecer la pertinencia, calidad, cobertura, flexibilidad y oportunidad de los servicios institucionales. La Coordinadora informó que el documento técnico que soporta el modelo fue puesto a disposición del Comité.

## **6 - Informativo seguimiento Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 de 2018**



Plan Institucional de Archivo de la Entidad- PINAR: La Coordinadora Marisol Sarabanda Acero presentó el seguimiento correspondiente al tercer trimestre del Plan Institucional de Archivos, cuyo objetivo es planificar y orientar la gestión institucional de los archivos del SENA, garantizando el cumplimiento de la Ley 594 de 2000 y demás disposiciones normativas aplicables.

Se informó que la formulación del Plan Institucional de Archivos se fundamenta en los diagnósticos archivísticos de la entidad, los planes de mejoramiento, los resultados del FURAG y los ejercicios de autodiagnóstico, los cuales permiten orientar la planeación y ejecución de las acciones archivísticas a nivel institucional.

Para la vigencia en curso, el plan contempla ocho (8) proyectos estratégicos: implementación del Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo; fortalecimiento del Sistema Integrado de Conservación; implementación de Tablas de Retención Documental (TRD); fomento de la cultura archivística institucional; capacitación y profesionalización del personal archivístico; implementación de Tablas de Valoración Documental (TVD); fortalecimiento de la plataforma estratégica; y aplicación del sistema de monitoreo y acompañamiento de la política de gestión documental.

En cuanto al avance de los proyectos, se reportaron los siguientes porcentajes al cierre del tercer trimestre: implementación del Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo (17 %), fortalecimiento del Sistema Integrado de Conservación (18 %), implementación de TRD (18 %), fomento de la cultura archivística institucional (20 %), capacitación y profesionalización del personal archivístico (18 %), implementación de TVD (18 %), fortalecimiento de la plataforma estratégica (16 %) y aplicación del sistema de monitoreo y acompañamiento (18 %).

Se indicó que, para la vigencia, se proyectaba un avance del 20 % en la ejecución del Plan Institucional de Archivos, alcanzándose un cumplimiento promedio del 18 %, evidenciando un avance progresivo de los proyectos. Se destacaron, de manera particular, las acciones relacionadas con la implementación del Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo, el fortalecimiento del Sistema Integrado de Conservación y el fomento de la cultura archivística institucional.

Finalmente, se concluyó que el Plan Institucional de Archivos presenta un avance general del 18 % al cierre del tercer trimestre, manteniendo una ejecución acorde con los objetivos definidos para la vigencia.

Plan Anual de Vacantes: La Coordinadora Liliana Camargo Molina presentó al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el informe correspondiente al Plan Anual de Vacantes, cuyo objetivo es identificar el estado de las vacantes existentes en la planta de personal del SENA, de acuerdo con las modalidades de vinculación establecidas en



el Decreto 1083 de 2015 y la Ley 909 de 2004, así como definir los mecanismos de provisión de los empleos conforme a la normatividad vigente.

En relación con la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa, se informó que se identificaron dos mil doscientas catorce (2.214) vacantes, las cuales fueron debidamente reportadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para el desarrollo del concurso de méritos actualmente en curso.

Respecto a las vacantes de libre nombramiento y remoción, se identificaron ciento veintinueve (129) vacantes, las cuales se encuentran en proceso de provisión en el marco del convenio adelantado con el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Finalmente, frente a la provisión de vacantes de trabajadores oficiales, se identificaron veinte (20) vacantes, las cuales fueron provistas conforme al instructivo vigente aplicable a esta modalidad de vinculación.

Plan de Previsión de Recursos Humanos: La Coordinadora Liliana Camargo Molina presentó al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el seguimiento al Plan de Previsión de Recursos Humanos, cuyo objetivo es planificar de manera anticipada las necesidades de personal del SENA, con el fin de asegurar la provisión eficiente del talento humano requerido para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Se precisó que el corte de la información presentada corresponde al 30 de septiembre de la vigencia en curso, fecha en la cual se evidenciaba un avance del 86,9 %. No obstante, se informó que a la fecha la segunda fase del proceso se encuentra culminada en su totalidad.

En relación con el desarrollo del plan, se indicó que la Fase I, correspondiente a la Dirección General, finalizó a finales de la vigencia 2024, previo proceso de socialización con las organizaciones sindicales y el Consejo Directivo. Así mismo, se informó que la Fase II inició en marzo de 2025, cubriendo treinta y tres (33) Direcciones Regionales y ciento dieciocho (118) Centros de Formación, alcanzando un cumplimiento del 100 %, con lo cual se dio cierre al proceso de actualización de la planta de personal.

Finalmente, frente al promedio general de provisión y actualización de la planta, se reportó un avance del 78,4 %, aclarando que este porcentaje obedece a que la provisión definitiva de algunas vacantes no depende directamente de la entidad, sino del desarrollo de los procesos meritocráticos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Plan Estratégico del Talento Humano: La Coordinadora Jenny Angélica Algarra Caballero presentó que el objetivo del plan es gestionar de manera integral el talento





humano del SENA, mediante estrategias alineadas con el ciclo laboral, en observancia de los lineamientos internos de la entidad y de las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Se informó que, con corte al 30 de septiembre, el plan registraba una ejecución del 67,1 %. No obstante, al 22 de diciembre, se estimó un avance del 85,5 % frente a la meta anual del 90 %, teniendo en cuenta el desarrollo progresivo de las actividades programadas durante la vigencia.

Dentro de los principales componentes del plan, se destacó la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos, cuyas actividades fueron desarrolladas en su mayoría durante el último trimestre del año, así como el avance del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

Adicionalmente, se reportó que las actividades asociadas a la administración del talento humano alcanzaron un cumplimiento del 75 % con corte a septiembre, en articulación con el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes.

Así mismo, se informó el avance del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual presentó un cumplimiento del 68 % a septiembre, con expectativa de alcanzar la meta establecida al cierre del 31 de diciembre, como resultado de la ejecución de actividades relacionadas con medicina preventiva, higiene y seguridad industrial, y la estrategia SENA Mentalmente Saludable.

Finalmente, en relación con la Política de Integridad, se indicó que a septiembre se registró un avance del 68 %; sin embargo, se resaltó que el resultado del diagnóstico FURAG de la vigencia anterior fue del 100 %, reflejando el cumplimiento total de los requerimientos establecidos por la Función Pública. Se señaló que para la siguiente vigencia se prevé la reactivación y ajuste de indicadores, los cuales serán socializados oportunamente ante el Comité.

*Plan Institucional de Capacitación:* La Coordinadora Nydia Jimena Rodríguez presentó el avance en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación. Informó que, si bien al mes de septiembre se registraba un avance bajo en el cumplimiento del plan, para el mes de noviembre se alcanzó un avance del 100 %, quedando pendiente únicamente la actualización de información por parte de algunas Direcciones Regionales.

Se precisó que la meta del plan se mide con base en la capacitación dirigida al personal administrativo y a los trabajadores oficiales, estableciéndose como objetivo capacitar a tres mil setecientos cincuenta y tres (3.753) funcionarios y trabajadores oficiales durante la vigencia. En este contexto, se indicó que el avance fue del 2 % en el primer trimestre y del 2,5 % al cierre del tercer trimestre, logrando el cumplimiento total antes de finalizar el cuarto trimestre.



Adicionalmente, se informó que dentro del seguimiento del plan se incluye la ejecución de actividades de reinducción, correspondientes a dos (2) jornadas anuales, una por semestre, cuya información se encuentra en proceso de consolidación por parte de la Dirección General, teniendo en cuenta que su ejecución es realizada por las Direcciones Regionales.

*Plan de Incentivos Institucionales:* La Coordinadora Nydia Jimena Rodríguez informó que, con corte al 30 de noviembre, la ejecución del Plan de Bienestar y el Plan de Incentivos alcanzó un avance del 82 %. Sin embargo, destacó que en diciembre se concentra la mayoría de las actividades, incluyendo la entrega del aguinaldo infantil y auxilios educativos, así como las actividades de cierre de fin de año y los respectivos reportes realizados por las Direcciones Regionales.

Se proyecta que, al cierre del último trimestre, el avance se acerque al 98 %, aunque se reconoce que no se llegará al 100 % de la meta establecida, la cual corresponde a 181.079 beneficios otorgados para la vigencia. Cabe señalar que en el tercer trimestre el avance reportado fue del 60 %, evidenciando un repunte significativo en la ejecución durante el último trimestre del año.

*Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo:* La Coordinadora Delka Patricia Ortiz Cortázar presentó el avance del Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría General, enfatizando que el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo es una de las estrategias integradas dentro del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol, alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Se destacó que el objetivo principal del plan es mantener y mejorar las actividades proyectadas para optimizar las condiciones laborales, disminuir y controlar riesgos y reducir la accidentalidad. Con corte a septiembre, se reportó un avance del 94 % en la ejecución del plan, manteniéndose este porcentaje a diciembre en el eje “SENA Mentalmente Saludable”, mientras que en los ejes de Medicina Preventiva del Trabajo e Higiene y Seguridad Industrial se alcanzó el 100 %.

El eje “SENA Mentalmente Saludable” comprende cinco programas y alrededor de 62 actividades; el de Medicina Preventiva cuenta con diez programas y el de Higiene y Seguridad Industrial con 33 programas. La meta inicial del plan fue un cumplimiento mínimo del 90 %, meta que ya fue superada.

Se resaltó como logro significativo el aumento en el cumplimiento de estándares mínimos exigidos por la Resolución 312 del Ministerio de Trabajo, pasando de un 91 % en 2023 a un 93 % en 2024, alcanzando actualmente un 99 %. Este avance es resultado de ajustes en entregables y modificaciones al plan de trabajo que alinearon mejor las tareas con los requerimientos del ente inspector.





Asimismo, se presentó la actualización del Protocolo SENA para la Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género, Acoso Sexual y Otros Tipos de Violencia, cuyo lanzamiento se realizó el 9 de diciembre, en coordinación con la Oficina de Control Interno Disciplinario y la Dirección de Formación Profesional. Se resaltó el trabajo colaborativo de múltiples áreas y directivos para la construcción de este protocolo, cuyo objetivo para el próximo año es su implementación integral en toda la entidad.

Finalmente, se informó sobre la gestión para la creación de un software propio de historia clínica ocupacional y de psicología en la plataforma de salud digital, alineado con los lineamientos del Director General para contar con recursos tecnológicos propios, lo que permitirá optimizar recursos administrativos y mantener el control y evolución de la herramienta internamente.

*Programa de Transparencia y Ética Pública 2025-2026:* La profesional Johana Catalina Prieto Sandino presentó al Comité el avance del Programa de Transparencia y Ética Pública para la vigencia 2025. Se informó que, a través de la mesa técnica del programa, se definieron cuatro actividades principales para su formulación, aprobación e implementación.

1. Formulación del componente transversal: Esta actividad se completó el 29 de agosto de 2025, cumpliendo lo dispuesto en el Decreto 1122 de 2024 de la Presidencia de la República.
2. Formulación y aprobación del componente programático de líneas de acción: Incluye redes y articulación, modelo de Estado Abierto e iniciativas adicionales. Esta actividad presenta un avance del 80 % y se espera su culminación con la aprobación del Comité, considerando los ajustes realizados al programa.
3. Seguimiento al componente transversal por parte de la Oficina de Control Interno: Programada para octubre y finalizada en noviembre, permitió identificar fortalezas y oportunidades de mejora frente a lo definido en el componente transversal.
4. Primer monitoreo del cumplimiento del componente programático: Esta actividad se desarrollará con corte a diciembre de 2025, culminando con la aprobación del componente programático durante la sesión del Comité.

Se destacó que el avance promedio del programa alcanza un 83 %, proyectándose un cumplimiento del 100 % de las actividades antes del 31 de diciembre de 2025.

*Plan de Seguridad y Privacidad de la Información:* La profesional Diana Lorena Sánchez Giraldo presentó al Comité el avance del Plan de Seguridad para la vigencia 2025, cuyo objetivo principal es incrementar el nivel de madurez en seguridad de la entidad, no solo a nivel de la Dirección General, sino también en las regionales y centros de formación.

Se informó que el plan contemplaba la ejecución de 36 actividades, distribuidas en dominios de carácter obligatorio y de buenas prácticas. El avance trimestral fue el



siguiente: primer trimestre 17 %, segundo trimestre 25 %, tercer trimestre 17 % y cuarto trimestre 33 %, alcanzando un avance total del 92 %, equivalente a 33 actividades ejecutadas. Las tres actividades pendientes dependen de la ejecución de otras áreas y se encuentran en proceso. La meta establecida era del 90 %, por lo que se cumplió el objetivo previsto.

Asimismo, se realizó la medición del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información, actualizado por MinTIC, como línea base para el seguimiento del nivel de madurez. Los resultados fueron del 55 % a nivel de Dirección General y del 59,63 % a nivel de regionales y centros de formación, lo que permitirá enfocar las acciones futuras en el fortalecimiento y consolidación de la madurez en seguridad institucional

*Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad de la Información:* La profesional Diana Lorena Sánchez presenta el avance del plan cuyo objetivo fue articular las acciones con la estrategia y metodología institucional para la gestión de riesgos. Esto se logró mediante la implementación del nuevo manual de gestión de riesgos, aprobado en agosto de 2025.

Se inició con la identificación de riesgos en compromiso, integrando tipologías previamente identificadas y otras nuevas, mediante un trabajo articulado con el fin de cumplir con lo establecido en el manual del Departamento Administrativo de la Función Pública.

El plan incluía siete (7) actividades, todas ejecutadas en su totalidad, con un avance del 100 %. Como resultado, se identificaron 36 riesgos; sin embargo, algunos aún no han sido registrados en el sistema. La actualización y revisión de estos riesgos se continuará el próximo año, incluyendo su despliegue a nivel de regionales y centros de formación.

*Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETIC:* El jefe de la Oficina de Sistemas, como responsable de la estructuración y seguimiento del PETIC, presentó los avances alcanzados en las distintas fases del plan, así como los resultados de la actualización de los documentos que conformarán la próxima versión del PETIC, la cual se prevé aprobar y publicar antes del 31 de enero de 2026.

Los Ingenieros José Emilio Ramírez Pineda y Fernando José Gaona Páez informaron que actualmente se encuentra en la última fase, correspondiente al seguimiento específico de todos los proyectos del PETIC. Al 19 de diciembre, se reporta un avance del 17,95 % frente a un 21,74 % proyectado, alcanzando un 96 % de eficiencia en la implementación de la metodología.

En cuanto a los proyectos, inicialmente se contaban 43, de los cuales como resultado de las mesas de trabajo se revisaron los siguientes:



- 6 fueron retirados por redundancia con otros proyectos existentes.
- 2 se fusionaron en un solo proyecto.
- 4 nuevos proyectos se incorporaron, resultando en un total de 39 proyectos para la próxima versión del PETIC.

Se destacó que la codificación y el seguimiento de proyectos han permitido un control más eficiente, y que la retroalimentación de las diferentes dependencias, así como las observaciones de la Dirección de Planeación y de la Dirección de Empleo y Trabajo, permitieron realizar ajustes significativos al plan.

#### Principales Ajustes Realizados:

1. Alineación con estrategias institucionales: Se reforzó la conexión entre las acciones del PETIC y las prioridades del SENA.
2. Gobernanza y arquitectura de TI: Integración de mejores prácticas internacionales (TOGAF) y lineamientos de MinTIC.
3. Seguridad de la información: Aplicación de medición de madurez según ISO 27001, con actualización pendiente de nuevas normas ISO.
4. Indicadores de rendimiento: Incorporación de métricas específicas y medibles para evaluar impacto.
5. Análisis DOFA y catálogo de brechas: Identificación de áreas de oportunidad y priorización de proyectos.
6. Fortalecimiento de capacidades de IA y análisis de datos: Impulso a la automatización y predicción en procesos institucionales.
7. Anexos informativos: Inclusión de información complementaria para claridad sobre próximos pasos en la implementación del PETIC.

Se concluyó que estos ajustes permiten que el PETIC se adapte a las necesidades actuales y se proyecte de manera efectiva hacia el futuro, fortaleciendo la infraestructura tecnológica y la toma de decisiones en la entidad.

Plan de Gasto Público : La coordinadora Yuberly Evedith Llamas Arrieta presentó el estado del Plan de Gasto Público del SENA, bajo la responsabilidad de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo y la Dirección Administrativa y Financiera, con el apoyo de las coordinaciones de planeación financiera y de presupuesto de ambas áreas.

El objetivo del plan es garantizar el uso eficiente de los recursos para el cumplimiento de la misión institucional, estructurado en tres componentes: programación presupuestal, ejercicio contractual y ejecución presupuestal.

En cuanto a la programación presupuestal, se identificaron tres actividades, todas ejecutadas al 100%: publicación del plan de acción, radicación del anteproyecto de



presupuesto y desagregación del presupuesto en SIIF Nación.

Respecto al ejercicio contractual y la ejecución presupuestal, el cumplimiento de la ejecución a corte de septiembre alcanzó el 65,48%. Se destacó que la ejecución presupuestal depende de la ordenación del gasto a nivel nacional, considerando que la entidad cuenta con más de 160 ordenadores del gasto en sus dependencias territoriales, lo que requiere un trabajo coordinado.

Se espera que, con base en las últimas directrices del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, la ejecución presupuestal cierre el año cercana al 100%, lo que representaría un cumplimiento total del plan de gasto del 91% a corte de septiembre.

*Plan Estadístico Institucional:* Se presentó el estado del Plan Estadístico del SENA, aprobado en noviembre de 2023 y articulado con el Sistema Integrado de Información Estadística (SIIES). A corte de la vigencia 2025, se reporta un cumplimiento del 48,33%, considerando que el plan tiene un horizonte de ejecución hasta 2027.

Durante la vigencia 2025 se registraron avances relevantes:

1. Consolidación de indicadores institucionales, incluyendo la elaboración de la guía para la gestión de indicadores y las hojas de vida para publicación en la página web, en cumplimiento de los lineamientos del DANE.
2. Actualización y publicación del manual metodológico y de la ficha metodológica de la operación estadística de formación profesional integral.
3. Elaboración de la guía para informes estadísticos mensuales y desarrollo de procesos de capacitación sobre operación estadística dirigidos a regionales y centros de formación.

Para la siguiente vigencia se priorizará el fortalecimiento del documento de semáforos 2025, la actualización del manual de informes estadísticos, la gestión de la batería de indicadores de la entidad y la capacitación y transferencia de conocimientos a nivel territorial.

#### **7 - Aprobación planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018**

*Plan Anual de Adquisiciones:* La Coordinadora Jenny Angélica Algarra Caballero informó que, de acuerdo con el Decreto 612, es obligatorio publicar el Plan Anual de Adquisiciones antes del 31 de enero de cada año. A corte del viernes 19 de diciembre de 2025, se recibieron los últimos dos planes correspondientes a dos áreas de dirección.

Se precisó que, conforme a la Resolución 2407 de 2023 y la Circular 6 de 2024, La Secretaría General es responsable de la consolidación y publicación del plan a nivel de



Dirección General y las Direcciones Regionales son responsables de la consolidación y publicación de los planes en sus respectivos centros de formación.

Para 2025, se publicó un total de 26 planes anuales de adquisiciones actualizados, y se espera que esta cantidad disminuya en 2026, conforme al principio de planeación contractual.

El Plan Anual de Adquisiciones tiene como propósito garantizar que el SENA cuente con un instrumento de planeación consolidado y alineado con el Plan de Acción Institucional, que permita una gestión contractual eficiente y transparente, cumpliendo con la obligación de publicar dicho plan en la página web institucional y en el SECOP II antes del 31 de enero de 2026. Este plan estimativo incluye información sobre los bienes, obras y servicios que se proyecta adquirir durante la vigencia fiscal.

Sus objetivos principales son fortalecer la planificación institucional de acuerdo con las políticas de direccionamiento estratégico, garantizar que los procesos de adquisición estén alineados con estas políticas, promover la transparencia y el control social para que veedurías e interesados conozcan las contrataciones previstas, implementar mecanismos de seguimiento y evaluación que aseguren resultados efectivos y elaborar un instrumento de planeación contractual claro y actualizado.

Para 2026, las metas establecidas incluyen la publicación efectiva del Plan de Adquisiciones antes del 31 de enero, incorporando todas las necesidades de la Dirección General y las regionales; implementar un seguimiento a la gestión de publicidad del plan mediante un acompañamiento consultivo estilo “plan padrino” desde la Secretaría General hacia cada regional, evaluando la oportunidad y coherencia de las contrataciones con la planificación institucional; y realizar tres seguimientos anuales programados con las 33 regionales a nivel nacional.

Esta propuesta constituye la programación y estrategia para la vigencia 2026 del Plan Nacional de Adquisiciones.

*Plan Institucional de Archivo de la Entidad- PINAR:* La Coordinadora Marisol Sarabanda Acero presentó el Plan Institucional de Archivos (PINAR), herramienta estratégica del SENA que permite planificar y fortalecer la función archivística, alineada con la gestión documental, los objetivos institucionales y el fortalecimiento de los procesos organizacionales. La gestión del PINAR se rige por la Ley 594 de 2000, el Modelo Integrado de Gestión y Administración de Archivos (MGDA), y tiene en cuenta los resultados del FURAG, el diagnóstico integral de archivos y los planes de mejoramiento de la entidad, con el fin de identificar las necesidades prioritarias y establecer una ruta clara para implementar acciones que optimicen la gestión documental y contribuyan al cumplimiento de la normativa y objetivos institucionales.



Para 2026, el PINAR contempla 8 proyectos estratégicos orientados a fortalecer la capacidad institucional, promover buenas prácticas archivísticas y optimizar el ciclo de vida de los documentos, garantizando su correcta conservación, consulta eficaz y disposición final conforme a la normatividad. Los proyectos se estructuran bajo los cinco componentes del MGDA e incluyen: fortalecimiento del Sistema Integrado de Conservación para la salvaguarda de documentos; vinculación de personal idóneo para garantizar eficiencia en los procesos; implementación de tablas de valoración y retención documental; optimización del Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo (SGDA); fomento de la cultura archivística; fortalecimiento de la plataforma estratégica de gestión documental; y ejecución del programa de auditoría para verificar el cumplimiento de los procesos de gestión documental.

Las principales metas para 2026 son: analizar los resultados del diagnóstico integral de archivos y del FURAG, identificar aspectos críticos y priorizar necesidades institucionales, formular y ejecutar los proyectos estratégicos del PINAR, fortalecer la gestión documental en toda la entidad, dar seguimiento al avance de los proyectos y asegurar la mejora continua de los procesos archivísticos. Para lograr estos objetivos, se trabajará de manera articulada con todas las regionales, realizando auditorías, seguimientos y mesas de trabajo, enfocándose especialmente en aquellas regionales con mayor complejidad o necesidades críticas, enmarcado en los ocho proyectos estratégicos definidos para 2026.

*Plan Anual de Vacantes:* La Coordinadora Liliana Camargo Molina presentó el Plan de Vacantes 2026, cuyo propósito es identificar el estado de las vacantes de los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, así como determinar su forma de provisión conforme a la normativa vigente, Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015. Como aspecto clave, el plan contempla la identificación periódica de las vacantes de la planta de personal para garantizar su provisión efectiva mediante los procedimientos y mecanismos establecidos por la ley.

Actualmente, en los empleos de libre nombramiento y remoción se cuentan con 161 cargos, de los cuales 159 están provistos, mientras que en carrera administrativa existen 1.372 vacantes de las 10.216 que componen la planta de personal. Para atender estas vacantes se implementarán planes de encargo trimestrales o cuatrimestrales, con el fin de cubrir temporalmente los cargos mientras la Comisión Nacional del Servicio Civil culmina los procesos meritocráticos en curso. En cuanto a los trabajadores oficiales, se registran 23 vacantes de las 680 existentes, las cuales serán provistas mediante los mecanismos establecidos en las circulares de la Comisión de Trabajadores Oficiales.

Se precisó que algunos cargos de libre nombramiento y remoción actualmente están provistos de manera transitoria, pero deberán ser cubiertos mediante nombramiento ordinario conforme a la norma vigente.





Plan de Previsión de Recursos Humanos: La Coordinadora Liliana Camargo Molina presentó el Plan de Previsión del Talento Humano para 2026, cuyo propósito es orientar la planeación de la gestión de personal en el SENA, conforme al Decreto 1083, modificado por el Decreto 1800 de 2019, que establece la obligación de mantener actualizadas las plantas de personal cada dos años. Para tal fin, la Secretaría General contrató un equipo especializado encargado del desarrollo del estudio técnico y de la formalización del rediseño institucional.

El proceso se ha desarrollado en dos fases: la primera, orientada a identificar las vacantes y estructuras necesarias en la Dirección General, y la segunda, enfocada en las 33 direcciones regionales y los 118 centros de formación profesional. Como resultado, se cuenta con un documento técnico que respalda el rediseño institucional y la formalización de la planta. Para 2026, se prevé iniciar la ruta de formalización sugerida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de obtener la aprobación de los decretos de ampliación de planta y rediseño institucional, así como la actualización de manuales de funciones y competencias laborales.

El proyecto de robustecimiento de la planta tiene un valor de inversión de \$1.611.336.797.210 millones para la planta de inversión y \$96.415.081.055 mil millones para la planta de funcionamiento. Las principales actividades incluyen el cálculo de los empleos necesarios, la perfilación de cargos y definición de requisitos dentro de los manuales de funciones, así como la identificación de mecanismos para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal, garantizando una planta de talento humano eficiente, alineada con la misión institucional.

Plan Estratégico del Talento Humano: La Coordinadora Jenny Angélica Algarra Caballero presentó el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano para la vigencia 2026, el cual integra diversos planes institucionales, entre ellos el Plan de Previsión de Vacantes, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. El propósito del plan es garantizar una gestión integral del talento humano, articulada al ciclo de vida laboral del servidor público, orientada al cumplimiento de los objetivos institucionales y enfocada en promover la calidad, oportunidad, pertinencia y bienestar de los servidores públicos del SENA.

El diseño del plan se estructura en tres escenarios: pertinencia, retiro y una estrategia transversal. En el escenario de pertinencia se desarrollan estrategias alineadas con los lineamientos normativos y de Función Pública, la dinámica interna de la entidad y el cumplimiento de acuerdos sindicales, orientadas a fortalecer la participación, el desarrollo y el desempeño del talento humano. Entre estas se destacan la evaluación del desempeño laboral para empleados de carrera administrativa, la formulación y ajuste de acuerdos de gestión para gerentes públicos, actualmente en construcción para su implementación en 2026, así como la estrategia de salario emocional, para la



cual se proyecta un plan piloto de incentivos por puntos que promueva la participación y los valores de la Política de Integridad. Adicionalmente, el plan incorpora estrategias de teletrabajo, cultura organizacional, integridad, capacitación institucional, bienestar social, incentivos, seguridad y salud en el trabajo, administración salarial, gestión del Fondo Nacional de Vivienda, servicio médico asistencial y fortalecimiento del diálogo social.

En el escenario de retiro, se avanza en la elaboración de la Guía de Retiro Asistido, como estrategia de desvinculación que busca acompañar de manera integral a los servidores que se retiran de la entidad, independientemente de la modalidad de retiro, promoviendo un proceso informado y humanizado. Como estrategia transversal, se fortalece la gestión de la información en el aplicativo SIGEP II, con el fin de garantizar la transparencia, la verificación de requisitos y el cumplimiento de las obligaciones de registro y validación de la información del talento humano, tanto de planta como contratistas, a nivel nacional.

La meta global del plan para 2026 es alcanzar un 90 % de cumplimiento, en alineación con el Plan Estratégico Institucional PEI. Se precisó que este plan hace parte del quehacer misional de la Secretaría General y responde a los lineamientos del Ministerio del Trabajo y del Departamento Administrativo de la Función Pública. Finalmente, se indicó que durante la vigencia se realizarán ajustes y actualizaciones a los indicadores y hojas de ruta, los cuales serán socializados en este Comité y reflejados progresivamente en la ejecución institucional, con el objetivo de fortalecer el bienestar del talento humano y mejorar la calidad del servicio que presta el SENA.

*Plan Institucional de Capacitación:* La Coordinadora Nydia Jimena Rodríguez Rodríguez presentó el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026, el cual se formula conforme a los lineamientos y directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Decreto 612 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este plan se consolida como una herramienta estratégica para orientar la planeación, ejecución y evaluación de las acciones de formación, con el propósito de fortalecer las competencias del talento humano y mejorar el desempeño institucional. El plan está dirigido a todo el personal vinculado a la planta del SENA y reconoce la capacitación como un derecho y un deber del servidor público.

La ejecución del plan se realiza de manera diferenciada: la Escuela Nacional de Instructores (ENI) es responsable de la formación dirigida a los instructores, mientras que el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General lidera la capacitación de los funcionarios administrativos y trabajadores oficiales. El plan se encuentra alineado con el Plan de Formación y Capacitación 2023–2030 y se formula a partir de un diagnóstico participativo de necesidades, iniciado en agosto de 2025, el cual fue socializado con las Comisiones Regionales de Personal, comités convencionales, el Comité Convencional Nacional, la Comisión Nacional de Personal y



las áreas de la Dirección General, incorporando aproximadamente 90 observaciones.

Como principal innovación para la vigencia 2026, se fortalecerá la estrategia de capacitación “SENA proveedor SENA”, orientada a garantizar formación pertinente y contextualizada, acorde con los procesos, niveles ocupacionales y particularidades territoriales, dando respuesta a requerimientos específicos de áreas misionales como la Dirección de Formación Profesional, especialmente en temas de diseño curricular, emprendimiento y otros campos estratégicos, en cumplimiento de la normatividad vigente y los acuerdos sindicales.

El plan mantiene el compromiso de garantizar dos capacitaciones por funcionario durante la vigencia, una virtual y una presencial de 40 horas, priorizando la modalidad virtual conforme a los lineamientos de austeridad del gasto, sin afectar el derecho a la capacitación. Para ello, se fortalecerá el seguimiento y acompañamiento a las regionales y se establecerán lineamientos que aseguren la adecuada programación y asistencia por parte de los jefes inmediatos. La capacitación se desarrolla en tres frentes: inducción, proceso que se fortalecerá desde el ingreso del servidor y se articulará con acciones de bienestar; formación continua, organizada por ejes temáticos definidos por Función Pública e integrados con las particularidades del SENA; y reinducción, la cual se realizará de manera semestral. Esta propuesta se presenta para aprobación del Comité como una de las novedades del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026.

*Plan de Incentivos Institucionales:* La Coordinadora Nydia Jimena Rodríguez Rodríguez presentó el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, el cual se encuentra articulado con el Plan Institucional de Capacitación y tiene como propósito fortalecer la calidad de vida laboral de todo el personal vinculado al SENA, así como el compromiso institucional de los servidores públicos, reconociendo el bienestar como un eje estratégico para el desempeño institucional y la productividad. Como novedad, el plan se articula con la estrategia de cultura organizacional y con acciones de seguridad y salud en el trabajo, incorporando enfoques de salario emocional y reconocimiento al mérito, mediante la implementación de programas de incentivos por puntos para el acceso a actividades de bienestar.

El plan contempla acciones integrales de acompañamiento psicosocial, familiar y financiero, dirigidas a instructores, funcionarios administrativos, trabajadores de planta, prepensionados y sus familias, así como el fortalecimiento de competencias socioemocionales y de comunicación asertiva, con un enfoque diferencial, inclusivo y de derechos. En materia de incentivos y reconocimientos institucionales, se establece como meta alcanzar el 100 % de cobertura de los funcionarios, mediante la ejecución de diversas estrategias organizadas en programas y ejes de atención.

Para el cumplimiento de esta meta, se fortalecerá la asignación presupuestal con una



distribución equitativa de los recursos, priorizando la cobertura en la Colombia profunda, a fin de garantizar el acceso a las actividades de bienestar para todos los funcionarios y sus familias. Adicionalmente, las regionales que presenten particularidades específicas serán apadrinadas por el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General, con el objetivo de asegurar la implementación de acciones acordes con sus necesidades y el cumplimiento de los lineamientos y del Plan Nacional de Bienestar e Incentivos.

*Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo:* La Coordinadora Delka Patricia Ortiz Cortázar presentó el estado y proyección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del SENA, el cual da cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, que obliga a todas las entidades públicas y privadas a implementar dicho sistema. El SG-SST del SENA se encuentra alineado con el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol (SIGA) y con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). La responsabilidad del sistema recae en la Secretaría General, y su coordinación se ejerce desde la Dirección General a través del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a las funciones definidas en la Resolución 1987 de 2023. A nivel regional, los coordinadores de talento humano, en cumplimiento de la Resolución 760 de 2022, son los responsables de implementar y asegurar la aplicación de los lineamientos y objetivos del sistema.

El sistema se desarrolla conforme a la Resolución 312 de 2019 y a estándares internacionales, en alineación con los principios de la OIT y la Norma Técnica Colombiana ISO 45001, integrándose con los demás sistemas de gestión de la entidad. Su propósito principal es garantizar entornos laborales saludables, disminuir la accidentalidad y controlar los riesgos organizacionales. Para la vigencia 2026, y en articulación con la Secretaría General, se definieron líneas estratégicas de acción orientadas a fortalecer los tres ejes que conforman el sistema: SENA Mentalmente Saludable, Medicina Preventiva y del Trabajo, y Seguridad e Higiene Industrial.

Entre las principales acciones previstas para 2026 se destacan el fortalecimiento del seguimiento y la implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial, en cumplimiento de la Resolución 4595 de 2022; el fortalecimiento del programa de riesgo químico; la actualización y control de las matrices de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos; y la creación de un programa de gestión del riesgo público, en alineación con la alta dirección. En el eje SENA Mentalmente Saludable, se proyecta ampliar de seis a ocho programas mediante la incorporación de un programa psicosocial para cuidadores y un programa de equidad de género y diversidad. En el eje de Medicina Preventiva y del Trabajo, se implementará el programa de pausas activas mediante la formación de líderes, y se continuará con la socialización y apropiación del protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género, acoso sexual y otras formas de violencia.



Finalmente, para la vigencia 2026 se prevé la puesta en marcha de la plataforma de salud digital, desarrollada bajo la estrategia “SENA proveedor SENA”, la cual permitirá mejorar el control, acceso y conservación de la información relacionada con la historia clínica ocupacional, fortaleciendo la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel nacional.

*Modificación de Programa de Transparencia y Ética Pública 2025-2026:* La profesional Johana Catalina Prieto Sandino presentó la modificación del Programa de Transparencia y Ética Pública para las vigencias 2025–2026, la cual se realizó con el fin de fortalecer la articulación de los lineamientos en cada una de sus líneas de acción. Esta actualización se efectuó en cumplimiento de la Circular 25006 del 6 de junio de 2025, emitida por la Secretaría de Transparencia, mediante la cual se amplió el plazo para la formulación del componente programático por parte de las entidades del Estado.

En la línea de acción de administración del riesgo, se incorporaron ajustes alineados con la nueva Guía de Administración del Riesgo del Departamento Administrativo de la Función Pública, emitida en septiembre de 2025, integrando elementos relacionados con los riesgos para la integridad pública. En este marco, se incluyeron políticas y acciones en materia de antifraude, antisoborno, reporte de operaciones sospechosas y debida diligencia, para un total de 23 acciones. En la línea de redes y articulación, se definieron 7 acciones orientadas a la socialización, actualización permanente y monitoreo de la estrategia de transparencia del SENA.

Asimismo, en la línea de cultura y modelo de Estado Abierto, se incorporaron 22 actividades relacionadas con transparencia y acceso a la información, integridad, legalidad, diálogo y corresponsabilidad. Finalmente, en la línea de iniciativas adicionales, se incluyeron 10 acciones enfocadas en procesos de socialización y capacitación en temas disciplinarios, transparencia, valores institucionales, conflictos de interés, así como en la formulación y consolidación de la estrategia de racionalización de trámites. En total, el componente programático del Programa de Transparencia y Ética Pública para las vigencias 2025–2026 está conformado por 62 acciones.

*Plan de Seguridad y Privacidad de la Información:* La profesional Diana Lorena Sánchez Giraldo presentó el Plan de Gestión de Seguridad de la Información para la vigencia 2026, orientado a continuar fortaleciendo el nivel de madurez del sistema mediante la implementación integral de los dominios establecidos en la norma aplicable. Dichos dominios corresponden a los ámbitos organizacional, de personas, físico y tecnológico, resaltando que la seguridad de la información no se limita a controles tecnológicos, sino que requiere una articulación institucional con la Dirección Administrativa y Financiera, la Secretaría General y las áreas responsables del desarrollo de sistemas de información, así como el compromiso transversal de todas las dependencias.

Durante la vigencia 2025 se alcanzó un 55 % de implementación del sistema, y para



2026 se estableció como meta incrementar este nivel al 65 %, lo que representa un aumento del 10 %, considerado un reto significativo debido a los estándares de evaluación del modelo. Para el logro de este objetivo, se ejecutarán 37 actividades distribuidas en los diferentes dominios, las cuales abarcan la gestión de activos de información, la concientización, la protección de datos, la mejora continua del sistema de gestión, la continuidad del negocio tecnológico y el fortalecimiento de la gestión de eventos e incidentes, este último incorporado como un nuevo foco estratégico a partir de las situaciones identificadas en la vigencia actual.

Se estableció una meta trimestral del 25 % de avance y una meta final del 90 % en la ejecución de las actividades programadas, destacando la necesidad del apoyo y compromiso de todas las áreas de la entidad para alcanzar los resultados previstos y fortalecer la seguridad de la información a nivel institucional.

*Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad de la Información:* La profesional Diana Lorena Sánchez Giraldo presentó el Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información, el cual parte de la identificación de riesgos realizada por los procesos de la entidad con corte al 18 de diciembre. Para la vigencia siguiente, el plan contempla cuatro actividades principales: culminar la identificación de riesgos en las áreas que no alcanzaron a ser cubiertas en el corte inicial; revisar y ajustar los riesgos ya identificados por los procesos; realizar el despliegue e identificación de los riesgos a nivel de las regionales y centros de formación; y fortalecer el monitoreo y seguimiento de los riesgos y controles implementados.

Se informó que ya se efectuó un primer monitoreo inicial enfocado en la identificación de riesgos y controles, y que en adelante se dará inicio al monitoreo continuo de la implementación de las acciones definidas, con un seguimiento periódico de acuerdo con el nivel de riesgo residual identificado. La ejecución del plan tiene como meta alcanzar un 100 % de cumplimiento, lo cual requiere el liderazgo de las áreas responsables y la articulación institucional a nivel nacional.

#### **8 - Aprobación planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018**

*Plan de Gasto Público :* La Coordinadora Yuberly Evedith Llamas Arrieta presentó el Plan de Gasto Público del SENA para la vigencia 2026, cuyo objetivo es asegurar una adecuada asignación y ejecución presupuestal del gasto, garantizando que cada inversión contribuya al cumplimiento de los objetivos estratégicos y genere impactos positivos en coherencia con la misión institucional. Este plan se encuentra alineado con el Plan Estratégico Institucional, en particular con la perspectiva de recursos, con el fin de asegurar una gestión eficiente y eficaz de los recursos financieros que soporte el logro de las demás perspectivas institucionales.





El Plan de Gasto Público se enmarca en la política de gestión presupuestal y eficiencia del gasto y se estructura en tres componentes: programación presupuestal, que incluye los programas y proyectos de inversión; ejercicio contractual, soportado en el Plan Anual de Adquisiciones; y ejecución presupuestal, orientada a la adecuada obligación y uso de los recursos. La responsabilidad de la ejecución es transversal a toda la entidad, involucrando a la Dirección General, directores y jefes de área en el nivel estratégico; a los directores regionales y coordinadores de grupos de apoyo mixto en el nivel táctico; y a los subdirectores de centro y coordinadores administrativos y financieros en el nivel operativo. El seguimiento y monitoreo a nivel nacional estará a cargo de la Dirección de Planeación y la Dirección Administrativa y Financiera, con el apoyo de las coordinaciones de planeación financiera y presupuesto.

Para la vigencia 2026 se mantiene como objetivo principal garantizar el uso eficiente de los recursos financieros para el cumplimiento de la misión institucional. Los componentes del plan se desarrollan a través de actividades de gestión orientadas a la consolidación de lineamientos operativos y necesidades del Plan de Acción, la publicación del plan, la formulación y radicación del anteproyecto de presupuesto, y la desagregación del presupuesto aprobado en el sistema SIIF Nación. En el componente contractual se contempla la ejecución de los procesos correspondientes, y en la ejecución presupuestal se establece como objetivo específico el seguimiento al nivel de ejecución, medido a través del porcentaje de cumplimiento definido por el área responsable. Este marco constituye el Plan de Gasto Público del SENA para la vigencia 2026.

*Plan Austeridad del Gasto:* La Directora Adriana Milena Gasca informó que durante el año 2025 la Presidencia de la República no emitió la circular o normativa que definiera la política de austeridad para el periodo. Sin embargo, con base en el presupuesto asignado y en el borrador de decreto disponible, la entidad desarrolló una propuesta de indicadores para esta política, con el objetivo estratégico de garantizar la gestión eficiente y responsable de los recursos públicos, optimizando el uso del presupuesto, reduciendo gastos innecesarios y asegurando el cumplimiento de las metas institucionales y los lineamientos de gobierno.

La estrategia implementada se centró en mecanismos de planeación y seguimiento, promoviendo la cultura de responsabilidad en la administración de los recursos asignados. Los indicadores fueron definidos a través de mesas de trabajo con las diferentes áreas y dependencias, evaluando su viabilidad de medición y relacionándolos con los objetivos de eficiencia presupuestal. Estos indicadores servirán como insumo para la toma de decisiones gerenciales y para dar cumplimiento a los lineamientos que eventualmente emita Presidencia.

Los indicadores establecidos, con responsables y periodicidad de medición anual, son los siguientes:



- Contratación de personal para servicios profesionales y de apoyo a la gestión: responsables, todos los ordenadores del gasto.
- Obras extras y vacaciones: responsabilidad de la Secretaría General, Grupo de Administración de Salarios.
- Arrendamiento y mantenimiento de inmuebles: Dirección Administrativa y Financiera, Grupo de Gestión de Inmuebles Intangibles.
- Suministros y viáticos: responsables, ordenadores del gasto a nivel nacional.
- Autorizaciones de comisión al exterior: Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.
- Eventos institucionales: ordenadores del gasto y Oficina de Comunicaciones.
- Vigilancia y seguridad: directores regionales, con seguimiento de la Dirección Administrativa y Financiera y Grupo de Servicios Generales.
- Vehículos oficiales: Dirección Administrativa y Financiera, Grupo de Servicios Generales.
- Publicidad estatal: Oficina de Comunicaciones.
- Papelería y telefonía: Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo; se promueve la política de cero papel y restricción en la renovación de equipos.
- Suscripciones a periódicos, eventos y regalos corporativos: ordenadores del gasto.
- Condecoraciones, racionalización y contratación de estudios: ordenadores del gasto, Direcciones de la DG.
- Sostenibilidad ambiental: Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo; incluye ahorro de agua y energía.

La Directora enfatizó que la política de austeridad no busca limitar recursos, sino priorizar su uso de manera eficiente, asegurando que cada gasto se realice de acuerdo con los objetivos estratégicos de la entidad

#### **9 - Aprobatorio plan de cierre de brechas política de Control Interno**

La dinamizadora nacional de Calidad-MIPG indicó que el propósito es implementar los planes de cierre de brechas para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas por la Oficina de Control Interno (OCI), derivadas de la Evaluación Independiente al Sistema Interno de Control (SIC) del SENA correspondiente al primer semestre de 2025.

##### **1. Ambiente de Control**

- Lineamiento 5.1: Fortalecer la implementación y socialización del SIC y de las líneas de defensa.
- Definir un plan de mejoramiento para el diseño del mapa de aseguramiento del SENA.
- Fecha de cumplimiento: 31/12/2025



## 2. Evaluación de Riesgos

- Lineamientos 7.4, 7.5, 9.1 y 9.3:
  - Formalizar los lineamientos en el Manual del SIC.
  - Reportar mensualmente los riesgos materializados mediante Power BI.
  - Formular planes de acción e incluir los riesgos materializados en informes cuatrimestrales.
  - Incorporar nuevos riesgos identificados desde el análisis de contexto interno y externo en la matriz de riesgos.
  - Presentar los resultados del monitoreo de riesgos al CIGD.
- Fecha de cumplimiento: 31/12/2025

## 3. Actividades de Monitoreo

- Lineamiento 17.9: Presentar ante el CICCI, con corte al 15 de diciembre, el seguimiento a la efectividad de los controles, basado en los resultados del monitoreo realizado.
- Fecha de cumplimiento: 30/06/2026

### 10 - Aprobatorio revision por la Direccion Sistema de Seguridad y Privacidad de la informacion

La profesional Diana Lorena Sánchez Giraldo presentó los resultados de la revisión del Sistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información, incluyendo seguimiento, medición de objetivos, retroalimentación de las partes interesadas, evaluación de riesgos y oportunidades de mejora. En cuanto a los objetivos del sistema, se alcanzó el 100% en la gestión de activos de información, con 13 matrices formalizadas y publicadas en la página web de la entidad. En gestión de incidentes de seguridad de la información se identificó la necesidad de formalizar y socializar los procedimientos, dado que aún no se cuenta con una fuente institucional consolidada. La implementación del modelo de seguridad y privacidad alcanzó el 54,8%, cercano a la meta establecida del 60% basada en el modelo anterior, y se proyecta elevarla al 65% para el próximo año. Respecto a la gestión de riesgos con ciclo completo, se logró un 91,8% de avance, evidenciando la necesidad de mayor compromiso de todas las áreas, mientras que el plan de concientización superó ampliamente la meta, ejecutando 51 actividades frente a las 27 planificadas. La participación en actividades de sensibilización alcanzó el 89,9% y la apropiación del sistema evidenció un 92,5% de efectividad en las evaluaciones realizadas. Los planes de continuidad del negocio fueron documentados, y las pruebas de implementación se proyectan para la próxima vigencia.

En el comparativo entre Dirección General y regionales, se alcanzaron avances significativos, con un 100% en matrices de activos en Dirección General y 93,2% en regionales, mientras que la gestión de incidentes mostró un cumplimiento del 53% en



regionales. La retroalimentación de las partes interesadas evidenció un 83% de evaluación positiva en encuestas de satisfacción, aunque se identificaron áreas de mejora, especialmente en la documentación de incidentes, implementación de controles tecnológicos y cobertura de concientización y apropiación del sistema. En cuanto a la gestión de riesgos, se identificaron 37 riesgos, de los cuales 34 completaron su ciclo, reduciendo los riesgos extremos a cero y quedando cinco riesgos altos, dos moderados y 27 bajos, concentrados en procesos de asuntos disciplinarios, gestión jurídica y empleo, ocupacional y empleabilidad.

Se definieron oportunidades de mejora para 2026, incluyendo la designación de enlaces por área para articular e implementar los controles, la inclusión de requisitos de seguridad en todos los procesos de contratación, el fortalecimiento de la circular de clasificación y etiquetado de información, la asignación de recursos y personal para pruebas de continuidad, y el acompañamiento a regionales y centros en la implementación de controles administrativos y tecnológicos. En conclusión, se destaca un avance significativo en la implementación del sistema, especialmente en concientización y apropiación, y se identifican acciones prioritarias para consolidar la seguridad y privacidad de la información en toda la entidad.

La Directora Administrativa y Financiera, Adriana Milena Gasca, informó que desde su dirección se ha completado el ciclo completo de análisis, valoración y monitoreo de los siete riesgos, y que toda la información correspondiente ya ha sido cargada y registrada en el sistema, quedando finalizado este proceso.

Las Salidas de la Revisión por la Dirección las cuales se someter a aprobación son las siguientes:

- Designación de enlaces: adoptar, implementar y medir los controles de Seguridad y Privacidad de la Información en la Dirección General (DG).
- Contratación: incluir, dentro del proceso de contratación de bienes y servicios, los requisitos de Seguridad y Privacidad de la Información en la DG, incorporando el respectivo anexo de contratación SIGA.
- Planes de trabajo: incorporar en los planes de trabajo de las áreas a las que aplique la definición y cumplimiento de actividades orientadas al cierre de brechas y planes de mejoramiento, con el fin de fortalecer la medición del Índice de Desempeño Institucional (IDI) respecto a la política de Seguridad Digital.
- Clasificación y etiquetado: reforzar la implementación de la circular de clasificación y etiquetado a nivel de los sistemas de información.
- Continuidad del negocio: designar el personal y los recursos necesarios para ejecutar las pruebas del Plan de Continuidad del Negocio en los procesos priorizados, según aplique.
- Auditorías internas: divulgar y acompañar a las regionales y centros de formación en la implementación de los controles, considerando la ampliación del alcance de



la auditoría interna respecto al SGSPI a nivel nacional.

#### 11 - Informativo gestión del riesgo

La profesional María Fernanda Rubio presentó un balance de la gestión del riesgo durante la vigencia, destacando el seguimiento riguroso y constante a las regionales, centros y dependencias de la Dirección General. Como evidencia de este trabajo, se reportaron avances significativos en los indicadores de medición de la gestión del riesgo. El indicador de trazabilidad de la gestión del riesgo mostró un crecimiento sostenido, pasando de 91,49% en marzo a 98,6% al 30 de noviembre. De igual manera, el indicador de monitoreo oportuno de riesgos avanzó de 51,21% a 83,36% en el mismo periodo, evidenciando un progreso constante.

Durante la vigencia se materializaron 10 riesgos a nivel nacional: ocho en la gestión de la formación profesional, uno en relacionamiento con la ciudadanía, empresas y actores internacionales en temas de PQRS, y uno en gestión de talento humano. Para fortalecer la gestión frente a estos riesgos, se ajustó la redacción de riesgos y controles en todas las dependencias, se establecieron nuevos controles y se brindó un acompañamiento cercano y riguroso a las dependencias de la Dirección General.

Asimismo, se socializó el Manual de Gestión del Riesgo y se registraron en compromiso los riesgos asociados a recursos financieros, infraestructura, logística y 37 riesgos de seguridad y privacidad de la información. Se proyecta que, entre enero y febrero de 2026, la Dirección Administrativa y Financiera inicie la trazabilidad de los riesgos de sus procesos, con el objetivo de completar el despliegue nacional de todos los riesgos y controles actualizados para el primer trimestre de 2026.

#### 12 - proposiciones y varios

No se presentaron proposiciones y varios por parte de los miembros del Comité.

#### CONCLUSIONES

Se llevó a cabo el noveno Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión ordinaria, en el cual se dio cumplimiento a los nueve (11) puntos establecidos en la agenda. En relación con los cinco (5) puntos de carácter aprobatorio, se presentaron y discutieron los siguientes temas: Modificación temas a tratar en Subcomités Regionales y Centros de Formación de Gestión y Desempeño, Modelo de Inteligencia Organizacional, Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018, Plan de cierre de brechas política de Control Interno y Revisión por la Dirección Sistema de Seguridad y Privacidad de la información La Dinamizadora Nacional de Calidad y MIPG recordó a los integrantes del comité que la fecha límite para registrar la votación de los puntos aprobatorios en Compromiso es el 26 de diciembre.

ESTABLECIMIENTO Y ACEPTACIÓN DE COMPROMISOS			
ACTIVIDAD /DECISIÓN	FECHA	RESPONSABLE LÍDER	FIRMA
Aprobatorio: Planes Estratégicos	2025-12-26	Claudia Patricia Forero Londoño	



Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad de la Información			
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Gasto Público	2025-12-26	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobatorio: Plan de cierre de brechas política de Control Interno	2025-12-26	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Austeridad del Gasto	2025-12-26	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobación: Modelo de Inteligencia Organizacional	2025-12-26	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Anual de Vacantes	2025-12-26	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Previsión de Recursos Humanos	2025-12-26	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Incentivos Institucionales	2025-12-26	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	2025-12-26	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Modificación del	2025-12-26	Claudia Patricia Forero Londoño	





Programa de Transparencia y Ética Pública 2025-2026			
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	2025-12-26	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobatorio: Revisión por la Dirección Sistema de Seguridad y Privacidad de la información	2025-12-26	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobatorio: Modificación temas a tratar en Subcomités Regionales y Centros de Formación de Gestión y Desempeño	2025-12-26	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Anual de Adquisiciones	2025-12-26	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Institucional de Archivos de la Entidad &#63 PINAR	2025-12-26	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Estratégico de Talento Humano	2025-12-26	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Institucional de Capacitación	2025-12-26	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Modificación del Programa de Transparencia y Ética Pública 2025-2026	2025-12-26	David Enrique Garzon Garcia (director )	



Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Austeridad del Gasto	2025-12-26	David Enrique Garzon Garcia (director )	
Aprobatorio: Plan de cierre de brechas política de Control Interno	2025-12-26	David Enrique Garzon Garcia (director )	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Institucional de Archivos de la Entidad &#63 PINAR	2025-12-26	David Enrique Garzon Garcia (director )	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Anual de Vacantes	2025-12-26	David Enrique Garzon Garcia (director )	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Previsión de Recursos Humanos	2025-12-26	David Enrique Garzon Garcia (director )	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Institucional de Capacitación	2025-12-26	David Enrique Garzon Garcia (director )	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	2025-12-26	David Enrique Garzon Garcia (director )	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	2025-12-26	David Enrique Garzon Garcia (director )	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Tratamiento de	2025-12-26	David Enrique Garzon Garcia (director )	



Riesgos de Seguridad de la Información			
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Gasto Público	2025-12-26	David Enrique Garzon Garcia (director )	
Aprobatorio: Revisión por la Dirección Sistema de Seguridad y Privacidad de la información	2025-12-26	David Enrique Garzon Garcia (director )	
Aprobatorio: Modificación temas a tratar en Subcomités Regionales y Centros de Formación de Gestión y Desempeño	2025-12-26	David Enrique Garzon Garcia (director )	
Aprobación: Modelo de Inteligencia Organizacional	2025-12-26	David Enrique Garzon Garcia (director )	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Anual de Adquisiciones	2025-12-26	David Enrique Garzon Garcia (director )	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Estratégico de Talento Humano	2025-12-26	David Enrique Garzon Garcia (director )	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Incentivos Institucionales	2025-12-26	David Enrique Garzon Garcia (director )	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Modificación del Programa de Transparencia y Ética Pública 2025-2026	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera ( Directico E)	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad de	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera ( Directico E)	



la Información			
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Gasto Público	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera ( Directico E)	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Austeridad del Gasto	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera ( Directico E)	
Aprobatorio: Plan de cierre de brechas política de Control Interno	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera ( Directico E)	
Aprobatorio: Modificación temas a tratar en Subcomités Regionales y Centros de Formación de Gestión y Desempeño	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera ( Directico E)	
Aprobación: Modelo de Inteligencia Organizacional	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera ( Directico E)	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Anual de Vacantes	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera ( Directico E)	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Previsión de Recursos Humanos	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera ( Directico E)	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera ( Directico E)	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera ( Directico E)	
Aprobatorio: Revisión por la Dirección Sistema de Seguridad y Privacidad de la información	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera ( Directico E)	



Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Institucional de Archivos de la Entidad &#63 PINAR	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera ( Directico E)	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Anual de Adquisiciones	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera ( Directico E)	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Estratégico de Talento Humano	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera ( Directico E)	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Institucional de Capacitación	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera ( Directico E)	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Incentivos Institucionales	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera ( Directico E)	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Modificación del Programa de Transparencia y Ética Pública 2025-2026	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Gasto Público	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Austeridad del Gasto	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	
Aprobatorio: Plan de cierre de brechas política	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	



de Control Interno			
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Anual de Adquisiciones	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Anual de Vacantes	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Previsión de Recursos Humanos	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Institucional de Capacitación	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad de la Información	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	
Aprobatorio: Revisión por la Dirección Sistema de Seguridad y Privacidad de la información	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	
Aprobatorio: Planes	2025-12-26	Mónica Andrea Avella	





Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Institucional de Archivos de la Entidad &#63 PINAR		Herrera (directora)	
Aprobatorio: Modificación temas a tratar en Subcomités Regionales y Centros de Formación de Gestión y Desempeño	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	
Aprobación: Modelo de Inteligencia Organizacional	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Estratégico de Talento Humano	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Incentivos Institucionales	2025-12-26	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Modificación del Programa de Transparencia y Ética Pública 2025-2026	2025-12-26	Manuela Valentina Garcia Cano	
Aprobatorio: Plan de cierre de brechas política de Control Interno	2025-12-26	Manuela Valentina Garcia Cano	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Institucional de Archivos de la Entidad &#63 PINAR	2025-12-26	Manuela Valentina Garcia Cano	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Anual de Adquisiciones	2025-12-26	Manuela Valentina Garcia Cano	
Aprobatorio: Planes	2025-12-26	Manuela Valentina Garcia	



Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Anual de Vacantes		Cano	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Previsión de Recursos Humanos	2025-12-26	Manuela Valentina Garcia Cano	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Incentivos Institucionales	2025-12-26	Manuela Valentina Garcia Cano	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	2025-12-26	Manuela Valentina Garcia Cano	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	2025-12-26	Manuela Valentina Garcia Cano	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad de la Información	2025-12-26	Manuela Valentina Garcia Cano	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Gasto Público	2025-12-26	Manuela Valentina Garcia Cano	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Austeridad del Gasto	2025-12-26	Manuela Valentina Garcia Cano	
Aprobatorio: Revisión por la Dirección Sistema de Seguridad y Privacidad de la información	2025-12-26	Manuela Valentina Garcia Cano	



Aprobatorio: Modificación temas a tratar en Subcomités Regionales y Centros de Formación de Gestión y Desempeño	2025-12-26	Manuela Valentina Garcia Cano	
Aprobación: Modelo de Inteligencia Organizacional	2025-12-26	Manuela Valentina Garcia Cano	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Estratégico de Talento Humano	2025-12-26	Manuela Valentina Garcia Cano	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Institucional de Capacitación	2025-12-26	Manuela Valentina Garcia Cano	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Gasto Público	2025-12-26	Claudia Liliana Blanco Santillana	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Austeridad del Gasto	2025-12-26	Claudia Liliana Blanco Santillana	
Aprobatorio: Plan de cierre de brechas política de Control Interno	2025-12-26	Claudia Liliana Blanco Santillana	
Aprobatorio: Revisión por la Dirección Sistema de Seguridad y Privacidad de la información	2025-12-26	Claudia Liliana Blanco Santillana	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Previsión de Recursos Humanos	2025-12-26	Claudia Liliana Blanco Santillana	
Aprobación: Modelo de Inteligencia Organizacional	2025-12-26	Claudia Liliana Blanco Santillana	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan	2025-12-26	Claudia Liliana Blanco Santillana	



Anual de Vacantes			
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Incentivos Institucionales	2025-12-26	Claudia Liliana Blanco Santillana	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Modificación del Programa de Transparencia y Ética Pública 2025-2026	2025-12-26	Claudia Liliana Blanco Santillana	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Institucional de Archivos de la Entidad &#63 PINAR	2025-12-26	Claudia Liliana Blanco Santillana	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	2025-12-26	Claudia Liliana Blanco Santillana	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	2025-12-26	Claudia Liliana Blanco Santillana	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad de la Información	2025-12-26	Claudia Liliana Blanco Santillana	
Aprobatorio: Modificación temas a tratar en Subcomités Regionales y Centros de Formación de Gestión y Desempeño	2025-12-26	Claudia Liliana Blanco Santillana	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026	2025-12-26	Claudia Liliana Blanco Santillana	



Decreto 612 de 2018 Plan Anual de Adquisiciones			
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Estratégico de Talento Humano	2025-12-26	Claudia Liliana Blanco Santillana	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Institucional de Capacitación	2025-12-26	Claudia Liliana Blanco Santillana	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad de la Información	2025-12-26	Adriana Milena Gasca Cardoso Directora	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Gasto Público	2025-12-26	Adriana Milena Gasca Cardoso Directora	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Austeridad del Gasto	2025-12-26	Adriana Milena Gasca Cardoso Directora	
Aprobatorio: Plan de cierre de brechas política de Control Interno	2025-12-26	Adriana Milena Gasca Cardoso Directora	
Aprobatorio: Revisión por la Dirección Sistema de Seguridad y Privacidad de la información	2025-12-26	Adriana Milena Gasca Cardoso Directora	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Modificación del Programa de Transparencia y Ética Pública 2025-2026	2025-12-26	Adriana Milena Gasca Cardoso Directora	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan	2025-12-26	Adriana Milena Gasca Cardoso Directora	



de Previsión de Recursos Humanos			
Aprobatorio: Modificación temas a tratar en Subcomités Regionales y Centros de Formación de Gestión y Desempeño	2025-12-26	Adriana Milena Gasca Cardoso Directora	
Aprobación: Modelo de Inteligencia Organizacional	2025-12-26	Adriana Milena Gasca Cardoso Directora	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Anual de Vacantes	2025-12-26	Adriana Milena Gasca Cardoso Directora	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Incentivos Institucionales	2025-12-26	Adriana Milena Gasca Cardoso Directora	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	2025-12-26	Adriana Milena Gasca Cardoso Directora	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Institucional de Archivos de la Entidad &#63 PINAR	2025-12-26	Adriana Milena Gasca Cardoso Directora	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	2025-12-26	Adriana Milena Gasca Cardoso Directora	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Anual de Adquisiciones	2025-12-26	Adriana Milena Gasca Cardoso Directora	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan	2025-12-26	Adriana Milena Gasca Cardoso Directora	





Estratégico de Talento Humano			
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Institucional de Capacitación	2025-12-26	Adriana Milena Gasca Cardoso Directora	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Modificación del Programa de Transparencia y Ética Pública 2025-2026	2025-12-26	Juan Carlos Cortes Gomez	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Austeridad del Gasto	2025-12-26	Juan Carlos Cortes Gomez	
Aprobatorio: Plan de cierre de brechas política de Control Interno	2025-12-26	Juan Carlos Cortes Gomez	
Aprobatorio: Modificación temas a tratar en Subcomités Regionales y Centros de Formación de Gestión y Desempeño	2025-12-26	Juan Carlos Cortes Gomez	
Aprobación: Modelo de Inteligencia Organizacional	2025-12-26	Juan Carlos Cortes Gomez	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Institucional de Archivos de la Entidad &#63 PINAR	2025-12-26	Juan Carlos Cortes Gomez	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Anual de Vacantes	2025-12-26	Juan Carlos Cortes Gomez	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Previsión de Recursos Humanos	2025-12-26	Juan Carlos Cortes Gomez	



Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Incentivos Institucionales	2025-12-26	Juan Carlos Cortes Gomez	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	2025-12-26	Juan Carlos Cortes Gomez	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	2025-12-26	Juan Carlos Cortes Gomez	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad de la Información	2025-12-26	Juan Carlos Cortes Gomez	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Gasto Público	2025-12-26	Juan Carlos Cortes Gomez	
Aprobatorio: Revisión por la Dirección Sistema de Seguridad y Privacidad de la información	2025-12-26	Juan Carlos Cortes Gomez	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Anual de Adquisiciones	2025-12-26	Juan Carlos Cortes Gomez	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Estratégico de Talento Humano	2025-12-26	Juan Carlos Cortes Gomez	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan	2025-12-26	Juan Carlos Cortes Gomez	



Institucional de Capacitación			
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Modificación del Programa de Transparencia y Ética Pública 2025-2026	2025-12-26	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad de la Información	2025-12-26	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Austeridad del Gasto	2025-12-26	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobatorio: Plan de cierre de brechas política de Control Interno	2025-12-26	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Incentivos Institucionales	2025-12-26	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobatorio: Modificación temas a tratar en Subcomités Regionales y Centros de Formación de Gestión y Desempeño	2025-12-26	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobación: Modelo de Inteligencia Organizacional	2025-12-26	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Anual de Vacantes	2025-12-26	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Previsión de Recursos Humanos	2025-12-26	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	



Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	2025-12-26	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	2025-12-26	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Gasto Público	2025-12-26	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobatorio: Revisión por la Dirección Sistema de Seguridad y Privacidad de la información	2025-12-26	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Institucional de Archivos de la Entidad &#63 PINAR	2025-12-26	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Anual de Adquisiciones	2025-12-26	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Estratégico de Talento Humano	2025-12-26	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Institucional de Capacitación	2025-12-26	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018	2025-12-26	Manuel Humberto Gómez Bermúdez	



Modificación del Programa de Transparencia y Ética Pública 2025-2026			
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad de la Información	2025-12-26	Manuel Humberto Gómez Bermúdez	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Gasto Público	2025-12-26	Manuel Humberto Gómez Bermúdez	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Austeridad del Gasto	2025-12-26	Manuel Humberto Gómez Bermúdez	
Aprobatorio: Plan de cierre de brechas política de Control Interno	2025-12-26	Manuel Humberto Gómez Bermúdez	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Anual de Adquisiciones	2025-12-26	Manuel Humberto Gómez Bermúdez	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Anual de Vacantes	2025-12-26	Manuel Humberto Gómez Bermúdez	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Previsión de Recursos Humanos	2025-12-26	Manuel Humberto Gómez Bermúdez	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Incentivos Institucionales	2025-12-26	Manuel Humberto Gómez Bermúdez	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan	2025-12-26	Manuel Humberto Gómez Bermúdez	



de Trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo			
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Institucional de Capacitación	2025-12-26	Manuel Humberto Gómez Bermúdez	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	2025-12-26	Manuel Humberto Gómez Bermúdez	
Aprobatorio: Revisión por la Dirección Sistema de Seguridad y Privacidad de la información	2025-12-26	Manuel Humberto Gómez Bermúdez	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Institucional de Archivos de la Entidad &#63 PINAR	2025-12-26	Manuel Humberto Gómez Bermúdez	
Aprobatorio: Modificación temas a tratar en Subcomités Regionales y Centros de Formación de Gestión y Desempeño	2025-12-26	Manuel Humberto Gómez Bermúdez	
Aprobación: Modelo de Inteligencia Organizacional	2025-12-26	Manuel Humberto Gómez Bermúdez	
Aprobatorio: Planes Estratégicos Institucionales 2026 Decreto 612 de 2018 Plan Estratégico de Talento Humano	2025-12-26	Manuel Humberto Gómez Bermúdez	
<b>ASISTENTES Y APROBACIÓN ACTA</b>			
<b>NOMBRE</b>	<b>APRUEBA</b>	<b>OBSERVACIÓN</b>	<b>FIRMA</b>
Claudia Liliana Blanco Santillana	SI	En atención al desarrollo del 9º Comité Institucional de Gestión y Desempeño se aprueba el contenido del acta.	
Elsa Aurora Bohorquez Vargas	SI	Se aprueba el contenido del acta	





Angélica María Páramo Gualteros	SI	Según el párrafo del artículo 2° de la Resolución 2303 de 2017, el jefe de la Oficina de Control Interno participará con voz pero sin voto en el mismo.	
Manuela Valentina Garcia Cano	SI	Se aprueba el acta	
Juan Carlos Cortes Gomez	SI	Se aprueba contenido del acta	
Mónica Andrea Avella Herrera ( Directico E)	SI	Aprobado	
Blanca Giseth Páez Hernández (director Ocid E)	SI	Aprobada, con voz pero sin voto	
David Enrique Garzon Garcia (director )	SI	Se aprueba contenido del acta	
Manuel Humberto Gómez Bermúdez	SI	Se aprueba el contenido del acta	
Claudia Liliana Blanco Santillana	SI	En atención al desarrollo del 9º Comité Institucional de Gestión y Desempeño se aprueba el contenido del acta.	
Claudia Patricia Forero Londoño	SI	Se aprueba el contenido del acta	
Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	SI	Aprobado	
Adriana Milena Gasca Cardoso Directora	SI	Se aprueba el cocontenido del acta	



## **Instrucciones (Favor eliminar, no imprimir)**

### **Generalidades:**

- Quién(es) lo diligencian: El formato de Acta debe ser diligenciado por la(s) persona(s), o el área responsable de la actividad, o en su defecto por la(s) persona(s) que citan a la reunión.
- Cuando se diligencia: El acta debe ser diligenciada durante el desarrollo de la reunión para ser firmada y comunicada a los participantes en el menor tiempo posible.
- Frecuencia de diligenciamiento: N/A pues se diligencia cada vez que se desarrolla una reunión de trabajo y se deban registrar las actividades, acciones y decisiones tomadas.
- Qué trámite surte el formato una vez diligenciado: El formato una vez diligenciado debe surtir los efectos relacionados con el proceso o procedimiento de las áreas, y posteriormente pasar a conformar sus respectivos expedientes.
- Si se requiere imprimir (en lo posible no): Se debe imprimir en caso de que se trate de un documento que haga parte de un expediente del área, salvo que se gestione como un documento electrónico en los sistemas de información adecuados que cumplan los requisitos de documento electrónico y permita la conformación de los expedientes electrónicos o híbridos.
- Quién lo guarda: Las actas deben ser guardadas en sus respectivos expedientes.
- Otros, según se considere necesario.
- **Previo al inicio de la reunión se debe diligenciar los espacios de información básica como lo son: nombre del comité o de la reunión, ciudad y fecha, lugar o enlace, Dirección, Regional, Centro de formación, agendas o puntos para desarrollar y objetivos de la reunión**



Campo del formato	Instrucción	Tener en cuenta
SOLICITAR PERMISO PARA GRABAR LAS REUNIONES	Se debe solicitar permiso para grabar las reuniones Especialmente para las reuniones virtuales donde no se puede incluir la firma de estos participantes. La aprobación se puede registrar en la columna junto a la firma.	
ACTA No.	Se inicia un consecutivo por vigencia, iniciando desde N° 1 hasta N° veces.	Se archiva en orden cronológico, del más antiguo al más reciente
NOMBRE DEL COMITÉ O DE LA REUNIÓN:	Verificar si el comité convocado esta creado por acto administrativo para registrar su nombre o en su defecto nombrar colocar la temática a desarrollar.	
CIUDAD Y FECHA:	Registre el nombre de la ciudad y el día en que se celebra la reunión.	
HORA INICIO /HORA FIN	Registre la hora de inicio de la reunión y la hora de finalización	
DIRECCIÓN / REGIONAL / CENTRO	Registre el nombre del lugar en el que se celebra la reunión.	
LUGAR Y/O ENLACE	Registre el lugar donde se lleva a cabo la reunión y el enlace si se trata de una reunión virtual y/o si la reunión fue grabada registre el enlace de la grabación. Puede registrar el lugar y el enlace al tiempo si se trata de una reunión con participación presencial y virtual al tiempo.	Solicitar permiso para grabar las reuniones
AGENDA O PUNTOS PARA DESARROLLAR	Listar las temáticas centrales del comité o de la reunión.	Si es un comité incluir un punto relacionado con la verificación de quorum
OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN:	Iniciando con un verbo en infinitivo indicar el propósito o finalidad de la reunión	
DESARROLLO DE LA REUNIÓN	Realizar descripción del desarrollo de la reunión conforme con la agenda o los puntos a desarrollar.	Si es un comité es importante verificar el quorum indicando los roles que desempeña cada uno.
CONCLUSIONES	Resumen de las decisiones y aspectos más importantes tratados.	
ESTABLECIMIENTO Y ACEPTACIÓN DE COMPROMISOS	Se registran las actividades y/o decisiones asignadas, las fechas de cumplimiento y se incluye la firma de aceptación.	Realice revisión compromisos anteriores
ASISTENTES y APROBACIÓN DE DECISIONES	Dependiendo del tipo de reunión presencial o virtual la firma se puede realizar de forma digita o	



manuscrita		
<b>LA INFORMACIÓN DE ESTE DOCUMENTO SE DEBE CLASIFICAR COMO</b>		
<b>PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES</b>		
DATO PERSONAL:	Cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas naturales determinadas o determinables	
ENCARGADO DEL TRATAMIENTO:	Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, realice el Tratamiento de datos personales por cuenta del responsable del Tratamiento	
RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO	Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, decida sobre la base de datos y/o el Tratamiento de los datos	
TITULAR	Persona natural cuyos datos personales sean objeto de Tratamiento	
TRATAMIENTO	Cualquier operación o conjunto de operaciones sobre datos personales, tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión	
FINALIDAD	La utilización de los datos debe sujetarse a una finalidad legítima de acuerdo con la Constitución y la ley. La finalidad de la utilización de los datos debe ser informada al titular de la información previa o concomitantemente con el otorgamiento de la autorización, cuando ella sea necesaria o en general siempre que el titular solicite información al respecto	