ALCALDÍA DE ARMENIA | Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional

DF-PTH- 3869

Armenia Quindío, 22 de septiembre de 2026

Doctor
DIEGO FERNANDO TOBON GIL
Secretario de Desarrollo Económico
Alcaldía de Armenia

Asunto: Solicitud de información.

Con el fin de adelantar diferentes procesos de selección para la adquisición de bienes y servicios, y dar cumplimiento al Decreto 287 de 2026, frente al deber de las entidades contratantes de la búsqueda de información en el contexto del Sistema Integral de Preferencias, este Departamento eleva la siguiente solicitud:

1. La caracterización de emprendimientos o empresas de personas con discapacidad en el Municipio de Armenia

Atentamente,

LINA PAOLA HERNANDEZ JARAMILLO
Directora – DAFI

Proyectó y Elaboró: Laura Viviana Figueroa Ospina – Abogada Contratista DAFI
Revisó y Aprobó: Dina Loana Cardona Escobar- Profesional Especializada DAFI

Recibí: J. Hernández
23/09/26
9:10 am

Cra 16 No 15 28 Armenia Q – CAM Piso _Principal, C. P. 630004_6
Correo Electrónico: _fortalecimiento@armenia.gov.co

Scanned with CamScanner

ALCALDÍA DE ARMENIA | Secretaría de Desarrollo Económico

RADICADO 4328
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
25 SEP. 2026
RECIBIDO
HORA: 11:30 AM
Johana Parido

R-DF-SGI-599-SC

Armenia, 23 de septiembre de 2026

Doctora
Lina Paola Hernández Jaramillo
Directora DAFI
Alcaldía de Armenia

Asunto: réspuesta solicitud sobre caracterización emprendimientos de personas en condición de discapacidad.

Cordial saludo,

En atención a la solicitud relacionada con la base de caracterización de emprendimientos integrados por personas con discapacidad, nos permitimos informar que la Secretaría de Desarrollo Económico cuenta actualmente con una base de datos que consolida la información disponible sobre esta población.

En este sentido, se remite dicha base de datos que contiene información correspondiente para su conocimiento y uso en los fines que se estimen pertinentes.

La información suministrada corresponde a los registros disponibles a la fecha de acuerdo a las caracterizaciones piloto por comuna en las vigencias 2024, 2025 y primer semestre 2026.

De acuerdo a los registros se cuenta con un total de 18 personas en condición de discapacidad en nuestra base de datos de emprendedores, de los cuales:

Genero 7 son mujeres y 11 hombres.

Ciclo de vida: 1 entre 18 y 28 años, 12 entre los 29-59 años y 5 mayores de 60 años.

Carrera 16 Nro.15-28, Armenia Q – CAM Piso 4, C. P. 630004
Tel–(6) 7417100
desarrolloeconomico@armenia.gov.co

COMUNA	NOMBRE EMPRENDEDOR	GENERO	RANGO DE EDAD (13-17) (18-28) (29-59) (60+)	CATEGORIA DEL NEGOCIO	PRODUCTO
2	Claudia Marcela Luna Abel	Mujer	29-59	SISTEMA MODA (TEXTILES, CONFECCIÓN, CUEROS Y MARROQUINERÍA)	Prenda de vestir para la familia y el hogar en crochet y accesorios de joyería artesanal en mostacillas y toda clase de pedrería
7	Jaldiver Gallego	Hombre	29-59	QUÍMICOS Y CIENCIAS DE LA VIDA (PRODUCTOS DE ASEO, CUIDADO PERSONAL, EMPAQUES Y EMBASES, PRODUCTOS DE NUTRICIÓN Y MEDICAMENTOS)	VENENO exterminador para eliminar toda clase de Insectos.
9	Oscar osorio	Hombre	18-28	SISTEMA MODA (TEXTILES, CONFECCIÓN, CUEROS Y MARROQUINERÍA)	Atrapasueños
7	Martha Sepúlveda	Hombre	29-59	SISTEMA MODA (TEXTILES, CONFECCIÓN, CUEROS Y MARROQUINERÍA)	CAJA MAGIC (KIT Artesanal de bisutería tejida en técnica crochet con diferentes fibras; Candongas, collares, manillas, anillos, billeteras, entre otros
10	LIGIA CALDERON	Mujer	29-59	SISTEMA MODA (TEXTILES, CONFECCIÓN, CUEROS Y MARROQUINERÍA)	MARROQUINERIA TEMATICA PCC
7	Elias Hernández	Hombre	60+	COMERCIALIZADORA	Frutas y verduras
7		Hombre	29-59	COMERCIALIZADORA	Caramelos de Jenjibre
7	María nelly Hernandez	Mujer	60+	COMERCIALIZADORA	Venta de medias y ropa
5	Daniel Agudelo Osorio	Hombre	29-59	COMERCIALIZADORA	
2	Luis Guillermo Giraldo gall	Hombre	60+	PRODUCTORA	Joyeria
2	Jhon Anderson Londoño	Hombre	29-59	Productora	
3	Gloria yaneth Vanegas M.	Mujer	29-59	Productora	
7	Harald Weiss	Hombre	29-59	Productora, Comercializadora	
1	Pablo Emilio Cruz	Hombre	60+	Productora	
6	Mayra Alejandra reyes	Mujer	29-59	Productor Marca propia	Gastronomia
6	Olga Mariela Guzman	Mujer	60+	Productor Servicios gastronomicos	Gastronomia
3	Beariz Zuluaga Sanchez	Mujer	29-59	PRODUCTOR - COMERCIALIZADOR	Sistema de moda
4	Alejandro Cardona	Hombre	29-59	MARCA PROPIA	Publicidad

Cordialmente,

Cristian Camilo Echeverry García
Secretario de Desarrollo Económico (E)

Proyecto y elaboro: Diana Maria Giraldo-profesional secretaria de Desarrollo Económico
Aprobó: Cristian Camila Echeverrry Garcia-Profesional especializado- Secretaría de Desarrollo Económico

Carrera 16 Nro.15-28, Armenia Q – CAM Piso 4, C. P. 630004
Tel–(6) 7417100
desarrolloeconomico@armenia.gov.co

	ACTA DE REUNIÓN – USO GENERAL Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Sistema de Gestión Integrado	Código: R-DE-SGI-024 Fecha: 28/10/2024 Versión: 001 Página 1 de 22

DATOS GENERALES			
TITULO Y CARÁCTER DE LA REUNIÓN: Comité Institucional de Gestión y Desempeño CIGD - MIPG			
Acta No: 01	Fecha: 28 de Enero de 2026	Lugar: Auditorio Ancizar López	Hora 2:00 pm – 4:00 pm
ÁREA O DEPENDENCIA: Departamento Administrativo de Planeación Municipal			

ASISTENTES		
NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
Se anexa listado de asistencia		

ORDEN DEL DÍA

1. Saludo
2. Verificación de quorum para deliberar y decidir. (a cargo de la Secretaría Técnica).
3. Aprobación de planes estratégicos vigencia 2026 – Decreto No. 612 de 2018.
4. Socialización seguimiento plan de acción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG con corte a Diciembre 31 de 2025.
5. Proposiciones y varios.
6. Cierre

DESARROLLO DE LOS TEMAS

1. Saludo

Con un cordial saludo se da inicio al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, por parte de la Directora del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional y presidenta del Comité, Doctora Lina Paola Hernández Jaramillo, quien agradece a los asistentes por su participación.





Se procede a dar lectura del orden del día así:

ORDEN DEL DÍA

1. Saludo.
2. Verificación de quorum para deliberar y decidir. (a cargo de la Secretaría Técnica).
3. Aprobación de planes estratégicos vigencia 2026 – Decreto No. 612 de 2018.
4. Socialización seguimiento plan de acción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG con corte a Diciembre 31 de 2025.

5. Proposiciones y varios.
6. Cierre.

2. Verificación de quorum para deliberar y decidir. (a cargo de la Secretaría Técnica)

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Dependencia/Entidad	**ASISTENCIA**
2. SECRETARIAS DE DESPACHO	
2.1 GOBIERNO Y CONVIVENCIA	
2.2 SOCIAL	[redacted]
2.3 SALUD	
2.4 DESARROLLO ECONOMICO	
2.5 EDUCACIÓN	
2.6 INFRAESTRUCTURA	
2.7 TRANSITO	
2.8 SECRETARIA TIC	
2.9 HACIENDA	
3. DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS	
3.1 FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	[redacted]
3.2 JURIDICA	
3.4 BIENES Y SUMINISTROS	
3.5 PLANEACION	
3.6 CONTROL INTERNO	
3.7 CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	

3. Aprobación de planes estratégicos vigencia 2026 – Decreto No. 612 de 2018.

La Directora del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional y presidenta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, Lina Paola Hernández Jaramillo, teniendo en cuenta que el DAFI es la dependencia que concentra la mayor cantidad de Planes Estratégicos, pone a consideración la modificación del orden de socialización de los mismos, proponiendo que se inicie con el Plan Estratégico de Talento Humano, en razón a que este constituye el plan general que articula los demás planes.

- Plan Estratégico de Talento Humano:

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

ACCIONES PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

1. Diseñar, aprobar, implementar y socializar Protocolo de Prevención, Atención y Seguimiento de Casos de Acoso Laboral en la Alcaldía Municipal, conforme a la Ley 1010 de 2006, Decreto 1072 de 2015 y Resoluciones 652 y 1356 de 2012.
2. Caracterizar el grupo de valor del proceso 12.
3. Aplicar el concepto de meritocracia.
4. Actualizar Política de Gestión Humana.
5. Garantizar el cumplimiento de las metas institucionales.
6. Creación de documento reglamentario interno de vacantes.
7. Garantizar el cumplimiento de las metas institucionales.
8. Elaborar propuesta de acuerdo de modernización de planta.
9. Elaborar mecanismo de medición de cumplimiento por gerentes públicos.
10. Diseñar herramienta con criterio de priorización para casos de vulnerabilidad de ofrecimiento a cargos de planta a personas con discapacidad, jóvenes y mujeres.
11. Elaborar un mecanismo de evaluación de competencias para el ingreso de nuevos gerentes públicos.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El plan estratégico de Talento Humano de la Alcaldía de Armenia, tiene como objetivo la generación de estrategias que permitan mejorar las condiciones de vida laboral, en busca de lograr un equilibrio entre la vida familiar del funcionario y la vida laboral, con el fin de dar cumplimiento a todos los objetivos institucionales plasmados en el plan de desarrollo y así contribuir con el desarrollo de la ciudad, por medio del fortalecimiento del recurso humano.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Para lograr esta integración entre la vida personal y familiar del funcionario y su desempeño laboral el Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional formuló la política de Talento Humano, la cual se desarrolla a través de 6 planes estratégicos establecidos en el decreto 612 del 4 de abril de 2018, como son:

- Plan Institucional de Archivos.
- Plan de Conservación Documental.
- Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Plan Anual de Vacantes, de Previsión y Previsión de Recursos Humanos.
- Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- Plan Estratégico de Talento Humano.
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Orientaciones estratégicas generales del área de talento humano.

El Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional colecta la gestión al fortalecimiento institucional por medio de la planeación y las etapas del ciclo de vida del servidor público. Es por ello, que se quiso enfocar las acciones a desarrollar a través del Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano de la siguiente manera:



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Objetivos específicos

- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]

Diagnósticos:

- Nivel de Autodesempeño Gestión Estratégica de Talento Humano 2025.
- Necesidades de capacitación.
- Necesidades de bienestar.
- Análisis de caracterización de Talento Humano.
- Resultados FURAG

- **Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos 2026:**

PLANES ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

Este plan de carácter de las vacantes definitivas en cuanto se generen, para el Plan anual de vacantes, de conformidad con la Circular Conjunta No. 100-001-2024, emitida por la Comisión Nacional de Servicio Civil, se define como un instrumento técnico de medición que permite conocer cuántos cargos administrativos de carrera administrativa se encuentran provistos en provisionalidad y de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Plan de previsión de recursos debe contener el cálculo de empleos necesarios, para atender las necesidades de la entidad, la identificación de los formas de cubrir dichas necesidades, teniendo en cuenta medidas de ingreso y ascenso, así como la distribución de todos los cargos del personal. De tal manera, con base la culminación de estos planes se pueden analizar de la vida documento.

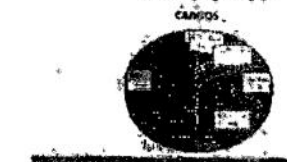
Objetivo General

Administrar la planta de cargos de la entidad, con el fin de mantener actualizada la información sobre los empleos vacantes de forma definitiva y temporal, con el propósito de planificar su provisión y el pago de sus cargos durante la vigencia fiscal.

Objetivo específico

Implementar estrategias de prevención de vacantes, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta actual e las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se afecte el normal funcionamiento de las dependencias.

PLANES ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026







PLANES ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

Para la provisión de los cargos, se procederá a hacer uso de lista de elegibles cuando sea procedente; en los casos que esta medida no se aplicable, se acudirá al uso de la figura jurídica de encargo y en su defecto al nombramiento en provisionalidad, de tal suerte que las vacantes tanto definitivas como temporales se puedan proveer dentro de los dos (02) meses siguientes a su causación, para garantizar el funcionamiento de la entidad.





- **Plan Institucional de Archivos:**

PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVOS

El Plan Institucional de Archivos – PINAR- es el instrumento de planeación que orienta las acciones, estrategias y proyectos encaminados a fortalecer la gestión documental en las entidades públicas. Su objetivo es garantizar la adecuada organización, conservación, disponibilidad y acceso a la información institucional, en cumplimiento de la normatividad archivística establecida por el Archivo General de la Nación.







- **Plan Institucional de Conservación Documental:**

PLAN INSTITUCIONAL DE CONSERVACIÓN DOCUMENTAL





- **Plan de Bienestar Social e Incentivos:**

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

INCENTIVOS DE SALARIO EMOCIONAL:

- DÍA DE SU CUMPLEAÑOS.
- COMPARTE CON LOS TUYOS.
- PUENTE MÁS LARGO.

OTROS BENEFICIOS:

- TU PARTICIPACIÓN CUENTA.
- DÍA DEL ABUELO.
- DÍA DE LA FAMILIA – EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO.
- ACTIVIDAD FÍSICA : 3 HORARIOS.
- PROMOCIÓN USO DE LA BICICLETA.





- **Plan Institucional de Capacitación PIC:**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Fortalecer el desempeño del empleado y la cultura organizacional, para el desarrollo de la institucional garantizando la de servicio público y con el fin de dar cumplimiento funcionales necesarias para el mejor cumplimiento de la función pública y de la Alcaldía de Armenia, cinco enfoque territorial, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un proceso metodológico flexible, integral, práctico y participativo.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

ITEM	Capacitación y/o proyecto de aprendizaje y/o contenidos temáticos
SABERES	1 Construcción de paz
SABER HACER	2 Evaluación de políticas públicas
	3 Construcción de indicadores
SABER SER	4 Comunicación interpersonal
	5 Participación Ciudadana

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

ITEM	Capacitación y/o proyecto de aprendizaje y/o contenidos temáticos
SABERES	6 Políticas públicas en la gestión socio-territorial
	7 Cambio climático
SABER HACER	8 Temáticas de medio ambiente,
	9 energías limpias y conflictos socio ambientales
SABER SER	10 Espacio, lugar y territorio
	11 Servicio al ciudadano

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

ITEM	Capacitación y/o proyecto de aprendizaje y/o contenidos temáticos
SABERES	12 Cuidado y equidad en el marco de los derechos
	13 Derechos de mujeres, población LGBTIQ+, comunidades étnicas, personas con discapacidad, NNA y adultos mayores. Inclusión y diversidad de genero (Ley 2294 de 2023).
SABER HACER	14
	15 Liderazgo Femenino
SABER SER	16 empatía
	17 Enfoque Diferencial y Enfoque de Género en la Función Pública

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

ITEM	Capacitación y/o proyecto de aprendizaje y/o contenidos temáticos
18	Gobierno digital
19	Apropiación y uso de la tecnología
20	Seguridad digital
21	Big Data
22	Analítica de datos
23	Inteligencia Artificial
24	Ética en la IA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

ITEM	Capacitación y/o proyecto de aprendizaje y/o contenidos temáticos
25	Transparencia
26	Valores del servicio público (respeto, honestidad, corresponsabilidad, justicia y diligencia)
27	Política de integridad (código de integridad- conflicto de intereses)
28	Programas de transparencia y ética pública (PTEP) y sistemas de gestión anti soborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022) integridad
29	Régimen Disciplinario
30	Principios de la función pública
31	Comunicación asertiva
32	Deberes y Derechos del servidor público

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

ITEM	Capacitación y/o proyecto de aprendizaje y/o contenidos temáticos
33	Liderazgo efectivo
34	Comunicación Liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos
35	Creatividad e innovación
36	
37	Gestión Documental y ley General de Archivo
38	Inteligencia emocional
39	Capacitación de PQRSD
40	Capacitación de actualización de normas y procedimientos de tránsito, transporte, seguridad vial, y policía, con énfasis en procesos sancionatorios de infracciones a tránsito de acuerdo a la ley 336 de 1996 y la ley 1437 de 2011

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Capacitaciones que solicitaron los funcionarios y que se encuentran contenidas en los lineamientos de la función pública mediante la priorización en los ejes temáticos del Plan Nacional de Capacitaciones 2023-2030, se mencionan a continuación:

Unidad temática de aprendizaje
Negociación Sindical
Pasivo Pensional
Supervisión de Contratos
Secop II
Sigep II
Intraweb
Excel

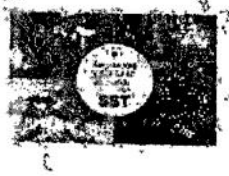
[redacted]

Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo:

PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

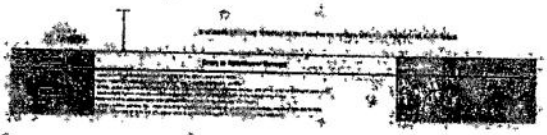
OBJETIVO GENERAL

Desarrollar, implementar, actualizar y ejecutar los programas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo- SST durante la vigencia 2026, orientados al control de los peligros y la evaluación de los riesgos propios de las actividades de la Administración Municipal de Armenia, con el fin de prevenir los accidentes y incidentes de trabajo, disminuir la ocurrencia de enfermedades laborales y proporcionar ambientes de trabajo seguros y saludables, garantizando el bienestar físico, mental y social de los funcionarios, contratistas, pasantes y demás partes interesadas en los centros de trabajo de la entidad, implementar acciones preventivas y correctivas de acuerdo a la supervisión, inspecciones, medición de los indicadores del SG-SST.

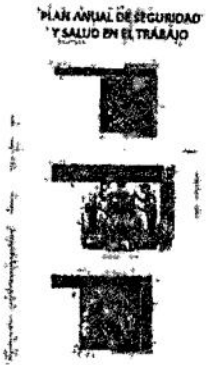


[redacted]

PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



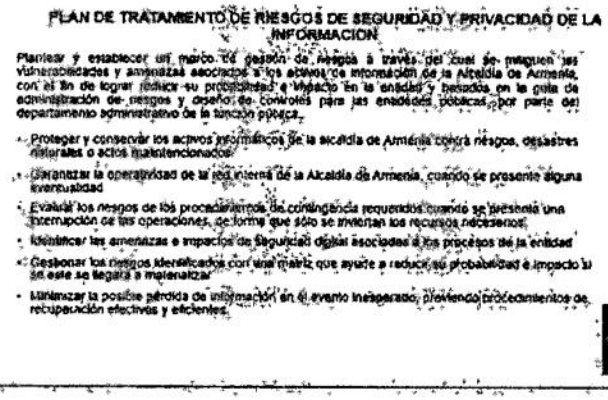
[redacted]



PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



- **Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información:**



PLAN DE TRATAMIENTO DE RIESGOS DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACION

Planear y establecer un marco de gestión de riesgos a través del cual se mitiguen las vulnerabilidades y amenazas asociados a los activos de información de la Alcaldía de Armenia, con el fin de lograr reducir su probabilidad e impacto en la entidad y basada en la guía de administración de riesgos y diseño de controles para las entidades públicas, por parte del departamento administrativo de la función pública.

- Proteger y conservar los activos informáticos de la alcaldía de Armenia contra riesgos, desastres naturales o actos malintencionados.
- Garantizar la operatividad de la red interna de la Alcaldía de Armenia, cuando se presente alguna eventualidad
- Evaluar los riesgos de los procedimientos de contingencia requeridos cuando se presenta una interrupción de las operaciones, de forma que sólo se inviertan los recursos necesarios.
- Identificar las amenazas e impactos de seguridad digital asociadas a los procesos de la entidad
- Gestionar los riesgos identificados con una matriz que ayude a reducir su probabilidad e impacto si en este se llegara a materializar
- Minimizar la posible pérdida de información en el evento inesperado, proveyendo procedimientos de recuperación efectivos y eficientes.

ALCANCE

La necesidad de establecer un adecuado tratamiento de riesgos, está relacionada con el impacto potencial que tendría la interrupción parcial o total de los sistemas de información, sobre el normal desarrollo de las actividades de la ALCALDÍA DE ARMENIA, específicamente para afrontar la contingencia relacionada con el eventual cese de actividades o inoperatividad de equipos.

CAMBIOS REALIZADOS AL DOCUMENTO

- Se ajusto el cambio de imágenes de vigencias pasadas
- Se actualizó la información relacionada con el mapa de procesos
- Teniendo en cuenta que se cambió la versión del catálogo de servicios tecnológicos de la empresa tic , se actualizó la información
- Se actualizo información del documento en general

- **Plan Estratégico de Tecnología de la Información y las Comunicaciones (PETI):**

PLAN ESTRATEGICO DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES (PETI)

El Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI 2025-2027 de la Alcaldía de Armenia tiene como propósito central constituirse en el instrumento rector de la gestión de las TIC en la entidad y define el marco conceptual, metodológico y operativo que permite describir la situación actual de la gestión de TI, establecer un escenario objetivo de mediano plazo, identificar y priorizar brechas, formular el direccionamiento estratégico de TI y especificar el modelo de gobernanza y seguimiento requerido para su implementación.

- Alinear la gestión de TI con la planeación institucional y las políticas nacionales de transformación digital.
- Actualizar y fortalecer el diagnóstico de la situación actual de la gestión de TI en la Alcaldía de Armenia.
- Definir el escenario objetivo u horizonte de la gestión de TI para el periodo 2025 - 2027.
- Identificar, analizar y priorizar las brechas de TI.
- Establecer el direccionamiento estratégico de TI de la Alcaldía de Armenia para el periodo 2025 – 2027.
- Definir el modelo de gobernanza, organización y gestión de TI.
- Establecer el modelo de seguimiento, indicadores y mecanismos de actualización del PETI.

ALCANCE

El PETI abarca de manera integral la gestión de las TIC en la Alcaldía de Armenia, en línea con los dominios definidos por el MinTIC y el marco de Arquitectura Empresarial. En particular, el documento cubre:

- Estrategia de TI
- Gobierno y gestión de TI
- Información y Datos
- Sistemas de información
- Infraestructura tecnológica y servicios tecnológicos
- Seguridad digital y continuidad del negocio
- Uso y apropiación de las TIC
- Gobierno digital y ciudades y territorios inteligentes

4. CAMBIOS REALIZADOS AL DOCUMENTO

- Este Plan Estratégico de Tecnologías de la Información – PETI 2025-2027 de la Alcaldía de Armenia se formula, por tanto, como una actualización integral del PETI institucional, que:
- Se alinea con la Política de Gobierno Digital, el Indicador de Arquitectura y las guías oficiales del MinTIC, en especial la "Guía Cómo Estructurar el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información – PETI (G.ES.06)" y las guías del Modelo de Estrategia TI del Marco de Referencia de Arquitectura Empresarial.
- Articula la estrategia de TI con el Plan de Desarrollo Municipal vigente, la planeación sectorial y los instrumentos institucionales de planeación (planes estratégicos, operativos, de inversión y de mejoramiento).
- Integra como insumo la revisión del PETI vigente, los diagnósticos técnicos y documentales, las matrices de brechas, los resultados de FURAG para la Política de Gobierno Digital y los resultados del modelo de Madurez de Ciudades y Territorios Inteligentes.
- Incorpora buenas prácticas y aprendizajes identificados en PETI de otras entidades territoriales y del ordenamiento nacional, adaptados al contexto, capacidades y prioridades del Municipio de Armenia

[redacted]

- **Plan de Seguridad y Privacidad de la Información:**

El secretario de Despacho de la Secretaría TIC, Juan Sebastián Herrera, informa que el plan fue actualizado en 2025 y no requiere ajustes en la presente vigencia, por lo cual se mantiene vigente.

- **Plan Institucional de Participación Ciudadana:**

La Jefe de Oficina de la Unidad de Participación Ciudadana, Valentina Suárez Fernández, realiza la socialización del Plan Institucional de Participación Ciudadana, el cual está orientado a articular la Administración Municipal con los distintos actores de la sociedad civil organizada y no organizada. Señala que el propósito del plan es materializar los mecanismos de participación mediante el uso de herramientas virtuales, atender los requerimientos ciudadanos y garantizar un canal de comunicación abierto y permanente. La Estrategia de Participación Ciudadana, tiene como objetivo dar a conocer a la ciudadanía los espacios de participación ciudadana que se van a realizar en la vigencia 2026.

- **Programa de Transparencia y Ética Pública:**

MESA TECNICA DE TRANSPARENCIA DEL MUNICIPIO DE ARMENIA

Marco Normativo

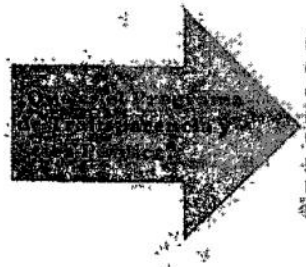
[redacted]

¿Cada cuanto se debe formular, revisar y actualizar el Programa de Transparencia y Ética Pública?

De acuerdo al Anexo Técnico del Decreto 1122 del 2024, el cual dice que el Programa de Transparencia y Ética Pública se formula por una vez.

La Alcaldía de Armenia dando cumplimiento a este decreto, lo formulo y aprobó el enero 24 de 2024, haciendo así la transición entre el Plan Anticorrupción al programa de transparencia.

De igual manera el anexo indica que de ahí en adelante se va adaptando y mejorando el programa de acuerdo a los resultados de la evaluación y mejora.



Es un programa de cumplimiento, es decir, una metodología mediante la cual una entidad define acciones estratégicas para promover, al interior de la organización, una cultura de la legalidad e identificar, medir, controlar y monitorear los riesgos para la integridad, que se presentan en el desarrollo de su misionalidad.

¿Qué se busca con la implementación de los Programas de Transparencia y Ética Pública - PTEP?

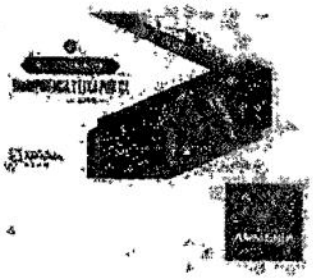
Busca fortalecer las estrategias de lucha contra la corrupción y la impunidad en el país.

Objetivo General

Establecer estrategias para promover la transparencia, y ética pública en la Alcaldía de Armenia, para prevenir la materialización de actos de corrupción y fortalecer la cultura de integridad.

Alcance

El Programa de Transparencia y Ética Pública es de naturaleza institucional e integral, cubre todos los procesos del Sistema de Gestión, así como a la totalidad de sus servidores públicos y contratistas, independientemente de su rol o nivel.



Dimensiones

MESA TECNICA DE TRANSPARENCIA DEL MUNICIPIO DE ARMENIA

El Programa de Transparencia y Ética Pública tendrá dos dimensiones:

- Orientada a los servidores públicos y colaboradores internos para asegurar que la ética y la transparencia sean parte fundamental de la dinámica diaria y la gestión estratégica de la entidad.
- Se divide en cuatro componentes clave para la lucha contra la corrupción.

MESA TECNICA DE TRANSPARENCIA DEL MUNICIPIO DE ARMENIA

Dimensión Programática

Componentes

Gestión del riesgo → Cultura de la legalidad y estado abierto → Iniciativas adicionales

MESA TECNICA DE TRANSPARENCIA DEL MUNICIPIO DE ARMENIA

Dimensión Programática

La Estrategia Institucional Para La Lucha Contra La Corrupción desarrolla los cuatro componente con 11 subcomponentes

- Subcomponente 1 Riesgo para la integridad
- Subcomponente 2 Canales de denuncia
- Subcomponente 3 Riesgo de LAFT/FRADM
- Subcomponente 4 Debida diligencia
- Subcomponente 1 Reglas claras
- Subcomponente 2 Áreas Técnicas
- Subcomponente 1 Mesa Técnica de Transparencia
- Subcomponente 2 Comité de Moralización

Componente Programático
1. Gestión del Riesgo y Sus Subcomponentes

MESA TÉCNICA DE TRANSPARENCIA DEL MUNICIPIO DE ARMENIA

Subcomponente 1 Riesgos para la integridad	Subcomponente 2 Canales de denuncia	Subcomponente 3 Procesos disciplinarios	Subcomponente 4 Gestión disciplinaria
• Mapa de Riesgo que establecen instrumentos para gestionar los riesgos a la integridad. • Conflictos de intereses • Soborno • Corrupción y fraude. • Contempla la identificación, evaluación, control y monitoreo.	• Canales institucionales para recibir y tratar reportes de posibles irregularidades en la entidad. Se contempla la recepción, evaluación, investigación, acciones correctivas, seguimiento y comunicación y registro y documentación	• Procedimientos disciplinarios de los servidores que utilizan en forma directa e indirecta como instrumento para el manejo de Activos y/o la generación de recursos hacia la realización de actividades misionales	• Recolección de información relevante sobre las partes y el tipo de queja, criterios y que van a investigar, tales a funcionarios o empleados públicos que ingresan y las alianzas de servicio, clientes contratistas o proveedores.

Componente Programático
2. Redes y articulación y Sus Subcomponentes

Subcomponente 1 Redes Internas	Subcomponente 2 Redes Externas
• Implica consolidar una "red institucional de transparencia" dentro de la alcaldía de Armenia, para el intercambio de información entre los diferentes grupos, áreas o dependencias, que conforman la Entidad	• Se busca articular la Alcaldía de Armenia con los diferentes sistemas y redes nacionales de transparencia y anticorrupción, cumpliendo los deberes legales que de ello se derivan.

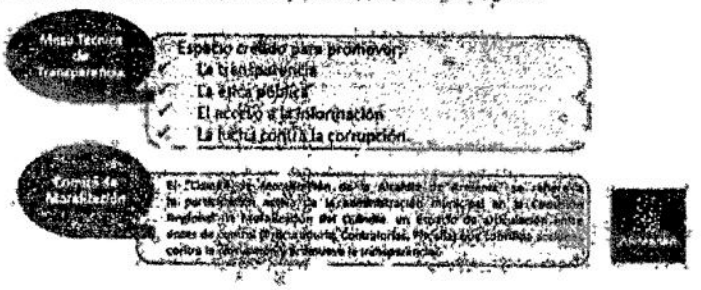
Componente Programático
3. Cultura de la Legalidad y Estado Abierto

Subcomponente 1 Acceso a la información pública y transparencia	Subcomponente 2 Participación ciudadana y Rendición de cuentas	Subcomponente 3 Integridad y Servicio Público
• Cumplir y exceder las estrategias de la Ley 1712 de 2014 (Ley de Transparencia) en cuanto a publicación de información obligatoria, datos abiertos y respuesta a solicitudes de información.	• Esto involucra realizar actividades como procesos de rendición de cuentas, facilitar canales virtuales de interacción, políticas de servicio a la ciudadanía y participación ciudadana en la gestión pública e incorporar las sugerencias ciudadanas en la agenda de control político.	• Implementar iniciativas para reforzar los valores éticos en la función pública local, incluyendo pedagogías sobre conflictos de intereses, adopción y promoción del Código de Integridad.

Componente Programático
4. Iniciativas Adicionales

MESA TÉCNICA DE TRANSPARENCIA DEL MUNICIPIO DE ARMENIA

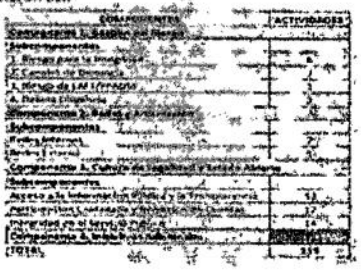
Las entidades podrán incluir cualquier iniciativa adicional que, considerando sus particularidades, que contribuyan a los objetivos y propósito del Programa



Componentes Programático
Actividades programadas en el PTEP

MESA TÉCNICA DE TRANSPARENCIA DEL MUNICIPIO DE ARMENIA

El Programa De Transparencia Y Ética Pública de la Alcaldía de Armenia para la vigencia 2026 se proyecta con así:



TRANSPARENCIA DEL MUNICIPIO DE ARMENIA

Responsables



Solicitud Aportes de las Dependencias Actualización PTEP

MESA TÉCNICA DE TRANSPARENCIA DEL MUNICIPIO DE ARMENIA

El Departamento Administrativo de Planeación Municipal Solicito a través de la Circular No. 2026 – CI -016 la revisión y aportes por parte de las diferentes dependencias, para la actualización del Programa De Transparencia Y Ética Pública de la Alcaldía de Armenia para la Vigencia 2026 :



Solicitud de modificaciones a actividades del PTEP 2026

MESA TÉCNICA DE TRANSPARENCIA DEL MUNICIPIO DE ARMENIA

Las dependencias que validaron que las actividades en el programa de transparencia y ética pública 2026, y tras su revisión, manifestaron que se mantendrán sin cambios, estas fueron:

- ✓ Secretaría de Hacienda.
- ✓ Secretaría de Gobierno y Convivencia
- ✓ Secretaría de Desarrollo Social
- ✓ Departamento Administrativo de Control Interno Disciplinario
- ✓ Departamento Administrativo de Planeación Municipal

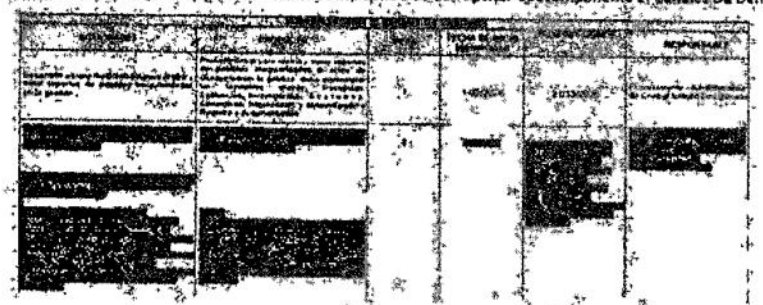
Dado que las demás dependencias no respondieron a la circular, se asumen como aceptadas las actividades propuestas en el Plan de transparencia y ética pública 2026

Solicitud de modificaciones a actividades del PTEP 2026

MESA TÉCNICA DE TRANSPARENCIA DEL MUNICIPIO DE ARMENIA

La dependencia que dio respuesta a la circular la Circular No. 2026 – CI -016 y propuso modificaciones, fue:

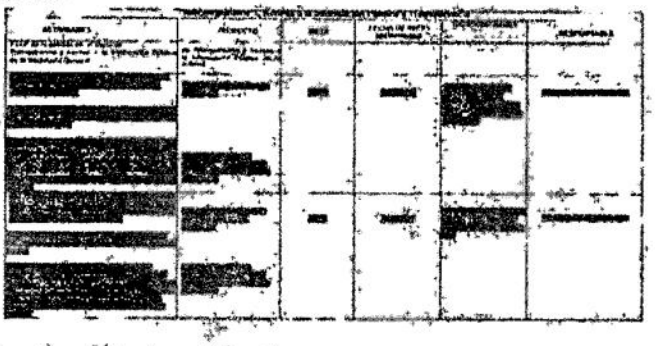
Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Oficina de Comunicaciones - Servicio al Ciudadano:
Componente 1: Estrategia Institucional Para La Lucha Contra La Corrupción Subcomponente 2: Canales De Denuncia



Solicitud de modificaciones a actividades del PTEP 2026

MESA TÉCNICA DE TRANSPARENCIA DEL MUNICIPIO DE ARMENIA

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional Oficina de Comunicaciones - Servicio al Ciudadano: Componente 8. Cultura de la Legalidad y Estado Abierto - Subcomponente 1. Acceso a la Información Pública y Transparencia.



- **Plan Operativo Anual de Inversiones:**



El Plan Operativo Anual de Inversiones (POAI) es el instrumento mediante el cual se distribuye el presupuesto de inversión, en el que se relacionan los programas y proyectos que permiten cumplir con los objetivos del Plan de Desarrollo, de acuerdo con las formas de financiación contenidas en el Plan Financiero

¿Cuál es el contenido del POAI?



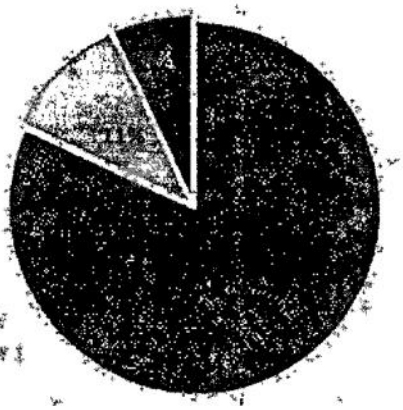
- **Plan Anual de Adquisiciones:**

La Subdirectora del Departamento Administrativo de Bienes y Suministros, Yeraldin Cepeda, informa que el Plan Anual de Adquisiciones del Municipio de Armenia para la vigencia 2026 aún no se encuentra consolidado, toda vez que el plazo establecido por el Gobierno Nacional vence el 31 de enero de 2026, fecha en la cual será publicado.

Aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y las dependencias responsables

4. Socialización seguimiento plan de acción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG con corte a diciembre 31 de 2025.

La Auxiliar Administrativa del Departamento Administrativo de Planeación Municipal, Estefanía Bonilla Ferreira, realiza la socialización del seguimiento al Plan de Acción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, con corte al 31 de diciembre de 2025, el cual arrojó los siguientes resultados:



- **Actividades en Gestión:**

3.1 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	8
3.2 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO JURIDICO	1
3.5 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN MUNICIPAL	7

- **Actividades sin Avance:**

3.1 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	6
3.5 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN MUNICIPAL	5

Estado avance de cumplimiento de Acciones por Dependencias:

- **2.1 SECRETARÍA DE GOBIERNO Y CONVIVENCIA:**

ESTADO DE ACCIONES			
CUMPLIDAS	EN GESTION		TOTAL
1	0	0	1
100%	0%	0%	

- **2.2 SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL:**

ESTADO DE ACCIONES			
CUMPLIDAS	EN GESTION		TOTAL
2	0	0	2
100%	0%	0%	

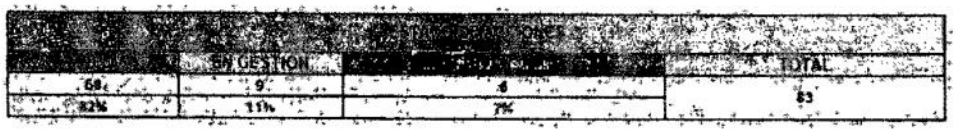
- **2.8 SECRETARÍA TIC:**

ESTADO DE ACCIONES			
CUMPLIDAS	EN GESTION		TOTAL
14	0	0	14
100%	0%	0%	

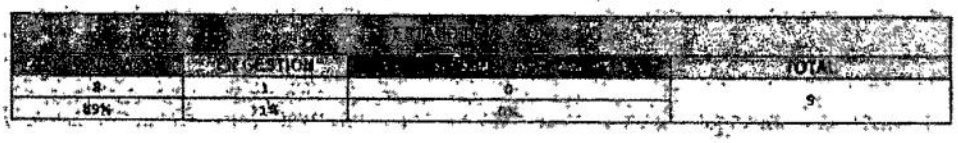
- **2.9 SECRETARÍA DE HACIENDA:**

ESTADO DE ACCIONES			
CUMPLIDAS	EN GESTION		TOTAL
9	0	0	9
100%	0%	0%	

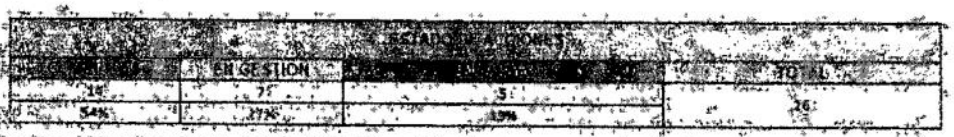
- **3.1 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL:**



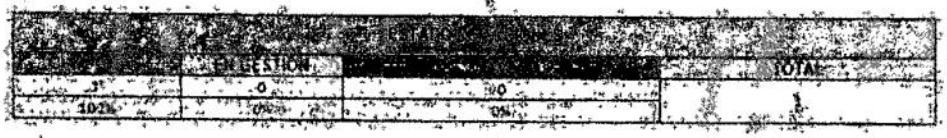
- **3.2 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO JURIDICO:**



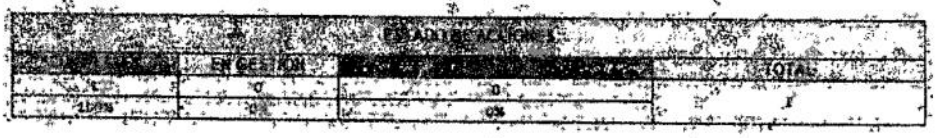
- **3.5 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN MUNICIPAL**



- **3.6 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL INTERNO:**



- **3.7 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO:**



Una vez socializados los resultados anteriormente expuestos, se informa que en el mes de abril de la presente vigencia se realizará un nuevo seguimiento, con el fin de verificar el cumplimiento de las acciones que se encuentran en estado de gestión y sin avance. De igual manera, se resalta la importancia de este ejercicio, el cual permitirá avanzar en la calificación del FURAG en la presente vigencia.

Aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y las dependencias responsables.

5. Proposiciones y varios.

N/A

6. Cierre

Se agradece a los asistentes por estar tan pendientes y comprometidos con la implementación del MIPG se cierra la reunión siendo las 4:00 p.m.

COMPROMISOS

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
Enviar a normalizar y publicar los planes estratégicos socializado en el presente Comité.	Departamento Administrativo de Planeación Municipal.	Antes del 31/01/2026.

Dirigió:

FIRMA:

NOMBRE: LINA PAOLA HERNANDEZ JARAMILLO

CARGO: Directora Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional.
Presidenta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Alcaldía de Armenia

NOTA: Si es necesario incluir más filas, como por ejemplo para ingresar más nombres de asistentes, estas se pueden insertar en los campos correspondientes sin perder la uniformidad del formato estandarizado.

Proyectó: Estefanía Bonilla Ferreira – Auxiliar Administrativo – Departamento Administrativo de Planeación Municipal.
Elaboró: Estefanía Bonilla Ferreira – Auxiliar Administrativo – Departamento Administrativo de Planeación Municipal.
Revisó: Juan David Soler Roa – Jefe de Oficina – Departamento Administrativo de Planeación Municipal.
Deyra María Abadía Guzmán – Profesional Universitario – Departamento Administrativo de Planeación Municipal.