COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Primera Sesión 2020



El progreso es de todos

Mincomercio

Orden del día

2019

- **01.** Aprobación planes de talento Humano
- **02.** Informe Desempeño ambiental
- Sistema de Gestión Ambiental 04. Informe y plan de trabajo de las políticas de Gobierno

03. Resultados auditoria

y Seguridad Digital

vigencia 2019 **06.** Red Interinstitucional

del SIG

05. Resultados gestión

- transparencia anticorrupción 07. Programa 2020 de Gestión del
- Conocimiento e Innovación **08.** Indicadores asociados cumplimiento de los objetivos



PQRS

de

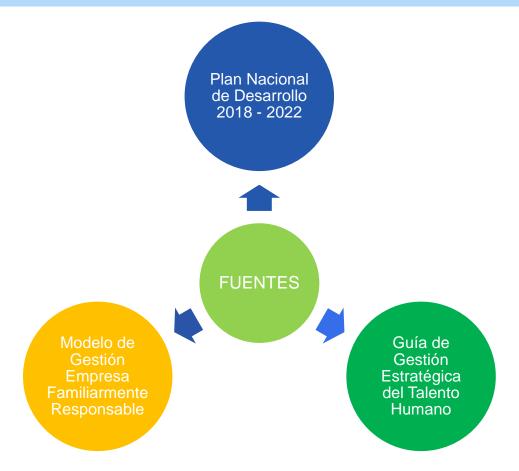
01.

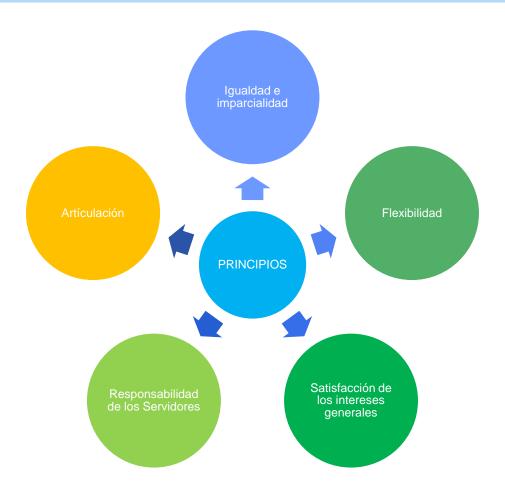
Aprobación planes:

- Estratégico de Talento Humano
 - · Bienestar Social
 - · Institucional de Capacitación
 - Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo

OBJETIVO

 Establecer las líneas estratégicas para gestión del talento humano del Mincit. para la vigencia 2020, que incrementen la motivación, el sentido de pertenencia, el desarrollo profesional y personal de los servidores, su bienestar y calidad de vida, generando un alto desempeño a través del plan "Comprometi-2".





Componentes de Comprometi-2

Alineación Estratégica Caracterización de la Planta de la Entidad

Política de Gestión Estratégica de Talento Humano

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

La gestión del talento humano debe estar alineada con el direccionamiento estratégico que ha adoptado el MINCIT para el cumplimiento de su objetivo, acorde con su contexto

Dimensionamiento del capital humano.



Comportamiento de las personas

CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

PLANTA	DICIEMBRE 2019	LNR	CARRERA
CARGOS PROVISTOS	451	93	358
VACANTES SIN PROVEER	53	13	40
TOTAL CARGOS	504	106	398

Género		Entre 20 – 40 años	Entre 41 – 50 años	Entre 51-65 años	Más de 65 años
Mujeres	258	84	55	116	3
Hombres	193	56	39	93	5
Total	451	140	94	209	8
Porcentaje	100%	31%	21%	46%	2%

NIVEL	No. CARGOS	DISTRIBUCIÓN
1. DIRECTIVO	29	6%
2. ASESOR	100	20%
3. PROFESIONAL	192	38%
4. TECNICO	49	10%
5. ASISTENCIAL	134	27%
Total	504	100%

Matriz Estratégica

Rutas

La felicidad nos hace productivos

Ruta del Crecimiento: Liderando talento

Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto facilitar el
hecho de que
las personas
tengan el
tiempo
suficiente
para tener
una vida
equilibrada:
trabajo, ocio,
familia,
estudio

Ruta para

Ruta para implementar incentivos basados en salario

Ruta para generar innovación con pasión Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimient

Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro

Ruta para mplementar un liderazgo basado en Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen







Matriz Estratégica

Rutas

Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos

Ruta de la Calidad: La cultura de hacer las cosas bien

Ruta de la Información: Conociendo el talento

Ruta para implementar una cultura basada en el servicio

Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar

Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"

Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad

Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos



RESULTADOS GE	STIÓN I	ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
	RUTAS [DE CREACIÓN DE VALOR	
		- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	79
RUTA DE LA FELICIDAD	90	- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	94
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	93
		- Ruta para generar innovación con pasión	93
		- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	89
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	85	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	79
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	84
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	87
RUTA DEL SERVICIO	0.4	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	89
Al servicio de los ciudadanos	81	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	72
RUTA DE LA CALIDAD	90	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	90
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	90
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	86	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	86
Conociendo el talento			

Mincomerci

Formulación

RUTA DEL SERVICIO: Al servicio de los ciudadanos.

Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional (Se agrega en el Plan estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan de Bienestar y Estímulos - Decreto 612 de 2018)

Alternativa de mejora.

Establecer el plan de intervención del clima organizacional de acuerdo con el diagnóstico recogido en noviembre de 2019, y ejecutar su intervención

Evidencia. Plan de intervención e intervenciones

						Fec	ha Cu	mplim	iento E	Entregab	le		
N	/ 11	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	Total Año
			1	1	1	1	1	1	1	1	1		9

Formulación

RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando Talento.

Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual

Alternativa de mejora.
Establecer un protocolo escrito
de atención para los casos de
acoso laboral

Evidencia. Protocolo



Formulación

RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos

Alistamiento e implementación de ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas con discapacidad en el sector público

Alternativa de mejora. Realizar el diagnóstico de ajustes razonables e implementarlos

Evidencia. Diagnóstico e intervenciones

				١	Fecha	Cun	nplim	iento	Entreg	able		
M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M10	M11	M12	Total Año
		1	1									2

Formulación

RUTA DEL SERVICIO: Al servicio de los ciudadanos

Cultura organizacional

Alternativa de mejora. Implementar el modelo de empresa familiarmente responsable para instalarlo en la cultura organizacional

Evidencia. Diagnóstico e intervenciones

				Fecha	Cun	nplim	iento	Entreg	able		
M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M10	M11	M12	Total Año
		1	1	1	1	1	1	1	1		8

Formulación

RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando Talento

Incentivos para los gerentes públicos

Alternativa de mejora. Establecer dentro del plan de incentivos, un segmento dirigido a gerentes públicos

Evidencia.

Resolución de modificación de plan de incentivos, con segmento dirigido a gerentes públicos



Formulación

RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos

Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.

Alternativa de mejora. Implementar el programa de entorno laboral saludable

Evidencia. Elaboración de perfil epidemiológico, definición de medidas e implementación de programa

Fecha Cumplimiento Entregable											
M2	М3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	Total Año
	1			1	1	1	1	1	1		7



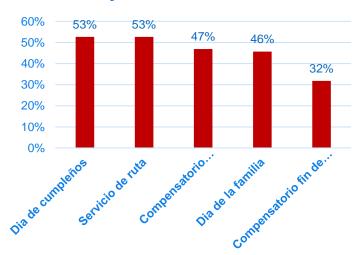
- Dirigido a:
 Todos los Funcionarios del Ministerio y sus
 Familias de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998.
- Familia: el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor. Decreto 051 de 2018

Diagnóstico

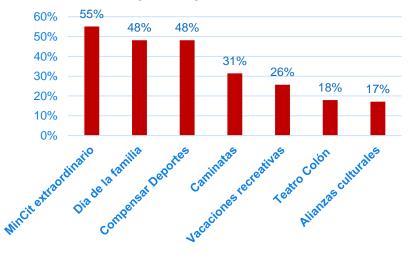
- Identificación de necesidades de los servidores: a través de un formulario dispuesto en la Mintranet, publicado del 19 al 26 de noviembre de 2019, obteniendo 245 respuestas, que corresponden a 49 % de la planta de personal.
- Necesidades y orientaciones de la Comisión de Personal

Identificación de necesidades de los servidores

Cuál de las siguientes actividades, le ha generado mayor calidad de vida

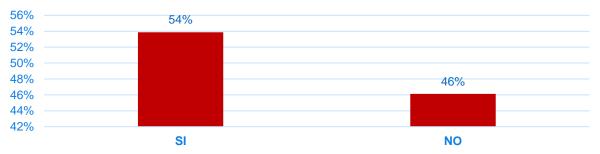


De las siguientes actividades, señale tres en las cuales le gustaría MÀS participar en el 2020.



Identificación de necesidades de los servidores

¿Usted hizo la redención de puntos? (Programa de acumulación y redención de puntos)





NO

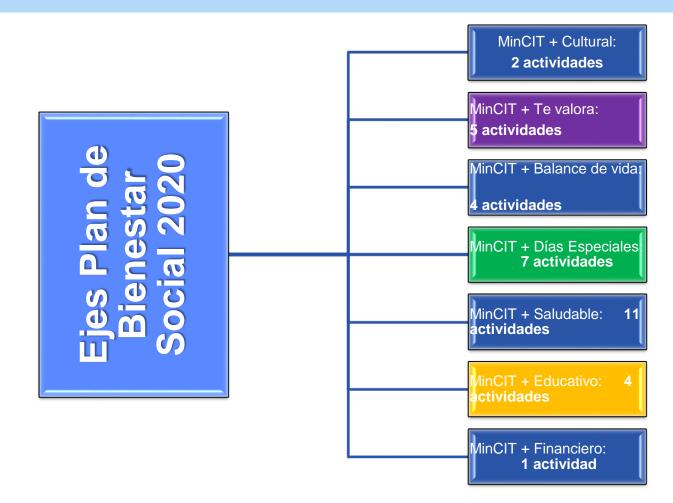
SI



Necesidades y orientaciones de la Comisión de Personal

Actividades que Medición de clima Promoción de fomenten el trabajo organizacional vivienda en grupo Fomento de Actividad de Actividades que Actividades teletrabajo para integración entre orientadas al clima propendan por el **funcionarios** funcionarios y cuidado emocional próximos a organizacional familias pensionarse Feria de servicios Campeonato de Campeonatos de de planes Certificación EFR bolos complementario de deportes bajo techo

Recomendaciones MinCIT extraordinario individual y grupal





MinCIT + Cultural: actividades	2
Recorridos Culturales	MARZO - AGOSTO
Alianzas estratégicas en descuentos de boletería "Programa Servimos" y Aliados externos.	MARZO A DICIEMBRE

MinCIT + Te Valora:

5 actividades

Campaña de reconocimiento individual	JULIO Y NOVIEMBRE
Cumpleaños: Día libe más 3 combos de cine o 1 bono de restaurante (El Funcionario podrá escoger una sola opción de premio)	ENERO A DICIEMBRE
Un café para escucharte: Espacio de diálogo franco.	ABRIL Y NOVIEMBRE
MinCIT + Extraordinario Individual	FEBRERO A NOVIEMBRE
MinCIT + Extraordinario Grupal	FEBRERO A NOVIEMBRE

VIGENCIA DEL PROGRAMA: 30 DE NOVIEMBRE DE 2020



MinCIT + Balance de Vida:

Programa equilibrio entre la vida laboral y familiar	FEBRERO A OCTUBRE
Aprobación de solicitudes de Teletrabajo	FEBRERO A DICIEMBRE
Promover el uso de la sala amiga de la familia lactante	FEBRERO Y OCTUBRE
Car pool	MAYO

MinCIT + Días Especiales:

Día de Secretario	ABRIL
Día del Servidor Público	JUNIO
Día de la Familia	MAYO – Segundo Semestre: Un día libre
Día del Conductor	JULIO
Vacaciones Recreativas	JUNIO Y OCTUBRE
Día de los niños	OCTUBRE
Cierre de gestión y premiación a mejores Funcionarios y Equipos de Trabajo	DICIEMBRE
Otros días especiales	MARZO - DICIEMBRE





MinCIT + Saludable:

Juegos de la Función Pública	SEGÚN CRONOGRAMA DE FECHAS
Taller de retiro laboral para prepensionados y quienes ya cumplieron requisitos	FEBRERO Y AGOSTO
Cursos Deportivos Compensar	FEBRERO A NOVIEMBRE
Caminatas	MAYO Y SEPTIEMBRE
Curso de Manualidades	OCTUBRE
Taller cuidado emocional; masaje, maquillaje; Feria de mercado saludable; Clase de rumba y yoga	FEBRERO A DICIEMBRE
Ciclopaseo y/o día de la cometa	JULIO - AGOSTO
Promoción de uso de la bicicleta	FEBRERO A DICIEMBRE



Actividades con enfoque de inclusión para los servidores en condición de discapacidad	Octubre
Taller de cocina y/o Taller de cocteles	Mayo a Junio
Arma tu parche	Febrero, marzo, agosto y septiembre y noviembre

MinCIT + Educativo:

Beneficios económicos educativos Familias	ENERO A DICIEMBRE
Beneficios económicos educativos Funcionarios	ENERO A DICIEMBRE
Programa de Bilingüismo Familias	ENERO A DICIEMBRE
Convenios educativos con universidades	MARZO JUNIO

MinCIT + Financiero:

1 actividad

Ferias y Servicios FEBRERO Y SEPTIEMBRE



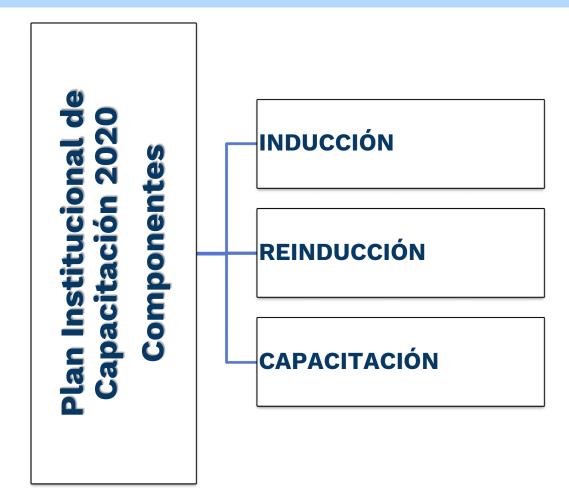
OBJETIVO:

 Establecer las líneas estratégicas y jornadas de inducción, reinducción y capacitación para la vigencia 2020 a través del plan "CapaCIT-ando".

CapaCIT - ando 2020

DIRIGIDO A:

- Los Servidores de la entidad quienes podrán participar de acuerdo con los parámetros establecidos en el artículo tercero de la ley 1960 de "Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."
- Para las actividades que se realicen en el marco del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y el 👸 El progress Minomercio





- **OBJETIVO:** iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación.
- INDICADOR: No. Servidores con inducción / No. Nuevos Servidores Vinculados



- **OBJETIVO:** reorientar la integración del empleado a la cultura organización, se debe realizar cada dos años, o antes al producirse cambios
- INDICADOR: No. Servidores con reinducción / No. Servidores con vinculación superior a dos años



- **OBJETIVO:** prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes.
- FASES: Diagnóstico, formulación, seguimiento y evaluación

DIAGNÓSTICO

Herramienta de diagnóstico a los jefes

Identificación de necesidades de los servidores

Evaluación de desempeño laboral 2018-2019

Fuentes legales

Subsistemas del Sistema Integrado de Gestión

Necesidades y orientaciones de la Comisión de Personal

HERRAMIENTA DE DIAGNOSTICO APLICADA A LOS JEFES DE ÁREA

Tema	Cantidad de Solicitudes	%
Bases de datos	12	6%
Normatividad PQRS y atención al ciudadano	10	11%
Redacción	10	15%
Comercio electrónico	8	19%
Normatividad comercio exterior	7	23%
Comprensión lectura	8	26%
Acuerdos comerciales	6	29%
Análisis mercado	6	32%
Comercio exterior	6	35%
Economía naranja	6	38%
Políticas públicas	6	41%
Normatividad zonas francas	5	43%
Redacción jurídica	6	46%
Estadística	5	49%
Comunicación estratégica	6	51%

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE LOS SERVIDORES

Derecho administrativo	17	9%
Normatividad comercio exterior	13	17%
Normatividad PQRS y atención al ciudadano	13	24%
Código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo	12	31%
Normatividad disciplinaria	11	37%
Redacción jurídica	10	42%
Normatividad turística	9	47%
Normatividad pensional	8	52%
Derecho internacional	7	56%

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2018-2019





Fuentes Legales

Relevancia internacional	Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre de 2012
Buen Gobierno	Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre de 2012
Gestión de las tecnologías de la información	Decreto 1078 de 2015
Gestión documental	Ley 1712 de 2014
Sostenibilidad ambiental	Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre de 2012
Derecho de acceso a la información	Ley 1712 de 2014
Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	Ley 1651 de 2013
Negociación Colectiva	Decreto 1083 de 2015
Formación con enfoque psicosocial	Resolución 1166 de 2018
Acoso Laboral	Ley 1010 de 2006
Gestión Documental	Ley 594 de 2000
Gobernanza para la paz	Decreto ley 894 de 2017

SUBSISTEMAS DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Subsistema de Gestión de Calidad

- Presupuesto General de la Nación
- SUIFP Y SPI
- Actualización en sistemas integrados de gestión

Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo Se integra al PIC el Plan de Capacitación planteado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Subsistema de Seguridad y Privacidad de la Información

Metodologías ágiles para desarrollo de proyectos, Bases de datos MySQL, Programación con PHP y Java, BigData y Analytics, Inteligencia Artificial, Machine Lerning, Phyton, Blockchain, IoT: Internet de las cosas, Cloud Computing, Seguridad de la Información (ISO 27001), Comunicación digital, ITIL 4, Actualización en contratación Estatal, Redacción de textos Jurídicos

Subsistema de Gestión Ambiental

Auditorías Subsistema de Gestión Ambiental, ISO 14001:2015, Preparación y respuesta ante emergencias ambientales, Elaboración de indicadores para el cálculo del desempeño ambiental, Eficiencia energética, Huella de carbono institucional, Elaboración y desarrollo de planes estratégicos de seguridad vial, ISO 39001- Auditorias as Planes estratégicos de seguridad vial.



NECESIDADES Y ORIENTACIONES DE LA COMISIÓN DE PERSONAL

Conocimiento y
competencias para
desempeñar encargos o
preparación para exámenes
de concursos de mérito

Continuación del programa de bilingüismo

FORMULACIÓN

Eje 1

 Gobernanza para la paz: 9 temas

Eje 2

Gestión del conocimiento:
13 temas

Eje 3

 Creación de valor público: 4 temas

Eje 1. Gobernanza para la paz: 9 temas

CODIGO UNICO DISCIPLINARIO

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

DERECHOS HUMANOS

ATENCIÓN A VICTIMAS

BUEN GOBIERNO

SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

CULTURA ORGANIZACIONAL

FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS

PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Eje 2. Gestión del Conocimiento. 13 temas.

INDUCCION REINDUCCION

FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTOS

GESTION DEL TALENTO HUMANO-

COMERCIO EXTERIOR

GOBIERNO DIGITAL

GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

GESTION DOCUMENTAL

CONTRATACION PUBLICA

SIG

GESTION DEL CONOCIMIENTO - INNOVACION Y CAMBIO ORGANIZACIONAL

BILINGÜISMO

ECONOMÍA

ANALÍTICA INSTITUCIONAL

Eje 3. Creación de Valor Público. 4 temas.

RELEVANCIA INTERNACIONAL

GESTION FINANCIERA

SERVICIO AL CIUDADANO

DERECHO ADMINISTRATIVO

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

INDICADORES

No. Servidores Altamente Satisfecho y Satisfechos con la capacitación / No. Servidores inscritos *100

Porcentaje de funcionarios capacitados: (Número de funcionarios capacitados / Número de funcionarios) *100.

Porcentaje de cumplimiento del PIC: (Capacitaciones realizadas/ Total de capacitaciones programadas) x100

Objetivo

Mantener un entorno laboral seguro y saludable para los servidores y colaboradores de la entidad, que permita impactar positivamente en su salud laboral y mejorar en un 10% los resultados de la medición del sistema.

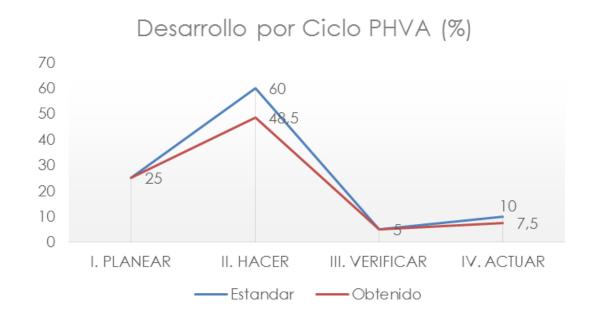
Evaluación del SGSST de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019

86%

Se fortalecerá con:

- Estudios de Higiene
- Inspecciones
- Matriz de EPP
- Acciones de Mejora
- Batería de Riesgo Psicolaboral

Diagnóstico





Diagnóstico

Análisis de los Resultados del Informe de Condiciones de Salud 2019



Distribución de diagnósticos por sistemas

SISTEMA	CANTIDAD	PORCENTAJE
ENFERMEDADES ENDOCRINAS, NUTRICIONALES Y METABOLICAS	281	33,8%
ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEOMUSCULAR Y DEL TEJIDO CONJUNTIVO	185	22,3%
ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO	95	11,4%

Se identificaron 3 peligros referidos los cuales son:

Psicosocial: 438 Ergonómico: 425

Físico: 85.

Se evidencia que en la población evaluada hay mayor incidencia de patologías asociadas a los **sistemas** endocrino, osteomuscular y circulatorio.

Días perdidos por enfermedades de origen común

1629

ENFERMEDAD	No DE CASOS
Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso	22
Rinofaringitis Aguda (Resfriado Común)	16
Dedo en gatillo	8
Esguinces y torceduras del tobillo	8
Contusión de la rodilla	5

Diagnóstico



Días perdidos por Accidente Laboral

20

No de Accidentes reportados en el 2019

14 AT

Lesión mas frecuente

Luxación de miembros inferiores por caída del mismo nivel

Severidad baja

Diagnóstico

Resultados de la Ejecución del Plan de Trabajo 2019



Se incrementó en un 20% de los participantes respecto al 2018.



Se determina que la población trabajadora evaluada en este periodo (30 colaboradores) principales diagnósticos:

- Astigmatismo
- Conjuntivitis Alérgica,
- Miopía.







Resultados de la Ejecución del Plan de Trabajo 2019

JORNADA EXAMENES PERIODICOS OCUPACIONALES



Se obtuvo una cobertura de asistencia del 80% de la población citada.

TALLERES DE RIESGO PSICOLABORAL

Talleres de intervención 29

Población intervenida 368

Para la vigencia 2020 se tiene establecido realizar la encuesta de riesgo Psicosocial para medir el riesgo y generar las estrategias que sean necesarias para intervenir la población con casos sensibles

EJES DEL PLAN

Siempre Seguros busca reducir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que puedan afectar a los colaboradores.



Tiene como

propósito controlar de manera eficaz los peligros y riesgos en el lugar de trabajo

Mediante la identificación de peligros, establecimien to de controles de los riesgos

Preparando a todo el personal para actuar de manera segura ante eventos de emergencia que se puedan presentar durante la ejecución de las actividades.





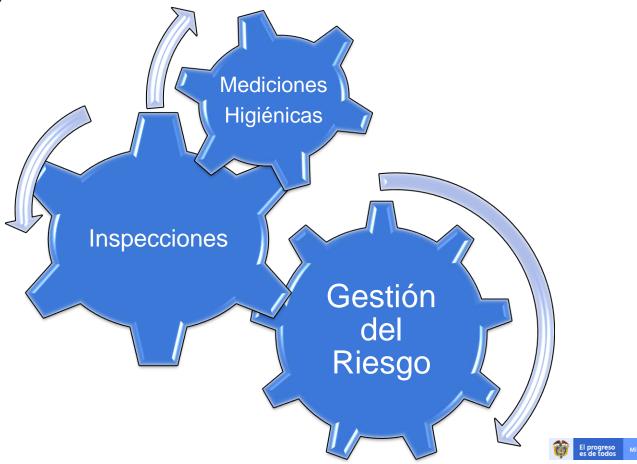
Medicina Preventiva y del Trabajo



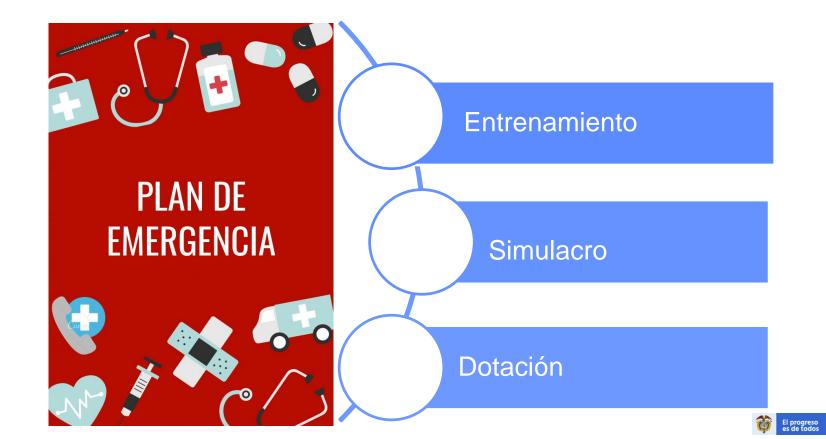
Medicina Preventiva y del Trabajo



Higiene y Seguridad Industrial



Preparación, Prevención y Respuesta Ante Emergencias



Actualización Documental



Solicitud al CIGD

Aprobar los planes:

- Estratégico de Talento Humano,
- Bienestar Social,
- Institucional de Capacitación,
- Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo

02. Informe Desempeño ambiental 2019

Subsistema de Gestión Ambiental

Desempeño ambiental 2019 - Resultados



Subsistema de Gestión Ambiental

Expedición Circular Interna N° 20



1. Decoración en celebraciones y actividades internas.



2. Indicaciones para el uso eficiente y el ahorro de energía eléctrica.



- 3. Agua.
- 4. Papel y elementos de papelería.
- 5. Implementación de políticas de reciclaje
- 6.Fomento de medios de transporte sostenibles





103. Informe resultados auditoria al Sistema de Gestión Ambiental (segundo seguimiento)

Subsistema de Gestión Ambiental

Atención segunda visita de seguimiento al SGA



ÁREAS AUDITADAS 15



COLABORADORES AUDITADOS

45









Subsistema de Gestión Ambiental

Atención segunda visita de seguimiento al SGA



CERO NO CONFORMIDADES

CERO OBSERVACIONES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

UNA FORTALEZA

Fortaleza

1. Estrategia desde tecnologías de la información en la disminución del papel utilizado en actividades lideradas por el Grupo de Talento Humano.

Contribución al cumplimiento de las metas del Programa Uso Eficiente de Papel



O4. Informe y plan de trabajo de las políticas de Gobierno y Seguridad digital.

Gobierno Digital

TRANSFORMACIÓN DIGITAL - TD

Intercambio de información entre la VUCE e ICA para obtener el Certificado Fitosanitario, en el aplicativo SIIS.

2019

- Implementación de solución con X-Road, para mejorar la autenticación entre servidores y asegurar la información transmitida.
- Inicio del rediseño al protocolo de intercambio de información, para obtener el Certificado Fitosanitario.

2020

- Finalizar el rediseño del protocolo de intercambio de información para el Certificado Fitosanitario del SIIS.
- Interoperar mínimo 5 servicios de impacto para los ciudadanos de la VUCE.
- Fortalecer la Interoperabilidad de la VUCE con otras entidades, con el eauipo de Gobernanza aue incorporará tecnología de punta a los módulos en relación con componentes como Blockchain, inteligencia artificial, analítica de datos, etc.

Uso y **Apropiación**

Interoperabilidad

VUCE - ICA

- Establecer una estrategia de uso y apropiación de TI para 2019 con apoyo del proceso de Arquitectura **Empresarial**
- 4 Talleres de aestión del cambio para la transformación digital, con el fin de orientar las conductas apropiadas para lograr el cambio en la Entidad.
- Caracterización de los servidores frente a la gestión al cambio.

- Refuerzos a los talleres de gestión del cambio
- · Actualización de la estrategia para el año 2020, de acuerdo a los resultados del año anterior.

Acompañamiento en la implementación en el modelo de aestión del conocimiento

SERVICIOS CIUDADANOS DIGITALES

2019

Integración al Portal GOV.CO

Arquitectura

Empresarial

- · Actualización de 19 fichas de servicios en el SUIT
- Integración del servicio Autorización de Sociedad de Comercialización Internacional

2020

- Continuar con las actividades proyectadas en el Plan de Integración a GOV.CO
- Integración 5 tramites VUCE a Gov.co:
- Comercializadoras Internacionales.
- Fitosanitarios,
- Certificados de Productores Nacionales.
- Carta Responsabilidad Policía Antinarcóticos.
- Alianza Pacífico
- · A nivel del sector, realizar acompañamiento v seauimiento a la integración de trámites

ARQUITECTURA TI

2019

Con el apoyo del proceso de Arquitectura Empresarial:

- Establecer los procesos v procedimientos establecidos por la norma
- · Se proyectó y actualizó los planes, formatos, acuerdos de nivel de servicio, entre otros.
- · Presentar primera versión del proceso y procedimientos de TI, para incluirlo en el SIG

2020

- Aprobar e incluir el proceso y procedimientos de TI en el SIG
- · Priorizar, viabilizar e implementar proyectos estratégicos de la Entidad (Tarjeta de Registro Hotelero)
- Evaluación de tecnologías emergentes (analítica de datos)

Gestión del Conocimiento

- Evaluación del estado actual aestión del Conocimiento de la entidad con el apoyo del proceso de Arquitectura **Empresarial**



Subsistema Gestión Seguridad y Privacidad de la Información

	2019	2020
Gestión de Activos de información	 14 Procesos – 991 activos de información Insumo para Gestión del Conocimiento Gestión Documental 	Levantar Activos de Información en: Despacho Ministro, Viceministros, Director de Comercio Exterior, Oficinas en el Exterior Consejo Tecnico Contaduría Pública Comisión Profesional de Diseño Industrial
Gestión de Riesgos SPI	Acciones a implementar por los Procesos: Actualización de Procedimientos con Registros Documentales y TRDs Actualización del Inventario de Activos de Información	Seguimiento a acciones de remediación — ISOlución Documentar criterios de análisis de riesgos para SPI y articular a la Metodología de Riesgos MinCIT Análisis de Riesgos de Activos de Información Análisis de Riesgos para Datos Personales
Comunicación Sensibilización Comunicación	 Articulación SPI - CapaCITando Inducción: Protección de Datos Personales y SPI Campañas Políticas de Seguridad 	 Articulación SPI con Gestión Ambiental – Seguridad y Salud ene el Trabajo SPI – Políticas Protección de Datos Personales: Caracterización
Evaluación del SPI	 Auditoria SPI 27001 Acciones para NC y OM del 2018 Auditoría 2019 	 Implementación de NC y OM de la Auditoria 2019 Auditoria 2020
Cumplimiento Normativo	FURAG coordinado por OAPS ITA PGN coordinado por Secretaría General Registro RNBD	FURAG - ITA. RNBD: Quejas relacionadas con Datos Personales articulación con Atención al Ciudadano y Gestión Documental

2019 Sequimiento al Plan de Mesa Protección 2018 Infraestructura · Elaboración y Presentación del Crítica Plan de Seguridad ICC 2019 · Articulación Mesa ICC Sector CCOCI-Financiero: Bancoldex, FNG, Mindefensa Arco y Fiducoldex · Plan de Seguridad y Privacidad de la Información · Taller Incidentes Colcert -Mesa SCIT CSIRT Policía Nacional • Taller Análisis Forense – SIC · Mesa ICC SCIT en INM

Articulación Mesa ICC Sector Financiero: Bancoldex, FNG, Arco y Fiducoldex
 Documentar Planes de Seguridad Específicos de los Operadores ICC del SCIT

Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

de la Información

Tratamiento de datos
personales en sistemas de
información interoperables

Subsistema Gestión Seguridad y Privacidad de la Información

ESTADO SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN

2018







2019







PRORTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

2019

2020

RNBD - SIC Reaistro Nacional Bases de Datos

Registro Datos

- · MinCIT Responsable de **Tratamiento**
- Entidades Subordinadas -Encargadas de Tratamiento: P..A. Fontur – INNpulsa, Colombia Productiva. Procolombia

Actualización Datos

- MinCIT Responsable de
- **Tratamiento**
- Entidades Subordinadas Encargadas de Tratamiento: P..A. Fontur – INNpulsa, Colombia Productiva. Procolombia

Registro Bases de Datos Áreas

DESPACHO - ÁREA 2019 2020 Dirección de Integración Económica DCE - Subdirección de Diseño y Administración de Viceministerio 10 Comercio Exterior Operaciones DCE - Subdirección de Prácticas Comerciales Dirección de Productividad y Competitividad Viceministerio Desarrollo Dirección de Mipymes **Empresarial** Dirección de Regulación Viceministerio Dirección de Análisis y Promoción Sectorial 13 13 Turismo Talento Humano, Pensiones, Control Interno Disciplinario, Secretaría General Administrativa, Contratos, Pasajes y Viáticos, 24 20 Contabilidad, Gestión Documental 53 Total Bases Registradas por Área - Vigencia 57

Gestión PDP Protección de Datos Personales

- Cumplimiento ITA PGN: Ley 1581/2012, Decreto 1377/2013
- Definición Instrumento Reaistro v Actualización de Bases de Datos para RNBD
- Proyecto procedimiento Gestión Tratamiento y Protección Datos Personales
- Capacitación Protección Datos Personales

- Caracterización de BD
- Documentación Procedimiento e Instrumento PDP
- · Articulación Grupos Atención al Ciudadano y Gestión Documental para el registro y control de **Reclamos** asociados con las BD en RNBD
- Tratamiento PDP en Sistemas de Información Interoperables

Subsistema Gestión Seguridad y Privacidad de la Información

Solicitud al CIGD: Aprobar Plan de Trabajo Subsistema Gestión de la Información

O5. Presentación de resultados gestión PQRS vigencia 2019

Oportunidad de Respuesta de PQRSD AÑO 2019

Indicadores- Resultados Grupo de Atención al Ciudadano

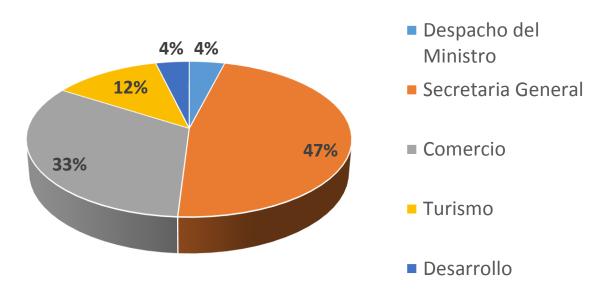
Número total de PQRSD contestadas dentro de los términos de ley / Número de PQRSD recibidas a través de Gestión documental PQRSD e INFO

Resultado: 97%

18.586 PQRSD e INFO contestadas dentro de término de un total de 19.157 PQRSD e INFO recibidas a través de Gestión Documental PQRSD e INFO

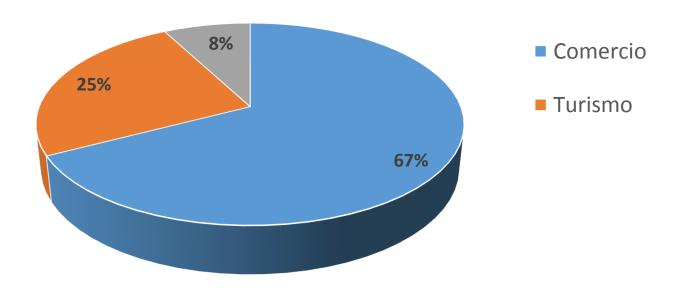
Otros temas de interés Grupo de Atención al Ciudadano

PORCENTAJE DE TEMAS SOLICITADOS EN 2019



Otros temas de interés Grupo de Atención al Ciudadano

TEMAS CONSULTADOS A LAS AREAS MISIONALES DURANTE 2019



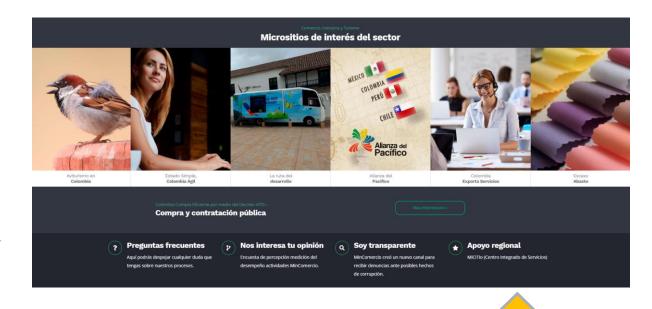
O6. Presentación Red Interinstitucional de transparencia y anticorrupción

Red Institucional de Transparencia y Anticorrupción

soytransparente@mincit.gov.co



Conformada por 103 entidades, busca ampliar los canales de denuncia como mecanismo de lucha contra la corrupción y acercar a los ciudadanos a las instituciones públicas a través de su participación.







soytransparente@mincit.gov.co



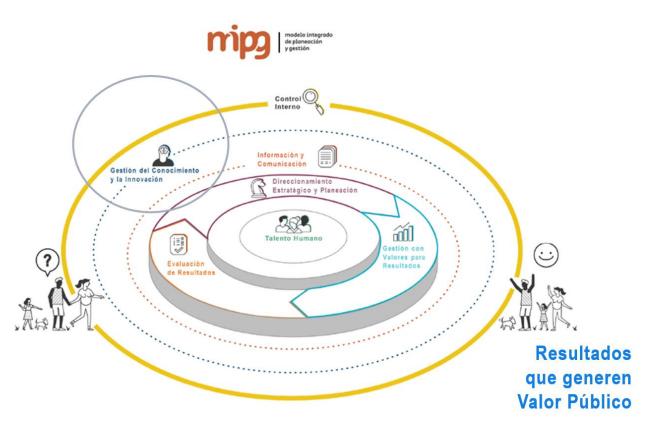
En el MinCIT estrenamos nuevo canal para denuncias de corrupción: "no se quede callado...; denuncie!"



Programa 2020 de Gestión del Conocimiento e Innovación.











Gestión del Conocimiento: identificar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

^{*} Definición tomada del DAFP





Identificar y capturar

- Inventario de Conocimiento Tácito
- Inventario de Conocimiento Explícito

Transferir

- Repositorio de Información
- Universidad Empresarial
- Evento Café del Mundo

Apropiar

- Banco de Buenas prácticas y lecciones aprendidas
- Mapa del Conocimiento
- Identificación de necesidades de investigación y conocimiento en el MinCIT
- Mapa de aliados estratégicos del MinCIT
- Realizar análisis de datos para toma de decisiones

Analizar

Difundir y Preservar

- Memoria Institucional
- Sistema de Gestión del Conocimiento
- Campaña de sesibilización



Innovación Pública: combinar la creatividad colaboración para entender desafíos públicos complejos y construir nuevas respuestas ante ellos. Explorar métodos y herramientas para generar valor público a través de medios más eficientes y participativos que los tradicionales.

^{*} Definición tomada del DNP





Creatividad y colaboración para entender desafíos públicos complejos y construir nuevas respuestas ante ellos

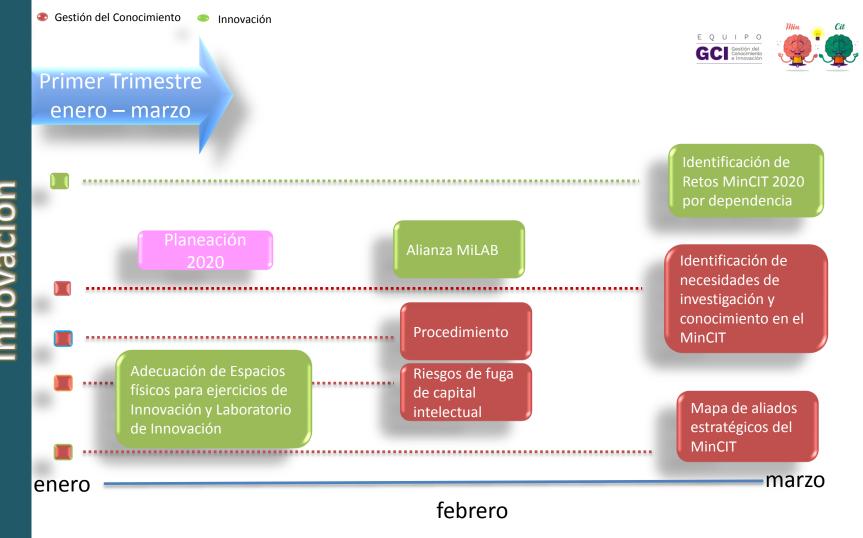
- Identificación de Retos MinCIT 2020 por dependencia
- Concurso Interno ¿Cual es tu enredo? Solución de retos con métodos de Innovación

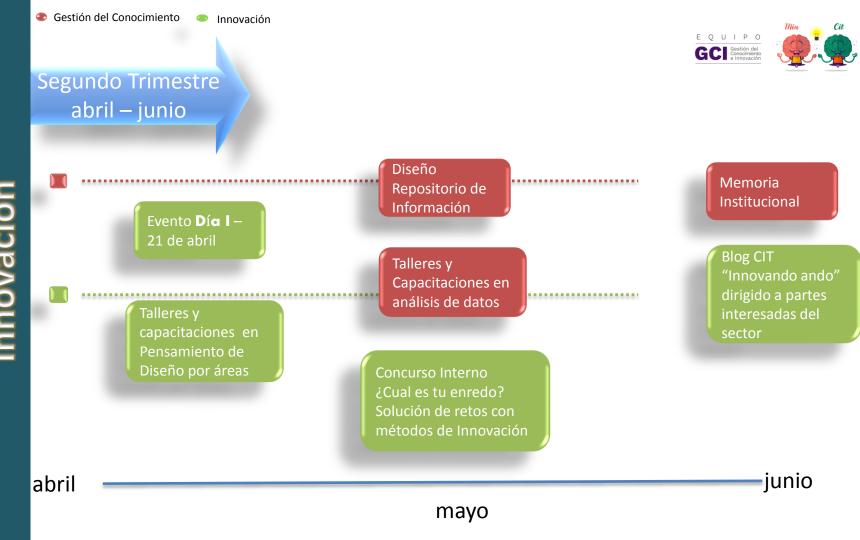
Explorar métodos y herramientas para generar valor público a través de medios más eficientes y participativos

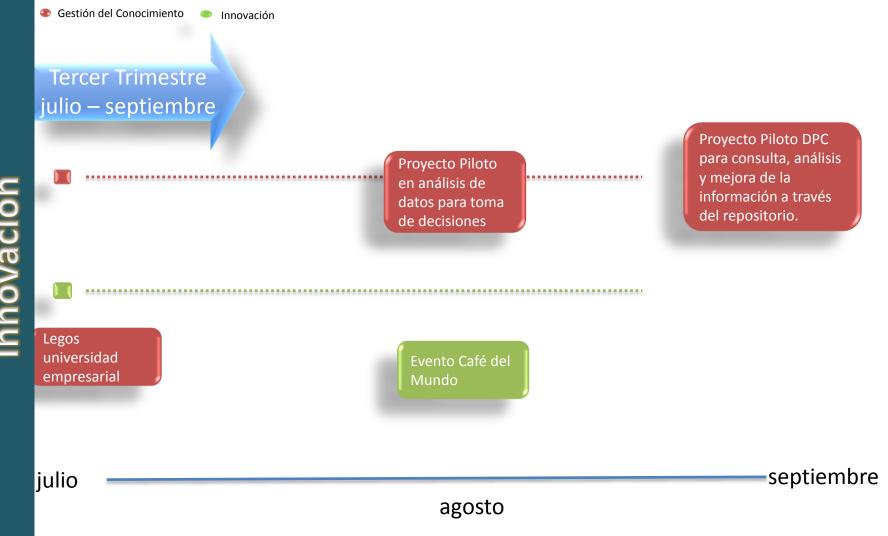
- Talleres y capacitaciones en Pensamiento de Diseño por áreas
- Blog CIT "Innovando ando" dirigido a partes interesadas del sector
- Adecuación de Espacios físicos para ejercicios de Innovación y Laboratorio de Innovación

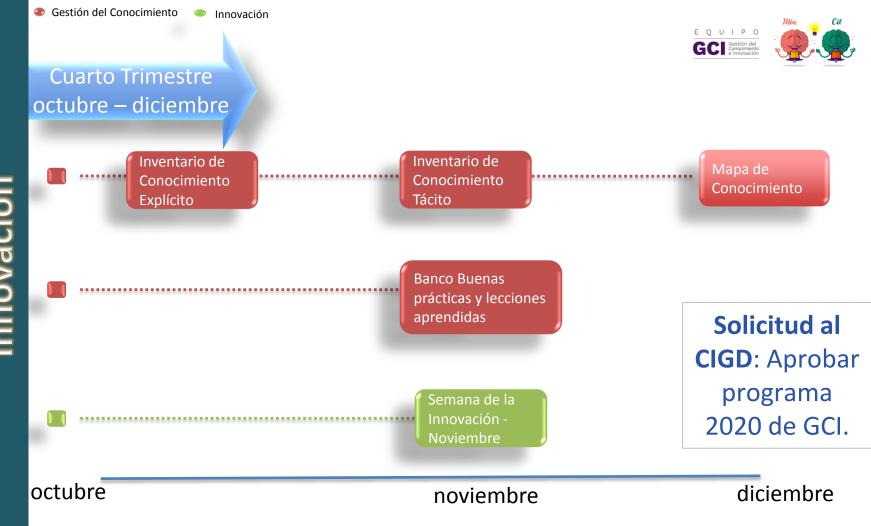
Sector CIT

- Alianza MiLAB
- Evento día I 21 de abril
- Semana de la Innovación Noviembre









08. Indicadores asociados al cumplimiento de los objetivos del SIG

Objetivo del Subsistema de Gestión de Calidad: Mejorar la percepción y satisfacción de los usuarios y la ciudadanía

Indicador vigente	Solicitud al Comité
	Modificar el indicador así:
Porcentaje de PQRSD contestadas dentro del término de ley C13	 Nombre del indicador: Porcentaje de PQRSD contestadas oportunamente
	 Fórmula matemática: (Número total de PQRSD contestadas oportunamente/ Número de PQRSD recibidas a través de Gestión documental PQRSD e INFO)*100% Meta: 97%
	• Responsable de la medición: Grupo de Atención al Ciudadano
Medición y seguimiento para peticiones, consultas, quejas, reclamos y sugerencias – PQRS	Eliminar el indicador: está recogido en el indicador "Porcentaje de PQRSD contestadas oportunamente"

Indicador vigente	Solicitud al Comité
	Incluir nuevo indicador:
Nuevo	 Nombre del indicador: Satisfacción del usuario Descripción: Medir la percepción en la satisfacción del usuario frente a las PQRSD, los tramites y servicios que presta el MinCIT Fórmula matemática: (Número total de usuarios que calificaron la satisfacción entre 4 y 5 / Número total de usuarios que respondieron la encuesta de satisfacción) *100% Meta: 80% Responsable de la medición: Grupo de Atención al Ciudadano
Índice de cumplimiento de las actividades programadas por la OCI	Desvincular indicador: de los objetivos del Subsistema de Gestión de Calidad, ya que no tiene relación directa con estos. Cabe aclarar, que el indicador sigue vigente y quedaría asociado únicamente a la medición del proceso de Evaluación y Seguimiento

Objetivo del Subsistema de Gestión de Calidad: Mejorar permanentemente el desempeño de los procesos y la gestión eficiente de los recursos de la entidad

Indicador vigente	Solicitud al Comité
Nuevo	Incluir nuevo indicador:
	 Nombre del indicador: Eficacia del Sistema de Gestión de Calidad - SGC
	 Descripción: Medir el porcentaje de eficacia de los indicadores de gestión que miden los objetivos del Subsistema de Gestión de Calidad.
	• Fórmula matemática: Promedio porcentual de la eficacia de los Objetivos del Subsistema de Gestión de Calidad, frente a la meta establecida en cada indicador
	■ Meta: 80%
	• Responsable de la medición: Oficina Asesora de Planeación Sectorial

Objetivo del Subsistema de Gestión de Calidad: Evitar la materialización de los riesgos asociados a los procesos de la Entidad

Indicador vigente	Solicitud al Comité
	Modificar el indicador:
Riesgos identificados y gestionados en la Entidad	 Nombre del indicador: Disminución de riesgos materializados Fórmula matemática: (Total riesgos materializados / Total de Riesgos aprobados en ISOlución) * 100% Meta: 10% Responsable de la medición: Oficina de Control Interno

Objetivos del Subsistema de Seguridad y Privacidad de la Información

- Definir las directrices y políticas de seguridad y privacidad con el fin de salvaguardar los activos de información y protección de los datos personales en los procesos del Ministerio.
- Evaluar el nivel de madurez y de eficacia de la gestión de la seguridad y privacidad de la información.
- Promover el manejo responsable de los activos de información de la Entidad.

Indicador vigente

Solicitud al Comité

Porcentaje de implementación <u>de la</u> <u>gestión</u> de seguridad y privacidad de la información

Modificar el indicador:

 Nombre del indicador: Porcentaje de implementación del Plan de seguridad y privacidad de la información

Solicitud general al CIGD:

Se solicita al Comité, autorización para que el responsable de cada Subsistema de Gestión del Ministerio <u>determine y apruebe los indicadores</u> que miden los Objetivos y sus respectivas <u>actualizaciones</u>.