



OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN SECTORIAL

ACTA

No. 1

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

FECHA: 28 de enero de 2021

HORA: 8:00 am

LUGAR: Reunión virtual no presencial

ASISTENTES:

Nombre completo	Entidad	Cargo	Teléfono	Correo electrónico
Juan Carlos Rondón	Mincit	Secretario General	Ext. 1664	jrondon@mincit.gov.co
Edgar Carrillo	Mincit	Jefe Oficina Sistemas de Información	Ext. 1298	ecarrillo@mincit.gov.co
Lina María Ramirez	Mincit	Directora (E.) de Análisis Sectorial y Promoción, delegada por el Viceministro de Turismo	Ext.	lr Ramirez@mincit.gov.co
Sandra Acero	Mincit	Directora de Mipymes, delegada por el Viceministro de Desarrollo Empresarial	Ext. 2558	sacero@mincit.gov.co
Diego Gustavo Falla Falla	Mincit	Jefe Oficina de Control Interno	Ext. 2214	dfalla@mincit.gov.co
Manuela Miranda	Mincit	Jefe Oficina Asesora de Planeación Sectorial	Ext. 1514	mmiranda@mincit.gov.co

INVITADOS:

Nombre y apellidos	Entidad	Cargo	Teléfono	Correo electrónico
Alejandra Mogollón	Mincit	Coordinadora Talento Humano	Ext. 1375	amogollon@mincit.gov.co
Bibiana Stella Tijaro Sanchez	Mincit	Contratista Oficina de Control Interno	Ext. 2214	btijaro@mincit.gov.co
Carolina Rivera	Mincit	Contratista SGA	Ext. 1491	crivera@mincit.gov.co
Ivonne Moreno	Mincit	Prof. Esp. Oficina Asesora	Ext. 1567	imoreno@mincit.gov.co





OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN SECTORIAL

Nombre y apellidos	Entidad	Cargo	Teléfono	Correo electrónico
		de Planeación Sectorial		
Jhonny Enrique Lopez Bernate	Mincit	Contratista Oficina de Control Interno	Ext. 2338	jlopezb@mincit.gov.co
Karol López	Mincit	Asesora Talento Humano	Ext. 2310	klopez@mincit.gov.co
Leidy Monje	Mincit	Asesor Oficina de Control Interno	Ext. 2228	lmonje@mincit.gov.co
Leidy Johana Ramos	Mincit	Profesional Oficina de Control Interno	Ext.	lramos@mincit.gov.co
Lina Otálora	Mincit	Profesional Oficina de Control Interno	Ext.	lotalora@mincit.gov.co
Fredy Andres Garcia Hernandez	Mincit	Profesional Univ. Oficina de Control Interno	Ext. 2152	fgarciah@mincit.gov.co
Martha Lucia Ocampo Rueda	Mincit	Profesional Univ. Oficina de Control Interno	Ext. 2152	mocampo@mincit.gov.co
Diana Zambrano	Mincit	Profesional Especializado Dirección de Mipymes	Ext. 2145	dzambrano@mincit.gov.co
Martha P. Hernández	Mincit	Prof. Esp. (e.) Oficina Asesora de Planeación Sectorial	Ext. 1525	mhernandez@mincit.gov.co

AUSENTES:

Nombre y apellidos	Entidad	Cargo
Laura Valdivieso Jimenez	Mincit	Viceministra de Comercio Exterior
Ivett Sanabria	Mincit	Jefe Oficina Asesora Jurídica

ORDEN DEL DIA

1. Aprobación Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2021
2. Resultados 2020 y aprobación del Plan de Bienestar Social 2021
3. Resultados 2020 y aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2021
4. Aprobación Plan de provisión de empleo y vacantes 2021
5. Principales resultados Subsistema de Empresa Familiarmente Responsable 2020



DESARROLLO

1. Verificación de Quórum

La doctora Manuela Miranda, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Sectorial, dio la bienvenida a los asistentes y en su calidad de Secretaria Técnica del Comité Institucional de Gestión y Desempeño procedió a la verificación del quorum.

La doctora Manuela Miranda informa que los temas a tratar son la aprobación de cuatro planes y la socialización de los resultados en 2020 de Empresa Familiarmente Responsable.

Con lo anterior el orden del día de la sesión de hoy es aprobado.

2. Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2021

La doctora Manuela Miranda informa que este plan agrupa las diferentes estrategias dirigidas a la atención de ciudadanos y de anticorrupción, es obligatorio que lo adopten todas las entidades del Estado y publicarlo a más tardar el 30 de enero de cada año.

Para la formulación del Plan se realizaron mesas de trabajo entre el 14 al 18 de diciembre de 2020 con los responsables de las componentes del plan excepto con el de Simplificación de Trámites que se trabajó con los responsables de los tramites que se tenían en el SUIT.

Se revisó los avances alcanzados con el apoyo de la Oficina de Control Interno donde se canalizaron las propuestas, fue muy trabajo muy útil ya que se pensó de manera integrada y no cada cual solo su parte.

El Plan resultado del ejercicio se publicó del 30 de diciembre de 2020 al 15 de enero de 2021 en la página web, donde no se recibió ninguna observación por parte de la ciudadanía.

La doctora Manuela Miranda presenta de los principales desafíos por componente:

1. Gestión del Riesgo de Corrupción - Mapa de Riesgos de Corrupción:
 - Socializar política y metodología de gestión de riesgos
 - Revisar y actualizar riesgos y sus indicadores
 - Dar a conocer el régimen disciplinario y el Conflicto de Intereses.
2. Estrategia de Racionalización de Trámites:
 - Facilitación del comercio y defensa comercial
 - Informes Anuales de los instrumentos de promoción de exportaciones
 - Sistemas Especiales de Importación - Exportación



OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN SECTORIAL

3. Rendición de Cuentas;
 - Guía de 'Lenguaje Claro'
 - Directrices y lineamientos para el ejercicio de rendición de cuentas
 - Revisar información publicada en los sitios web y otros canales de comunicación
4. Atención al Ciudadano
 - Cumplimiento de la política institucional de Servicio al Ciudadano - medir
 - Herramienta de caracterización post atención
5. Transparencia y Acceso a la Información
 - Publicar información de interés de la ciudadanía: presupuestal y financiera, análisis sectoriales, resultados de la gestión... etc.
 - Realizar acciones de difusión de denuncias Red Interinstitucional de Transparencia y Anticorrupción – RITA
6. Iniciativas adicionales
 - Apropiación de los Códigos de Integridad y conflicto de intereses.
 - Sensibilización de la Ley Disciplinaria vigente

La doctora Manuela Miranda comunica que este Plan fue compartido a los miembros del Comité en la convocatoria de esta reunión.

El doctor Juan Carlos Rondon, Secretario General, en relación con lo presentado en el componente de iniciativas adicionales lo relacionado con el código de integridad, conflictos de intereses y aspectos disciplinarios, por cuanto no necesariamente están directamente asociados a temas de anticorrupción, pero no señala excluirlos de este plan, sino de revisar el enfoque.

Se somete a consideración de los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2021, el cual se aprueba.

3. Resultados 2020 y formulación 2021 del Plan de Bienestar Social

La doctora Alejandra Mogollón, Coordinadora del Grupo de Talento Humano, informa desde el 2020 se trabajaron 7 ejes del Plan de Bienestar en donde se contó con 6.705 Participaciones con una satisfacción del 93% y presenta el resultado cada uno de los ejes.

Para la formulación del plan de bienestar para 2021 se utilizaron las siguientes herramientas diagnósticas:

- Mesa interna técnica virtual con la participación de 41 funcionarios
- Se definió realizar una encuesta de necesidades de los líderes
- Encuesta Necesidades de los Servidores con la participación de 218 Personas





OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN SECTORIAL

- Necesidades y orientaciones de la Comisión de Personal

La doctora Karol López, Asesora del Grupo de Talento Humano, explica que para 2021 el Plan de Bienestar pasa de 7 a 4 ejes en donde se busca integrar todas las actividades que se tenían en el Plan 2020 y ahora agruparlos en unos ejes más integradores que abarquen un mayor número de población.

1. MinCIT + Integrador

- Actividades para pareja
- Actividades para hijos
- Actividades para solteros
- Actividades para familias con padrea adultos
- Actividades para familias
- Actividades para todos

2. MinCIT + Te Valora

- Campaña reconocimiento individual
- Cumpleaños: Día libre y beneficios a elegir según oferta
- Café para escucharte
- Alianzas estratégicas en descuento de boleterías; ferias y servicios
- Programa de Bilingüismo para el funcionario y su familia
- Beneficios económicos educativos para el funcionario y su familia
- Juegos de la Función Pública
- Convenios educativos
- Actividades con enfoque de inclusión y de género

3. MinCIT + Balance de Vida

- Teletrabajo y/o home office
- Talleres de desarrollo personal, liderazgo, vida postlaboral, y cuidado emocional.
- Actividades para la integración y el mejoramiento de clima laboral y cultura organizacional: arma tu parche, charlas, conferencias y talleres
- Uso de la bicicleta y/o fomento de transporte sostenible
- Promoción de la lactancia materna
- Medidas EFR

4. MinCIT + Días Especiales

- Celebración Día del Secretario
- Celebración Día del Servidor Público
- Celebración Día del Conductor
- Celebración día de la unidad
- Cierre de Gestión y premiación a mejores funcionarios y equipos de trabajo.
- Otros días especiales



OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN SECTORIAL

La doctora Manuela Miranda hace referencia al tema de equidad de género que se acordó en 2020 trabajar en el Ministerio, frente a lo cual pregunta que si aborda en este plan o en otro instrumento.

Al respecto la doctora Alejandra Mogollón explica que el tema va dentro del Plan de Bienestar y está dentro de la actividad de cultura organizacional y cuando se habla cambio de cultura en las charlas, conferencias y talleres tienen que ver con el cambio de imaginarios género. Así mismo, la doctora Karol López informa que el tema de género está incluido en el eje MinCIT + Te Valora, en la que se desarrollarán Actividades con enfoque de inclusión y de género.

El Plan de Bienestar fue compartido a los miembros del Comité en la convocatoria de esta reunión.

Se somete a consideración de los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan de Bienestar Social 2021, el cual se aprueba.

4. Resultados 2020 y formulación 2021 del Plan Institucional de Capacitación

La doctora Alejandra Mogollón explica que para 2020 el plan estaba conformado por 3 ejes:

- Gobernanza para la paz
- Gestión del conocimiento e innovación
- Creación de valor público

Donde se contó con un total de 2.861 Participantes, con una satisfacción del 95% y un cumplimiento del 100%.

Es importante resaltar que estas capacitaciones no fueron solamente con la Universidad Militar Nueva Granada, ya que se realizaron alianzas con entidades públicas.

Dentro de este plan también hace parte el tema de la inducción donde se determinó realizar reinducción para los funcionarios que fueron encargados para un 69% y la inducción a los funcionarios nuevos con una participación del 31%.

Para la formulación del Plan para la vigencia 2021, se realizaron mesas de trabajo y reuniones internas para determinar las necesidades de capacitación en el Ministerio.

Herramientas Diagnósticas utilizadas para la formulación:

- Evaluación de desempeño laboral
- Mesa técnica virtual



OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN SECTORIAL

- Herramientas de diagnóstico de los Jefes
- Subsistemas del Subsistemas Integrado de Gestión
- Fuentes legales
- Necesidades y orientaciones de la Comisión de Personal

La doctora Karol López comunica que para la formulación del Plan Institucional de Capacitación se creó de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2021, en donde la ESAP y el Departamento Nacional de la Función Pública determinaron los siguientes cuatro ejes:

1. Gestión del Conocimiento e Innovación
 - Inducción y Reinducción
 - Bilingüismo
 - Gestión de archivo y documentos
 - Actualización Normativa
 - Gestión de conocimiento e Innovación
2. Creación de Valor Público
 - Negociación colectiva
 - Servicio y atención al ciudadano, y participación ciudadana
 - Sostenibilidad ambiental
 - Sistema Integrado de Planeación
 - MECI
 - Gestión Financiera y contable
 - Turismo,
 - Desarrollo Empresarial
 - Comercio Exterior
 - Economía, proyectos y políticas públicas
 - Empresa familiarmente responsable
3. Transformación Digital
 - Fortalecimiento de competencias
 - Contratación Pública
 - Desarrollo Digital
 - Seguridad y privacidad de la información
4. Probidad y Ética de lo Público
 - Cultura organizacional
 - Comunicación
 - Pensamiento crítico, agencia de lo individual y de coalición
 - Conflicto

Estos ejes se dividen en subtemas que conformar el Plan Institucional de Capacitación que fue compartido a los miembros del Comité en la convocatoria de ésta reunión.





OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN SECTORIAL

La doctora Alejandra Mogollón informa que como se ve en el plan anterior teníamos tres ejes y estos cuatro ejes tienen una visión distinta el eje de Probidad y Ética de lo Público, nos llama más a pensar al tema competencias comportamentales de lo que implica hacer nuestra tarea y cobra mayor relevancia la Transformación Digital y el fortalecimiento de competencia ahora por la pandemia, el trabajo en casa nos ha demostrado la necesidad de trabajar en ese desarrollo de habilidades digitales de todos nuestros servidores y tener la Seguridad y privacidad de la información de este eje para que los colaboradores puedan continuar desarrollando sus labores de una manera adecuada.

La doctora Manuela Miranda recomienda avisar con tiempo los horarios de las capacitaciones para organizar los equipos. La doctora Alejandra Mogollón agradece la recomendación y la tendrá en cuenta para realizar las programaciones.

Se somete a consideración de los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Institucional de Capacitación 2021, el cual se aprueba.

5. Formulación del Plan de provisión de empleo y vacantes 2021

La doctora Alejandra Mogollón explica que la formulación del Plan de provisión de empleo y vacantes 2021 es una herramienta que le permite al Grupo de Talento Humano y a toda la administración establecer los requerimientos de personal, definir cuales vacantes tenemos y diseñar estrategias de planeación para la provisión de nuestro talento humano.

Para lo cual se tiene que identificar qué empleos se tienen en vacancia definitiva que se requieren proveer y hacer un ejercicio de provisión en el menor tiempo posible de acuerdo con las vacantes y los procesos establecidos.

El cierre del 2020 a 31 de diciembre en donde el Ministerio tiene 504 cargos aprobados que están distribuidos en 107 de libre nombramiento y 397 en carrera administrativa, de los cuales 26 están en el exterior y 478 en Colombia, la ocupación de estos cargos es 442 en provisión y 62 son vacantes.

De las 62 vacantes, con relación a los 15 de libre nombramiento y remoción que pertenecen a los cargos de las Oficinas en el Exterior que se tiene una restricción presupuestal para hacer la provisión y se tienen 47 cargo de carrera administrativa vacantes, sobre los cuales se debe hacer la provisión estas vacantes pueden ser de carácter definitivo o temporal, sobre las que son de carácter definitivo que a lo largo del año han ocupado un número de 99 vacantes solo se van a ofertar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil como una nueva convocatoria, hay uno de esos 99 cargos



OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN SECTORIAL

hoy se encuentran ocupado por servidores por encargo o por provisionalidad o definitivamente se encuentran vacantes.

Parte de la formulación del plan se debe analizar por qué los funcionarios se van de la entidad y en que niveles se están retirando, en el 2020 se recibieron 17 renuncias del nivel provisional, la causa de renuncia más recurrente fue mejores oportunidades laborales y personales. Igualmente 11 casos fueron por pensión y 7 por provisión de los cargos por concurso para un total de 35 retiros para el año 2020.

Para la vigencia del 2021 la Comisión Nacional de Servicio Civil va a iniciar el proceso de convocatoria de los 99 empleos de los cuales 29 a salir a concurso cerrados donde solo se pueden presentar personas que estén vinculados a la entidad y los 70 restantes saldrán a oferta abierta en donde cualquier persona de la ciudadanía o inclusive para los servidores de nuestra entidad, esta convocatoria ya está en su fase final el año pasado se enviaron los recursos por 322 millones para financiar esta convocatoria y en el primer semestre del 2021 se hará apertura a las inscripciones en el SIMO.

El Plan de provisión de empleo y vacantes fue compartido a los miembros del Comité en la convocatoria de ésta reunión.

Se somete a consideración de los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan de provisión de empleo y vacantes 2021, el cual se aprueba.

6. Principales resultados Subsistema de Empresa Familiarmente Responsable 2020

La doctora Alejandra Mogollón, Coordinadora del Grupo de Talento Humano, comunica que en la auditoria que efectuó el ICONTEC nos recomendó la certificación EFR para nuestro Ministerio, verificando que nuestro sistema ha cubierto todas las visiones, indicadores, requerimientos que están en la norma técnica 1001 de la Fundación más Familia.

La doctora Karol López, Asesora del Grupo de Talento Humano, informa que los resultados de EFR se presenta el comparativo de los datos de 2019 frente a 2020, donde el promedio de satisfacción de las medidas EFR de acuerdo con la percepción de los funcionarios subió del 77% al 81%, así mismo el promedio de utilización subió en 1% pasando del 88% al 89% y un indicador muy positivo que demuestra el trabajo al interior de la organización es el de Clima laboral, que logró un incremento de 2 puntos porcentuales, pasando de un 89% al 91%; por su parte el indicador de rotación no deseada, que hace referencia a las renuncias de las personas que se desvincularon en 2020 está en un 48%; además señala que los recursos que invierte el Ministerio en temas de bienestar el equivalente al 48% de la masa salarial.





El progreso
es de todos

Mincomercio

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN SECTORIAL

El doctor Juan Carlos Rondon, Secretario General, comunica que es un buen resultado en pandemia haber logrado estos indicadores y felicita a todo el Ministerio, señalando que estamos atentos a la llegada de la certificación de EFR,

Los miembros del Comité se declaran de acuerdo con los resultados presentados.

COMPROMISOS:

TAREA	RESPONSABLE	FECHA DE ENTREGA	OBSERVACIONES
No quedaron compromisos en esta sesión.			

FIRMAS

JUAN CARLOS RONDÓN AVENDAÑO
Presidente

MANUELA MIRANDA CASTRILLÓN
Secretaría Técnica

Proyectó: Martha P. Hernández
Revisó: Manuela Miranda Castrillón
Aprobó: Manuela Miranda Castrillón

