ACTA No. 3		
NOMBRE DEL COMITÉ O DE LA REUNIÓN : Comité Institucional de Gestión y Desempeño		
CIUDAD Y FECHA: 2026-05-06	**HORA DE INICIO:** 07:00:00	**HORA FIN:** 09:15:00
LUGAR Y/O ENLACE: plataforma Teams: https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_Y2I2MzE4ODEtMmU2Ny00MjllLTgwMGYtYmFlMDI2NWMyYjY2%40thread.v2/0&#63context=%7b%22Tid%22%3a%22cbc2c381-2f2e-4d93-91d1-506c9316ace7%22%2c%22Oid%22%3a%225a0d6b47-835f-409e-bd6b-9bccf17df5cb%22%7d	**DIRECCIÓN GENERAL / REGIONAL / CENTRO:** Dirección General / Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo	

AGENDA O PUNTOS PARA DESARROLLAR:

1. Saludo
2. Verificacion Quorum y Agenda
3. Informativo: Seguimiento Compromisos del Comite&#63Institucional de Gestion y Desempeno
4. Informativo: Estado Avance MIPG, Planes de Cierre de Brechas y diligenciamiento FURAG
5. Informativo: Sistema de Gestion de Riesgos para la Integridad Publica -SIGRIP
6. Aprobatorio: Modificaciones al Programa de Transparencia de Etica Publica PETP
7. Aprobatorio: Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018
8. Aprobatorio: Actualizacion Tablas de Retencion Documental Gula de construccion Archivos
9. Aprobatorio: Planes de Implementacion Politica de Integridad 2026 y de sus Equipo de trabajo
10. Aprobatorio: Gestion del cambio actualización del proceso de Gestion de la Innovacion y la Competitividad
11. Informativo:Relacionamiento con la Ciudadanía
12. Informativo Plan de Accion de la Politica Prevencion del Dano Antijuridico
13. Informativo: Avance Planes Estrategicos Institucinales Decreto 612 del 2018
14. Informativo: Gestion Ambiental y de Energía
15. Proposiciones y Varios

OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN:

Orientar, articular y ejecutar las acciones y estrategias para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1 - Saludo

La Secretaria General, Manuela Valentina García, quien preside el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, dio un cordial saludo a los asistentes y explicó el propósito de la sesión. Extendió un saludo especial a los directivos y a los equipos de trabajo.

Posteriormente, concedió la palabra a la doctora Claudia Blanco, con el fin de que realizara la lectura del orden del día y la verificación de la asistencia.

2 - Verificacion Quorum y Agenda

La Directora de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Claudia Liliana Blanco, en su calidad de Secretaria Técnica del Comité, realizó la verificación de quórum mediante el llamado a lista de los integrantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Una vez constatado el quórum de liberatorio, se dio inicio a la sesión extraordinaria del Comité y se presentó el orden del día.

Se informó que la votación de los puntos de carácter aprobatorio, así como la validación del contenido del acta, se realizará a través de la plataforma CompromISO hasta el 11 de mayo de 2026.

3 - Informativo: Seguimiento Compromisos del Comite&#63Institucional de Gestion y Desempeno

Desde la administración del módulo de actas se informó a los miembros del Comité que, durante la vigencia 2026, se han gestionado un total de 101 compromisos derivados de actividades y procesos de votación desarrollados en las dos sesiones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizadas en dicha vigencia. De estos compromisos, se reportan 100 como cumplidos y uno en estado en proceso, correspondiente a la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

Adicionalmente, se realizó la explicación detallada del procedimiento para la gestión de compromisos y votaciones dentro del módulo de actas, socializando con los directivos y jefes de oficina la ruta establecida para la ejecución y seguimiento de los mismos. En este contexto, se precisó que, tratándose de puntos de carácter aprobatorio, el porcentaje de cumplimiento debe registrarse en un 100 %, independientemente de que la votación resulte en aprobación positiva o negativa, dejando la respectiva constancia en el campo de observaciones. Lo anterior, con el fin de evitar que dichos compromisos permanezcan en estado “en proceso” y garantizar su correcto cierre en estado “cumplido”.

4 - Informativo: Estado Avance MIPG, Planes de Cierre de Brechas y diligenciamiento FURAG

La Dinamizadora Nacional de Calidad y MIPG informó al Comité sobre el estado de avance de los planes de cierre de brechas, destacando que para el SENA resulta de vital importancia la adecuada formulación, ejecución y seguimiento de estas acciones, en la medida en que permiten dar cumplimiento a los requerimientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Se recordó que desde el año 2021 la Entidad cuenta con planes de cierre de brechas registrados en la plataforma CompromISO, en atención al mandato de implementación gradual y progresiva del modelo por parte de las entidades públicas.

En este sentido, se presentó el número de actividades cumplidas y se precisó que, de manera mensual, desde la Dirección de Planeación se continuará remitiendo al Comité la información relacionada con los avances y estados de los planes de cierre de brechas, haciendo especial énfasis en los estados “no iniciado” e “incumplido”, con el

fin de fortalecer el seguimiento efectivo y oportuno. Así mismo, se socializaron los porcentajes de avance, resaltando la importancia de la gestión desarrollada frente a los estados actuales.

A la fecha, el SENA cuenta con aproximadamente 1.503 planes de cierre de brechas, de los cuales 1.317 presentan estado cumplido. Adicionalmente, se informó que recientemente se llevó a cabo una mesa de trabajo con los dinamizadores implementadores de política, designados por los directores y jefes, en la cual se revisaron los avances alcanzados y se reiteraron recomendaciones orientadas a continuar con la implementación, el cierre oportuno de actividades y el fortalecimiento del reporte. La Dirección de Planeación, en articulación con los dinamizadores, continúa acompañando este ejercicio. Asimismo, se destacó que las mesas de trabajo han generado resultados positivos para identificar oportunidades de mejora, promover el avance y realizar seguimiento a las actividades que presentan incumplimientos, de acuerdo con el contexto institucional.

Se recordó que, para la vigencia 2026, este Comité aprobó la ruta operativa del MIPG, informando que a la fecha se registra un avance del 42,3 %, con un porcentaje de cumplimiento del 100 % en las etapas previstas. Actualmente, la Entidad se encuentra en la fase de formulación de planes de cierre de brechas, aspecto que fue abordado en una mesa de trabajo realizada con los dinamizadores implementadores.

En relación con los autodiagnósticos, se indicó que el SENA aplicó un total de 20, correspondientes principalmente a los que se han venido trabajando en vigencias anteriores. Para la vigencia actual, se destacó la creación de la política de Gestión Ambiental Institucional, la cual se encuentra en proceso de aprobación y está a cargo de la Dirección de Planeación. No obstante, dado que los autodiagnósticos se aplican conforme a las políticas y preguntas definidas por el FURAG, la Entidad viene trabajando sobre la base de 20 políticas, con el propósito de anticiparse y prepararse para la incorporación de esta nueva política.

Se destacó que el SENA presenta un nivel significativo de madurez en la implementación del modelo, reflejado en diez políticas con un puntaje del 100 %, mientras que otras se encuentran en proceso de fortalecimiento, en atención a su desarrollo particular. Este avance contribuye de manera directa a la adecuada implementación del MIPG y se espera que se vea reflejado en el Índice de Desempeño Institucional.

Actualmente, se encuentran en proceso de formulación ciento siete (107) planes de cierre de brechas, sobre los cuales se trabajará durante los meses de mayo y junio, y que, una vez culminadas las etapas correspondientes, serán presentados para aprobación del Comité, conforme a la práctica de vigencias anteriores.

Finalmente, se recordó que, a través de los autodiagnósticos y los planes de cierre de brechas, el SENA busca fortalecer el cumplimiento del Índice de Desempeño Institucional, en coherencia con el Plan Sectorial y el Plan Estratégico Institucional. Para la vigencia 2026, la Entidad proyecta un cumplimiento del 98,19 %, con un incremento de 1,7 puntos frente a periodos anteriores, reiterando la expectativa de alcanzar nuevamente este indicador. Se agradeció el apoyo permanente de los directivos, jefes de oficina, y a los dinamizadores implementadores de política, resaltando que, como resultado del diligenciamiento de aproximadamente 500 preguntas, el SENA obtuvo el certificado de cumplimiento del ejercicio, y se espera contar con los resultados consolidados hacia el mes de junio, para continuar fortaleciendo el proceso de implementación del modelo

5 - Informativo: Sistema de Gestion de Riesgos para la Integridad Publica -SIGRIP

La profesional Johana Hernández presentó al Comité los aspectos esenciales del Sistema de Gestión de Riesgos para la Integridad Pública – SIGRIP, el cual se fundamenta en la Ley 2195 de 2022 y su desarrollo a través del Decreto 1122, orientados a la adopción de programas de ética y transparencia pública en las entidades del orden nacional. Indicó que el SIGRIP se encuentra alineado con la versión 7 de la Guía para la Gestión del Riesgo del Departamento Administrativo de la Función Pública y que el principal reto para la vigencia actual es su implementación integral, la cual deberá encontrarse publicada en la página web institucional a más tardar el 15 de septiembre e iniciar su operación efectiva para la gestión de riesgos.

Se precisó que el objetivo del sistema es mitigar el riesgo de que la Entidad sea utilizada para fines ilícitos, a partir de tres ejes centrales: anticorrupción, antifraude y antilavado de activos. El SIGRIP se estructura sobre cuatro elementos fundamentales: i) la formulación de políticas de gestión integral de riesgos y la construcción del mapa de riesgos con enfoque en lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva; ii) la debida diligencia para el conocimiento de contrapartes, incluida la identificación del beneficiario final y la verificación en listas restrictivas; iii) la gestión de conflictos de interés y el reporte de operaciones sospechosas; y iv) la responsabilidad del área de cumplimiento como administradora del sistema.

Finalmente, se informó que, debido a la complejidad técnica y operativa del SIGRIP, se han identificado ajustes necesarios a las actividades y cronogramas inicialmente previstos, especialmente en lo relacionado con la implementación de plataformas, la gestión de listas restrictivas y la formalización de procesos, lo cual conlleva la actualización de los plazos proyectados para su implementación.

6 - Aprobatorio: Modificaciones al Programa de Transparencia de Etica Publica PETP

La profesional Johana Catalina presentó ante los miembros del Comité las principales modificaciones propuestas, en concordancia con lo previamente expuesto por la profesional Johana Hernández respecto al marco normativo del SIGRIP y a las acciones requeridas para su implementación. En este contexto, se indicó que las actividades cuya ejecución se propone ajustar del primer al segundo cuatrimestre corresponden, principalmente, a la revisión e incorporación de los riesgos de integridad dentro de la nueva tipología de la matriz de riesgos institucional, así como a la identificación, en el mapa de riesgos, de los riesgos asociados al lavado de activos, la financiación del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva.

Adicionalmente, se señaló la necesidad de diseñar, formular, socializar e implementar la política antilavado de activos, la política antisoborno, la política institucional antifraude y el procedimiento interno para el reporte de operaciones sospechosas. Estas actividades hacen parte de los ajustes propuestos en el marco de la implementación de la línea de acción de Administración del Riesgo del Sistema Integrado de Gestión de Riesgos para la Integridad Pública.

En cuanto a la línea de acción de Redes y Articulación, que también integra el Programa de Transparencia y Ética Pública, se socializaron de manera general los lineamientos definidos para la implementación, gestión y actualización del mapa de redes internas y externas. Se precisó que dichos lineamientos tienen alcance nacional y requieren que, desde la Dirección General, las direcciones regionales y los centros de formación, se realice de manera anual la actualización y revisión de este mapa. En este ejercicio, la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas liderará la identificación y actualización de las redes externas, mientras que la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo tendrá a su cargo el liderazgo de las redes internas, siendo indispensable el apoyo institucional de todas las dependencias.

Se destacaron como beneficios del levantamiento y actualización del mapa de redes la alineación de actores clave internos y externos, la priorización de redes de mayor impacto para la implementación del programa, el fortalecimiento de la articulación institucional y la coordinación interinstitucional con otras entidades del Estado. Asimismo, se informó que los lineamientos definidos contemplan siete pasos para su implementación, cuya ejecución requiere la participación activa de las dependencias responsables.

Finalmente, se indicó que, dado el alcance nacional de la estrategia, fue necesario ajustar la actividad inicialmente prevista de sensibilización y socialización de los lineamientos, trasladando su ejecución al segundo cuatrimestre de 2026. En este sentido, la Dinamizadora Nacional de Calidad y MIPG informó que este punto se establece como compromiso para la aprobación de las modificaciones al Programa de

Transparencia y Ética Pública, el cual estará habilitado para votación en la plataforma CompromISO hasta el 11 de mayo.

7 - Aprobatorio: Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018

Ajuste Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo: La Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo informó al Comité que, conforme a lo señalado por la Secretaría General, el Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 223 del 5 de marzo de 2026, mediante el cual se regula lo relacionado con las prácticas laborales, entendidas como actividades de carácter pedagógico que desarrollan los aprendices para fortalecer competencias básicas, transversales y laborales en escenarios reales de trabajo, como preparación para su adecuado desempeño en el mercado laboral.

En virtud de esta disposición, se hace necesario incorporar en el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la vigencia actual las acciones relacionadas con la atención de esta población, en particular la realización de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso y post incapacidad para los aprendices vinculados mediante contrato de aprendizaje, garantizando así el cumplimiento de la normativa vigente.

Adicionalmente, se indicó que el Decreto implica la actualización de las matrices de peligros y riesgos, con el fin de identificar y evaluar los factores de riesgo ocupacional a los que pueden estar expuestos los aprendices en las instalaciones del SENA, con especial énfasis en el riesgo psicosocial. En este sentido, se deben fortalecer las medidas de identificación, monitoreo y atención de dichos riesgos, empleando los mecanismos institucionales que aseguren la protección de los derechos de los aprendices durante el desarrollo de sus actividades.

Así mismo, se deberá incorporar a los aprendices vinculados por contrato de aprendizaje en el Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto y siempre que la duración de su vinculación sea equiparable al periodo de vigencia del respectivo comité. De igual forma, se contempla su inclusión en los procesos de inducción al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, abarcando la identificación de peligros, el uso de elementos de protección personal, el reporte de emergencias, accidentes y enfermedades laborales, así como los aspectos relacionados con el riesgo psicosocial.

Se destacó también la necesidad de identificar y evaluar los factores de riesgo con el propósito de determinar qué aprendices requieren la entrega de elementos de protección personal, conforme a los resultados de la actualización de las matrices de peligros. Adicionalmente, se garantizará su participación y representación en los

Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel nacional y regional, siempre que el periodo de vinculación sea equivalente al del respectivo comité.

Finalmente, se precisó que estas acciones corresponden a las actualizaciones del Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin perjuicio de otros ajustes que deban adelantarse en procesos y procedimientos internos, en el marco de la gestión del cambio y en articulación con las áreas involucradas. Al respecto, la Dinamizadora Nacional de Calidad y MIPG informó que este punto se establece como compromiso para la aprobación de los ajustes al Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual estará habilitado para votación en la plataforma CompromISO hasta el 11 de mayo.

Plan de Estratégico de gestión del Talento Humano: La Coordinadora del Grupo de Gestión Administrativa presentó ante el Comité los ajustes propuestos al Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, el cual articula los diferentes planes establecidos en el Decreto 618. Dichos ajustes se fundamentan en la aplicación y el impacto de la Ley 2464 de 2025, correspondiente a la reforma laboral, y del Decreto 223 de 2026, que reglamenta las prácticas laborales y el contrato de aprendizaje. En este sentido, se puso a consideración del Comité la aprobación de las modificaciones requeridas para armonizar el plan con estas disposiciones normativas.

En el marco de dichas actualizaciones, se precisó que el Plan garantizará a los aprendices vinculados al SENA mediante contrato de aprendizaje, entre otros aspectos, el apoyo de sostenimiento mensual durante toda la vigencia del contrato conforme a los porcentajes establecidos en la ley; el pago de la seguridad social en salud y riesgos laborales durante la fase lectiva; el pago de la seguridad social integral (salud, pensión y riesgos laborales) durante la fase productiva; el reconocimiento y pago de prestaciones sociales y demás derechos laborales durante la fase práctica; la afiliación a la ARL durante las fases lectiva y práctica; y el amparo mediante un seguro con cobertura nacional durante las fases lectiva y productiva.

Así mismo, se incorporan medidas orientadas a garantizar entornos laborales seguros, inclusivos y libres de discriminación, con especial énfasis en jóvenes y mujeres; la disponibilidad de espacios adecuados; el suministro de elementos necesarios, incluidos los elementos de protección personal; la inducción a los aprendices sobre el funcionamiento de los escenarios de práctica y sus actividades; la socialización de protocolos de prevención, atención a víctimas, trámite de quejas, protección laboral y académica y manejo del acoso sexual; así como la realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso y post incapacidad.

Con el fin de soportar estos ajustes, se presentó la caracterización del talento humano en la categoría de vinculación laboral especial de aprendizaje. Con corte al 31 de marzo de la vigencia, se reportaron 701 aprendices vinculados, distribuidos así: 152 en fase

lectiva, 443 en fase productiva, 83 en modalidad dual y 23 universitarios, quienes conforman la población beneficiaria directa de la implementación del Decreto 223 de 2026 y de las estrategias definidas en el Plan.

En materia de capacitación, se indicó que el Plan contempla la inclusión de los aprendices en los procesos de inducción y reinducción, garantizando su adecuada integración al entorno organizacional, el conocimiento de los lineamientos institucionales y de sus derechos y deberes, en coherencia con el desarrollo de las prácticas laborales y del contrato de aprendizaje.

Respecto a la estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se reconocen los ajustes derivados del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, estructurados en los ejes de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial y SENA mentalmente saludable, los cuales se extienden de manera integral a los aprendices vinculados mediante contrato de aprendizaje.

En relación con la estrategia de Administración de Salarios, se amplía su alcance para dar aplicación a la Ley 2464 de 2025 y al Decreto 223 de 2026, con el fin de garantizar la correcta liquidación de nómina, seguridad social, cesantías y prestaciones sociales de aprendices, pensionados y servidores públicos, conforme al calendario de nómina nacional. Así mismo, se ajusta la estrategia de Relacionamiento Sindical, reconociendo a los aprendices sus derechos de asociación sindical, libertad sindical, negociación colectiva y huelga, de acuerdo con la Constitución Política, los convenios internacionales ratificados por Colombia y la normativa laboral vigente.

Adicionalmente, se incorporan ajustes a la estrategia del Servicio Médico Asistencial, orientados a la implementación del programa de promoción y mantenimiento de la salud de los beneficiarios, fortaleciendo acciones de autocuidado y gestión del riesgo, incluyendo a los aprendices. Finalmente, se informó la identificación de un nuevo riesgo asociado al posible incumplimiento en el reporte y registro de plazas de práctica y contratos de aprendizaje en el sistema de información del Servicio Público de Empleo, para lo cual se articularán acciones con la Oficina de Sistemas con el fin de fortalecer la calidad y oportunidad de la información.

Con base en lo anterior, se sometieron a consideración del Comité los ajustes al Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano para su aprobación. La Dinamizadora Nacional de Calidad y MIPG informó que este punto se establece como compromiso y que la votación correspondiente estará habilitada en la plataforma CompromISO hasta el día 11 de mayo.

Versión 3 del Plan Institucional de Capacitación 2026: La Coordinadora del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano presentó ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para su aprobación, la versión 3 del Plan Institucional de

Capacitación (PIC) 2026. Indicó que las modificaciones propuestas obedecen a la expedición del Decreto 223 de 2026 y se concentran en dos aspectos principales: la inclusión de los aprendices en el proceso de inducción institucional y la incorporación de los lineamientos de dicho decreto en los contenidos de inducción y reinducción dirigidos a los servidores públicos.

En relación con la inducción, se precisó que en la página 24 del documento se incorpora formalmente la participación de los aprendices, conforme a lo establecido en el Decreto 223 de 2026, garantizando su formación en el conocimiento del entorno institucional, sus derechos y deberes, así como en los lineamientos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en igualdad de condiciones con los funcionarios de la Entidad. Se aclaró que la formación en competencias laborales continúa siendo responsabilidad de la Dirección de Formación Profesional, en el marco de un trabajo articulado.

Así mismo, se destacó la necesidad de fortalecer el conocimiento de los servidores públicos en materia de contrato de aprendizaje y prácticas laborales, con el fin de garantizar el cumplimiento normativo y fortalecer el rol institucional como coformadores de los aprendices, contribuyendo a una adecuada ejecución del contrato de aprendizaje y al enfoque de vinculación formativa.

En cuanto a la reinducción, se informó que en la página 27 del documento se incorpora la socialización del Decreto 223 de 2026 tanto en los procesos de inducción de nuevos funcionarios como en los procesos de reinducción semestral. La actividad quedó definida como la “socialización y aplicación del Decreto 223 de 2026, mediante el cual se reglamentan las prácticas laborales y el contrato de aprendizaje”, en articulación con el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Finalmente, la Dinamizadora Nacional de Calidad y MIPG informó que este punto se establece como compromiso para la aprobación de la versión 3 del Plan Institucional de Capacitación 2026, el cual estará habilitado para votación en la plataforma CompromISO hasta el día 11 de mayo.

8 - Aprobatorio: Actualizacion Tablas de Retencion Documental Gula de construccion Archivos

La Coordinadora del Grupo de Administración de Documentos informó al Comité que los temas objeto de presentación corresponden a la actualización de las Tablas de Retención Documental (TRD) y a la Guía para la Construcción de Archivos.

Actualización Tablas de Retención Documental: Las TRD constituyen un instrumento archivístico fundamental, en tanto definen los tiempos de conservación, organización y disposición final de los documentos producidos por la Entidad, facilitando el control, la

gestión y el acceso a la información institucional.

En este marco, se destacaron avances significativos, particularmente el ajuste de doce (12) Tablas de Retención Documental, las cuales reflejan de manera más precisa la producción documental actual. Si bien la Entidad realizó una actualización de las TRD en el año 2024, fue necesario efectuar nuevas modificaciones derivadas de cambios en la conformación de grupos y en la estructura de las series documentales, entre otros aspectos.

Se precisó que estas actualizaciones se realizan en cumplimiento del Acuerdo 001 de 2024, el cual establece que cualquier modificación a las TRD debe ser aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, garantizando así la trazabilidad, el control y la transparencia de los cambios efectuados.

Así mismo, se resaltó que el proceso ha sido fortalecido con la participación de los doce (12) grupos de trabajo conformados en la Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación, evidenciando un abordaje integral de la gestión documental a nivel institucional. No obstante, se señaló como principal desafío la necesidad de fortalecer la articulación continua y oportuna entre dichos grupos y el Grupo de Administración de Documentos, con el fin de consolidar mesas técnicas y de trabajo que permitan avanzar de manera permanente en la actualización de las TRD, especialmente ante cambios relevantes en la producción documental.

Finalmente, se enfatizó que uno de los objetivos estratégicos del proceso de actualización es continuar fortaleciendo la preservación del patrimonio documental institucional, mediante la integración del archivo electrónico, con el propósito de mejorar el acceso, el control y la conservación de la información del SENA.

Guía de construcción Archivos: La Guía de Construcción de Archivos, surge como resultado de un diagnóstico integral de la gestión documental realizado en el año 2025. Dicho diagnóstico evidenció diversas problemáticas, entre ellas limitaciones en la capacidad de almacenamiento, deficiencias en la infraestructura física y riesgos asociados a la conservación y preservación de la información institucional.

Como respuesta a estas situaciones, la guía establece lineamientos técnicos para el diseño arquitectónico y la adecuación de archivos, considerando aspectos relacionados con las condiciones ambientales, la seguridad física y la prevención y mitigación de riesgos, con el fin de garantizar la adecuada preservación del patrimonio documental. Así mismo, se indicó que esta guía se encuentra articulada con el Plan de Conservación Documental, fortaleciendo de manera integral la gestión archivística de la Entidad.

Entre los beneficios esperados, se destacó que la implementación de la guía permitirá mejorar la planificación y el diseño de los espacios destinados a archivos físicos,

asegurar condiciones óptimas de custodia y conservación, y facilitar la preservación de los documentos mediante el control de variables como la temperatura, la humedad y la iluminación. Lo anterior contribuye a prolongar la vida útil de los documentos y al cumplimiento de los estándares técnicos y normativos vigentes en materia archivística.

No obstante, se señaló como principal desafío la implementación efectiva de la guía a nivel nacional, lo cual requiere la asignación oportuna de recursos y una adecuada coordinación institucional. Esta inversión no solo involucra aspectos de infraestructura, sino también la articulación entre las diferentes sedes, con el propósito de garantizar la aplicación homogénea de los lineamientos, prevenir posibles sanciones y asegurar el cumplimiento de la normativa archivística vigente.

Finalmente, la Dinamizadora Nacional de Calidad y MIPG informó que estos puntos se establecen como compromiso del Comité y que la votación correspondiente estará habilitada en la plataforma CompromISO hasta el día 11 de mayo.

9 - Aprobatorio: Planes de Implementacion Politica de Integridad 2026 y de sus Equipo de trabajo

La profesional Carolina Romero presentó ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en el marco de la Política de Integridad, los planes de implementación correspondientes a la vigencia, para su respectiva aprobación. Indicó que dichos planes se estructuran a partir de los dos componentes de la política: el Código de Integridad y la gestión de Conflictos de Interés.

Se informó que los planes fueron formulados con base en diversos insumos, entre los que se destacan los resultados de la encuesta anual de integridad, el autodiagnóstico institucional, el FURAG, las recomendaciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los lineamientos de la OCDE y los informes provenientes de los procesos de Control Interno de Gestión y control Interno Disciplinario, entre otros.

En relación con el Código de Integridad, se explicó que su objetivo es fortalecer la apropiación de los valores institucionales como eje de actuación de todos los colaboradores, con el propósito de consolidar una cultura de integridad al interior de la entidad. El cronograma de implementación contempla actividades como la formulación, gestión y seguimiento de los planes de cierre de brechas derivados del FURAG y del autodiagnóstico; acciones de afianzamiento de los valores institucionales en espacios de inducción, reinducción y jornadas de sensibilización; la gestión de acciones del Programa de Transparencia y Ética Pública; la actualización de contenidos en la página web institucional relacionados con la política; la aplicación de la encuesta de percepción de integridad, prevista para el último cuatrimestre del año; y la evaluación periódica de la Política de Integridad.

Por su parte, el plan de Conflictos de Interés tiene como objetivo desarrollar mecanismos orientados a prevenir y controlar la aparición de conflictos de interés al interior de la entidad, evitando afectaciones al servicio público y al interés general. Dentro de las actividades más representativas se encuentran la formulación, gestión y seguimiento de los planes de cierre de brechas; la definición de lineamientos y el seguimiento a la declaración de bienes y rentas, conforme a lo dispuesto en la Ley 2013 de 2019; acciones de divulgación y sensibilización sobre conflictos de interés; la revisión y actualización de los documentos asociados a esta temática; la promoción del curso de integridad; y la revisión de los riesgos relacionados con este componente. Se precisó que la ejecución de estas actividades se realiza con el apoyo y la articulación de distintas dependencias, entre ellas Comunicaciones y Planeación.

Finalmente, se informó la formalización de los equipos de la Política de Integridad y Cultura para la vigencia 2026, los cuales fueron designados a nivel de Dirección General, Direcciones Regionales y Centros de Formación. Se destacó que, a la fecha, se cuenta con representantes designados en la mayoría de las dependencias a nivel nacional, quienes tienen como rol principal la ejecución de acciones de implementación, promoción y divulgación de la política, fomentando la apropiación tanto del Código de Integridad como del componente de Conflictos de Interés. Adicionalmente, estos representantes apoyarán la articulación y verificación del curso de integridad y la difusión de la encuesta anual de percepción de la política.

La Dinamizadora Nacional de Calidad y MIPG informó que este punto se establece como compromiso del Comité y que la votación correspondiente estará habilitada en la plataforma CompromISO hasta el día 11 de mayo.

10 - Aprobatorio: Gestion del cambio actualización del proceso de Gestion de la Innovacion y la Competitividad

La Directora de Formación Profesional, Claudia Forero, presentó ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el ejercicio de gestión adelantado en el marco del proceso de Competitividad y Desarrollo Tecnológico Productivo, actualmente clasificado como proceso misional. En atención a los cambios introducidos mediante el Acuerdo 10 de 2024, se sometió a consideración del Comité la propuesta de reclasificar dicho proceso como proceso estratégico.

Como antecedentes, se recordó que el Acuerdo 10 de 2024 fue debidamente aprobado y que la Ley 344 asigna al SENA la responsabilidad en materia de competitividad y desarrollo tecnológico productivo, denominación que la Entidad adoptó para este proceso. Se precisó que el ajuste es de carácter sustancial, en tanto implica un cambio en la naturaleza del proceso, pasando de misional a estratégico, lo cual conlleva transformaciones en su denominación, enfoque, gobernanza y articulación institucional.

Este proceso de implementación ha sido acompañado por el equipo directivo y por los integrantes del Comité, en conjunto con la Dirección de Formación Profesional, evidenciando avances y resultados positivos durante las últimas vigencias.

Se indicó que el propósito de la propuesta es unificar el marco normativo aplicable, armonizando los acuerdos internos con las normas vigentes, y fortalecer el mejoramiento continuo de la Entidad. Dentro de los ajustes presentados se destacan la incorporación del enfoque territorial; el fortalecimiento de la economía popular y campesina a través del programa CampeSENA; y la adopción de una estructura de gobernanza que incluye el Comité Estratégico de Competitividad y Desarrollo Tecnológico Productivo, integrado por los miembros del Comité de Dirección. Así mismo, se definieron roles a nivel estratégico, zonal, local y central.

Se expuso la definición de líneas tecnológicas prioritarias, que incorporan tendencias globales como la inteligencia artificial y la biotecnología, así como temas de interés institucional. Adicionalmente, se presentó la creación de zonas de competitividad, orientadas a organizar y articular las acciones del proceso con las agendas internas de competitividad de los departamentos, fortaleciendo su impacto en los territorios.

Igualmente, se informó sobre la estandarización de los mecanismos de formulación de proyectos y de acceso a los recursos de la Ley 344, la incorporación de mecanismos de intervención estratégicos como SENA Campo y Tienda de Carretera, y la adopción del enfoque de investigación–acción participativa en los territorios. Se señalaron, además, definiciones claras en materia de inversión y el fortalecimiento del seguimiento y control de los recursos a nivel nacional y de los centros de formación.

En cuanto al trámite institucional, se indicó que la propuesta ya fue presentada ante el Comité de Dirección y cuenta con el visto bueno del Director General; no obstante, la instancia competente para su aprobación es el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Una vez se cuente con dicha aprobación, se adelantará la revisión y actualización del mapa de procesos, la caracterización del proceso, los documentos críticos, los indicadores y los riesgos asociados, así como su socialización con los diferentes grupos de interés.

Se precisó que, dentro de los ajustes propuestos, el proceso pasará a ser responsabilidad de la Dirección de Formación Profesional, dado que su gestión y operación se adelantan directamente desde esta dependencia. Anteriormente, la responsabilidad era compartida con la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo; sin embargo, con la implementación del Acuerdo 10 de 2024, se evidencia que la gestión se concentra en la Dirección de Formación Profesional. Se informó que ya se cuenta con la estructuración del proceso, incluyendo proveedores, grupos de valor, fases del ciclo, actividades y responsables, información que fue puesta a disposición de los miembros del Comité para su conocimiento y aportes.

Durante la sesión, la Directora del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo consultó sobre el papel de su Dirección en la gestión, control y ejecución de las actividades relacionadas con el Programa de Formación Continua Especializada, teniendo en cuenta que, conforme al Decreto 249 de 2004, le corresponde planear, dirigir y evaluar dicho programa a nivel nacional. Al respecto, la Directora de Formación Profesional aclaró que no se presentan cambios en la operación ni en las responsabilidades actuales. Indicó que la Dirección de Formación Profesional continúa presentando los proyectos ante el Comité Estratégico de Competitividad para su viabilidad y asignación presupuestal, mientras que la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo mantiene su responsabilidad plena, autónoma y directa en la ejecución, validación y control del Programa de Formación Continua Especializada financiado con recursos de competitividad y desarrollo tecnológico.

Así mismo, se precisó que el Comité Estratégico de Competitividad avala la distribución de los recursos, los cuales posteriormente son llevados al Consejo Directivo Nacional, y que cada dependencia que recibe recursos es responsable de la ejecución y gobernanza del proyecto correspondiente, sin que ello modifique sus funciones misionales.

Frente a la consulta realizada por la Directora del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, relacionada con la definición de actividades, indicadores, riesgos y la aprobación de la información documentada en el SIGA, la Directora de Formación Profesional indicó que, al construir la caracterización del proceso de Competitividad y Desarrollo Tecnológico Productivo, se establecerá el abordaje de los riesgos asociados a los proyectos aprobados con estos recursos. En este marco, la responsabilidad sobre el control del recurso, la gestión del proyecto y los riesgos específicos recaerá en el ordenador del gasto al que se le asigne el presupuesto.

Finalmente, la Dinamizadora Nacional de Calidad y MIPG informó que estos puntos se establecen como compromiso del Comité y que la votación correspondiente estará habilitada en la plataforma CompromISO hasta el día 11 de mayo.

11 - Informativo:Relacionamiento con la Ciudadanía

El Director de Promoción y Relaciones Corporativas, David Enrique Garzón, realizó la introducción de los puntos relacionados con la gestión de las PQRS, los resultados de la medición de la experiencia de la ciudadanía, la caracterización de los grupos de valor y de interés, y la caracterización de las economías campesinas y populares. Señaló que el propósito de la presentación es socializar con el Comité resultados que reflejan la gestión institucional y constituyen insumos estratégicos para la toma de decisiones, la optimización de procesos y el fortalecimiento de la relación Estado–ciudadanía. Indicó que las temáticas abordadas son transversales a la Entidad e impactan directamente la

calidad del servicio, la forma de relacionamiento con los grupos de valor y el cumplimiento de los objetivos institucionales, de conformidad con el Plan Nacional de Desarrollo.

La profesional Angie Pardo presentó el consolidado del comportamiento del cumplimiento normativo en la atención oportuna de las PQRSD, para el periodo comprendido entre septiembre de 2022 y febrero de 2026. Informó que la Entidad registra un promedio de cumplimiento del 99,22 %, indicador favorable a nivel institucional; no obstante, se evidenció una brecha correspondiente al 0,78 %, equivalente a 6.061 peticiones que no fueron atendidas dentro de los términos legales. Se resaltó la importancia de garantizar no solo la oportunidad, sino también la calidad y respuesta de fondo, conforme a lo dispuesto en el artículo 23 constitucional. Para la vigencia 2026, con corte a febrero, se indicó que aún existen PQRSD dentro de términos normativos, dado que los plazos legales continúan vigentes, razón por la cual el indicador puede variar.

Así mismo, se presentó un comparativo del nivel de cumplimiento en la Dirección General y las Direcciones Regionales. Se explicó que los mayores picos de incumplimiento se registraron en la vigencia 2024, asociados a la migración tecnológica y a la gestión manual durante la contingencia. En 2025 se evidenció una disminución significativa; sin embargo, se identificaron aumentos puntuales en áreas como la Dirección de Empleo, la Secretaría General, la Oficina de Sistemas y la Dirección de Formación, las cuales concentran un alto volumen de PQRSD. A nivel regional, se destacó que las regionales con mayor volumen de requerimientos presentan mayores niveles de incumplimiento, y se informó que se han adelantado mesas de trabajo específicas para atender las situaciones críticas.

Se presentaron, igualmente, las acciones de mejora en curso, entre las que se destacan la actualización de la Resolución de PQRSD 1365 de 2022, incorporando la Circular 138 de la vigencia anterior; el fortalecimiento del portal PQRSD y del aplicativo OnBase, en articulación con la Oficina de Sistemas y el Grupo de Administración de Documentos; y el aprovechamiento estratégico de la información de las PQRSD como insumo para la mejora continua y la toma de decisiones, en coherencia con los requerimientos de control interno y auditorías externas.

La Directora de Empleo y Trabajo, Elsa Aurora Bohórquez, precisó que el incremento de quejas y reclamos tanto en la Dirección de Empleo como en la Oficina de Sistemas obedece, en gran medida, a la apropiación directa de procesos anteriormente tercerizados, lo cual implica que las solicitudes que antes eran atendidas por operadores externos ahora son gestionadas directamente por la Entidad.

La Coordinadora Yudy Torres manifestó que uno de los objetivos estratégicos es disminuir progresivamente el volumen de PQRSD, para lo cual se fortalecerán las

acciones de comunicación institucional, especialmente en la divulgación oportuna de la oferta y de los cronogramas, con el fin de brindar información clara, anticipada y pertinente a la ciudadanía.

Posteriormente, la profesional Stefany Cerquera presentó los resultados del proceso de medición de la experiencia de la ciudadanía, informando que, a partir de julio de 2025, este ejercicio reemplazó la medición de satisfacción, en cumplimiento de los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y en el marco del plan de cierre de brechas. Señaló que la información se encuentra disponible en la plataforma CompromISO. Se reportaron los siguientes resultados: 143.122 encuestas diligenciadas en canales de atención, con un índice de experiencia de 4,40; 7.473 encuestas asociadas a respuestas PQRSD, con un índice de 3,57; y 252 encuestas en atención empresarial, con un índice de 3,10. Se indicó que los resultados con puntajes inferiores a 4,1 deben dar lugar a acciones de mejora.

A continuación, se presentó el proceso de caracterización de grupos de valor y de interés, destacando que se analizan once grupos, entre ellos academia, aprendices, buscadores de empleo, cooperantes y otros. Se indicó que la caracterización se construye a partir de información proveniente de sistemas institucionales y fuentes externas, generando reportes e insumos estratégicos disponibles en el micrositio institucional, los cuales deben ser utilizados como apoyo para la toma de decisiones y la planeación de la gestión.

Finalmente, el profesional Andrés Cuervo profundizó en los resultados de la caracterización de las economías campesinas y populares, resaltando que, durante las vigencias 2024, 2025 y el año en curso, se ha dialogado con más de 2.000 personas en espacios comunitarios y asociativos, aplicando un enfoque interseccional y diferencial. Se informó que este ejercicio ha generado más de 1.300 recomendaciones, de las cuales se realiza seguimiento a nivel nacional y regional. Adicionalmente, se destacó el fortalecimiento de la articulación interinstitucional, la transferencia de conocimientos a los equipos internos y la promoción del intercambio de saberes y buenas prácticas, información que se encuentra disponible en el micrositio institucional.

La Coordinadora Yudy Torres concluyó la presentación invitando a los miembros del Comité a consultar los informes y a solicitar información adicional según las necesidades de las áreas misionales, estratégicas y de soporte, precisando que parte de la información es de acceso público y otra se encuentra disponible bajo custodia de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.

12 - Informativo Plan de Accion de la Politica Prevencion del Dano Antijuridico

La Directora Jurídica, Mónica Avella, realizó la introducción del punto correspondiente al

Plan de Acción de la Política de Prevención del Daño Antijurídico, indicando que, si bien esta política es liderada desde la Dirección Jurídica, su efectividad y materialización constituyen una responsabilidad institucional que involucra a todas las dependencias del SENA. Señaló que la principal causa de litigiosidad continúa siendo la configuración del denominado “contrato realidad”, situación que genera impactos jurídicos, económicos y reputacionales relevantes para la Entidad, y cuya materialización se presenta, principalmente, tanto en la estructuración como en la ejecución y supervisión de los contratos de prestación de servicios.

En este contexto, informó que desde la Dirección Jurídica se ha diseñado una estrategia pedagógica integral, orientada a transformar prácticas que se han normalizado en la entidad y que incrementan la litigiosidad asociada al contrato realidad. Destacó y agradeció el acompañamiento de la Oficina de Comunicaciones, cuyo apoyo ha sido fundamental para traducir los mensajes jurídicos en contenidos pedagógicos y comunicativos de mayor alcance, con el propósito de sensibilizar a los servidores públicos frente a la adopción de buenas prácticas contractuales. Anunció que próximamente se dará inicio a una campaña institucional de comunicación, dirigida a fortalecer la cultura de prevención del daño antijurídico.

Posteriormente, la profesional Gabriela Parra presentó el sustento técnico del Plan de Acción, reiterando que la configuración del contrato realidad fue seleccionada como la causa prioritaria de la política, conforme a la metodología establecida por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado. Explicó que el análisis de la litigiosidad de los 21 meses previos a la formulación de la política evidenció que más del 50 % de los procesos judiciales activos corresponden a demandas por contrato realidad; que más del 60 % de las demandas admitidas en dicho periodo obedecen a esta causa; y que cerca del 70 % de las condenas proferidas se relacionan con la misma, lo cual ratifica la necesidad de continuar fortaleciendo las acciones preventivas.

Se indicó que la estrategia de prevención se enfoca principalmente en dos momentos críticos: la estructuración de los contratos de prestación de servicios y su ejecución, especialmente en lo relacionado con la supervisión contractual. En este sentido, se informó que se continuará con la expedición de circulares de lineamientos para la adecuada estructuración de los contratos, incorporando pautas orientadas a evitar cláusulas subordinantes, tales como la indebida incorporación de funciones propias del manual de funciones o la asignación de obligaciones ajenas al objeto contractual.

Así mismo, se resaltó la continuidad y el fortalecimiento de los procesos de capacitación dirigidos a servidores públicos responsables de la supervisión de contratos de prestación de servicios, tanto de apoyo administrativo como de instructores, quienes cumplen un rol esencial en la misionalidad de la Entidad. Estas capacitaciones se desarrollarán en articulación con la Dirección de Formación Profesional y, para la presente vigencia, contarán adicionalmente con el apoyo del Grupo de Formación y

Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General, con el fin de ampliar su cobertura y alcance institucional.

Adicionalmente, se informó que se viene desarrollando una caja de herramientas pedagógicas y una estrategia de socialización, en coordinación con la Oficina de Comunicaciones, orientada a ofrecer contenidos prácticos, de fácil comprensión y mayor impacto, dirigidos a los servidores públicos, con el objetivo de mejorar la prevención del daño antijurídico y aumentar la tasa de éxito procesal de la Entidad.

Finalmente, se extendió una invitación a los directivos, jefes de oficina y coordinadores para apoyar activamente la divulgación y promoción de las jornadas de capacitación previstas. Se indicó que, durante el primer semestre, se adelantará una capacitación presencial dirigida inicialmente a funcionarios de la Dirección General, la Dirección Regional Distrito Capital y, de ser posible, la Dirección Regional Cundinamarca, complementada con capacitaciones virtuales en el primer y segundo semestre, con alcance nacional. Se reiteró que la prevención del daño antijurídico es un compromiso colectivo, cuyo fortalecimiento permite proteger los recursos públicos y asegurar que estos se destinen prioritariamente al cumplimiento de la misión institucional del SENA.

13 - Informativo: Avance Planes Estrategicos Institucinales Decreto 612 del 2018

La Jefe de la Oficina de Sistemas, Ángela Ibarra, realizó la introducción al seguimiento del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información – PETIC, señalando que, en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y como dependencia responsable de su estructuración y presentación, la Oficina de Sistemas expone los avances alcanzados en la ejecución del plan durante la vigencia 2026. Para el desarrollo del punto, otorgó la palabra al ingeniero César Rodríguez, integrante del equipo de proyectos del PETIC.

El ingeniero César Rodríguez informó que, durante la presente vigencia, el énfasis ha estado en el seguimiento a los proyectos contemplados en el PETIC, el cual comprende un total de 39 proyectos. De estos, se presentaron 23 proyectos priorizados por su capacidad de generar ganancias tempranas y por su impacto en la ejecución institucional. Se aclaró que los 16 proyectos no expuestos continúan su avance en diferentes estados, aunque con menor nivel de focalización en esta presentación.

Respecto al estado de los proyectos priorizados, se indicó que doce (12) de ellos presentan indicador en verde, lo que significa que el avance real se encuentra dentro de una desviación máxima del 5 % frente a lo planificado, cumpliendo con el alcance definido y proyectándose su culminación dentro de los tiempos establecidos. Cinco (5) proyectos se encuentran en estado amarillo, con desviaciones entre el 5 % y el 10 %, principalmente asociadas a ajustes de alcance o redefinición de componentes, como es

el caso del Observatorio Laboral de Ocupaciones (OLO), TAYANA, la Gestión de Proyectos de TI, SIREC y la modernización del portal web institucional. Se informó, además, que existen seis (6) proyectos en estado rojo, los cuales requieren fortalecimiento de la infraestructura tecnológica o la definición de políticas transversales, como ocurre con proyectos asociados a inteligencia artificial, interoperabilidad, sede electrónica y laboratorio de IA.

De manera consolidada, se reportó que el avance planificado global del PETIC es del 62 %, mientras que el avance real es del 59 %, lo cual se considera dentro de un rango aceptable de ejecución. Así mismo, se presentó el avance en la implementación del modelo de gestión de proyectos de TI, en cumplimiento de la Política de Gobierno Digital y del Modelo de Referencia de Arquitectura Empresarial, destacando que se avanza en la definición de procesos, procedimientos, formatos y la conformación de un equipo inicialmente centralizado en la Oficina de Sistemas, con miras a su institucionalización a partir de la vigencia siguiente.

Durante la sesión, la Directora de Formación Profesional manifestó su preocupación frente a los porcentajes de avance presentados, señalando que estos no reflejan plenamente la percepción ni la realidad operativa que enfrentan los usuarios, particularmente en plataformas críticas para el proceso formativo. Indicó que proyectos como Zajuna y Betowa presentan dificultades de disponibilidad e impacto directo en la operación formativa, lo cual también incide en el aumento de las PQRS y en la percepción reputacional de la Entidad. Reiteró la necesidad de que los indicadores del PETIC reflejen de manera más fiel la situación real de las plataformas tecnológicas.

El ingeniero César Rodríguez aclaró que los porcentajes presentados corresponden al seguimiento de los desarrollos definidos dentro del alcance de los proyectos PETIC y que algunas situaciones, como las asociadas a SOFIA Plus, corresponden principalmente a actividades de operación y mantenimiento, y no a desarrollos específicos del PETIC. Precisó que Betowa es la plataforma que, en el mediano plazo, reemplazará a SOFIA Plus, razón por la cual este último no se presenta como proyecto independiente dentro del plan.

La Directora de Empleo y Trabajo intervino señalando situaciones similares en proyectos como Fondo Emprender y el Observatorio Laboral, indicando que los recursos para su desarrollo fueron asignados en la vigencia 2026 y que, en consecuencia, los avances reales no corresponden a los porcentajes reflejados, dado que la ejecución efectiva se encuentra en fases iniciales. Solicitó ajustar los cronogramas y porcentajes a la realidad operativa de los proyectos.

Frente a estas observaciones, la Jefe de la Oficina de Sistemas reconoció las imprecisiones señaladas, informó sobre incidentes recientes de indisponibilidad de servicios y señaló que se adelanta un análisis técnico para identificar causas y definir

correctivos. Así mismo, asumió el compromiso de revisar y validar los porcentajes de avance de los proyectos PETIC con los líderes técnicos y las dependencias beneficiarias, con el fin de garantizar información más precisa y consensuada.

La Directora de Planeación y Direccionamiento Corporativo recomendó, como acción de mejora, revisar integralmente los porcentajes de avance de los proyectos, incorporar de manera formal a las áreas beneficiarias en el seguimiento y validación de los mismos y establecer mecanismos de control que permitan generar alertas oportunas, teniendo en cuenta los compromisos institucionales y los plazos definidos para la ejecución del PETIC.

14 - Informativo: Gestion Ambiental y de Energía

La Dinamizadora Nacional Ambiental y de Energía informó al Comité que se llevaron a cabo mesas técnicas con la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME), con el fin de desarrollar el aplicativo destinado al reporte de las revisiones energéticas de la Entidad. Estas revisiones corresponden a auditorías energéticas que permiten identificar los usos significativos de la energía y las oportunidades de mejora que deben ser implementadas a nivel institucional.

Como resultado de este trabajo conjunto con los referentes técnicos de la UPME, se logró disponer de un aplicativo funcional y ajustado a las necesidades del SENA, lo cual facilita el reporte consolidado de la información requerida. En este marco, se informó que la Entidad realizó y reportó un total de diecinueve (19) auditorías energéticas, dando cumplimiento a lo establecido en la Resolución 4412.

15 - Proposiciones y Varios

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

CONCLUSIONES
Se llevó a cabo el tercer Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión ordinaria, en el cual se dio cumplimiento a los quince (15) puntos establecidos en la agenda. En relación con los cinco (5) puntos de carácter aprobatorio, se presentaron y discutieron los siguientes temas: Modificaciones al Programa de Transparencia de Ética Publica PETP, Modificaciones Planes Estratégicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Versión 3 del Plan Institucional de Capacitación 2026, Ajuste Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de Estratégico de gestión del Talento Humano, Actualización Tablas de Retención Documental Guía de construcción Archivos, Planes de Implementación Política de Integridad 2026 y de sus Equipo de trabajo, y Gestión del cambio actualización del proceso de Gestión de la Innovación y la Competitividad La Dinamizadora Nacional de Calidad y MIPG recordó a los integrantes del comité que la fecha límite para registrar la votación de los puntos aprobatorios en CompromISO es el 11 de mayo.

ESTABLECIMIENTO Y ACEPTACIÓN DE COMPROMISOS			
ACTIVIDAD /DECISIÓN	**FECHA**	**RESPONSABLE LÍDER**	**FIRMA**

Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Version 3 del Plan Institucional de Capacitacion 2026	2026-05-11	Manuel Humberto Goméz Bermúdez	
Aprobacion Gestion del cambio actualizacion del proceso de Gestion de la Innovacion y la Competitividad	2026-05-11	Manuel Humberto Goméz Bermúdez	
Aprobacion Actualizacion Tablas de Retencion Documental	2026-05-11	Manuel Humberto Goméz Bermúdez	
Aprobacion Guia de construccion Archivos	2026-05-11	Manuel Humberto Goméz Bermúdez	
Aprobación Modificaciones al Programa de Transparencia de Etica Publica PETP	2026-05-11	Manuel Humberto Goméz Bermúdez	
Aprobacion Planes de Implementacion Politica de Integridad 2026 y de sus Equipo de trabajo	2026-05-11	Manuel Humberto Goméz Bermúdez	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Ajuste Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	2026-05-11	Manuel Humberto Goméz Bermúdez	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Plan de Estrategico de gestion del Talento Humano	2026-05-11	Manuel Humberto Goméz Bermúdez	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Version 3 del Plan Institucional de Capacitacion 2026	2026-05-11	Manuela Valentina Garcia Cano (sec General)	
Aprobacion Gestion del	2026-05-11	Manuela Valentina Garcia	

cambio actualizacion del proceso de Gestion de la Innovacion y la Competitividad		Cano (sec General)	
Aprobacion Actualizacion Tablas de Retencion Documental	2026-05-11	Manuela Valentina Garcia Cano (sec General)	
Aprobacion Guia de construccion Archivos	2026-05-11	Manuela Valentina Garcia Cano (sec General)	
Aprobación Modificaciones al Programa de Transparencia de Etica Publica PETP	2026-05-11	Manuela Valentina Garcia Cano (sec General)	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Plan de Estrategico de gestion del Talento Humano	2026-05-11	Manuela Valentina Garcia Cano (sec General)	
Aprobacion Planes de Implementacion Politica de Integridad 2026 y de sus Equipo de trabajo	2026-05-11	Manuela Valentina Garcia Cano (sec General)	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Ajuste Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	2026-05-11	Manuela Valentina Garcia Cano (sec General)	
Aprobacion Gestion del cambio actualizacion del proceso de Gestion de la Innovacion y la Competitividad	2026-05-11	Natalia Grajales Urrego Dsnft	
Aprobacion Actualizacion Tablas de Retencion Documental	2026-05-11	Natalia Grajales Urrego Dsnft	
Aprobacion Guia de construccion Archivos	2026-05-11	Natalia Grajales Urrego Dsnft	
Aprobación Modificaciones al Programa de Transparencia de Etica	2026-05-11	Natalia Grajales Urrego Dsnft	

Publica PETP			
Aprobacion Planes de Implementacion Politica de Integridad 2026 y de sus Equipo de trabajo	2026-05-11	Natalia Grajales Urrego Dsnft	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Ajuste Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	2026-05-11	Natalia Grajales Urrego Dsnft	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Plan de Estrategico de gestion del Talento Humano	2026-05-11	Natalia Grajales Urrego Dsnft	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Version 3 del Plan Institucional de Capacitacion 2026	2026-05-11	Natalia Grajales Urrego Dsnft	
Aprobación Modificaciones al Programa de Transparencia de Etica Publica PETP	2026-05-11	Claudia Liliana Blanco Santillana (daf E)	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Ajuste Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	2026-05-11	Claudia Liliana Blanco Santillana (daf E)	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Plan de Estrategico de gestion del Talento Humano	2026-05-11	Claudia Liliana Blanco Santillana (daf E)	
Aprobacion Actualizacion Tablas de Retencion Documental	2026-05-11	Claudia Liliana Blanco Santillana (daf E)	

Aprobacion Guia de construccion Archivos	2026-05-11	Claudia Liliana Blanco Santillana (daf E)	
Aprobacion Planes de Implementacion Politica de Integridad 2026 y de sus Equipo de trabajo	2026-05-11	Claudia Liliana Blanco Santillana (daf E)	
Aprobacion Gestion del cambio actualizacion del proceso de Gestion de la Innovacion y la Competitividad	2026-05-11	Claudia Liliana Blanco Santillana (daf E)	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Version 3 del Plan Institucional de Capacitacion 2026	2026-05-11	Claudia Liliana Blanco Santillana (daf E)	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Ajuste Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	2026-05-11	Claudia Liliana Blanco Santillana	
Aprobación Modificaciones al Programa de Transparencia de Etica Publica PETP	2026-05-11	Claudia Liliana Blanco Santillana	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Version 3 del Plan Institucional de Capacitacion 2026	2026-05-11	Claudia Liliana Blanco Santillana	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Plan de Estrategico de gestion del Talento Humano	2026-05-11	Claudia Liliana Blanco Santillana	
Aprobacion Actualizacion Tablas de Retencion Documental	2026-05-11	Claudia Liliana Blanco Santillana	
Aprobacion Guia de	2026-05-11	Claudia Liliana Blanco	

construccion Archivos		Santillana	
Aprobacion Planes de Implementacion Politica de Integridad 2026 y de sus Equipo de trabajo	2026-05-11	Claudia Liliana Blanco Santillana	
Aprobacion Gestion del cambio actualizacion del proceso de Gestion de la Innovacion y la Competitividad	2026-05-11	Claudia Liliana Blanco Santillana	
Aprobación Modificaciones al Programa de Transparencia de Etica Publica PETP	2026-05-11	Angela Patricia Ibarra Quiroga	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Version 3 del Plan Institucional de Capacitacion 2026	2026-05-11	Angela Patricia Ibarra Quiroga	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Ajuste Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	2026-05-11	Angela Patricia Ibarra Quiroga	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Plan de Estrategico de gestion del Talento Humano	2026-05-11	Angela Patricia Ibarra Quiroga	
Aprobacion Actualizacion Tablas de Retencion Documental	2026-05-11	Angela Patricia Ibarra Quiroga	
Aprobacion Guia de construccion Archivos	2026-05-11	Angela Patricia Ibarra Quiroga	
Aprobacion Planes de Implementacion Politica de Integridad 2026 y de sus Equipo de trabajo	2026-05-11	Angela Patricia Ibarra Quiroga	
Aprobacion Gestion del	2026-05-11	Angela Patricia Ibarra	

cambio actualizacion del proceso de Gestion de la Innovacion y la Competitividad		Quiroga	
Aprobación Modificaciones al Programa de Transparencia de Etica Publica PETP	2026-05-11	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Plan de Estrategico de gestion del Talento Humano	2026-05-11	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Version 3 del Plan Institucional de Capacitacion 2026	2026-05-11	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Ajuste Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	2026-05-11	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobacion Actualizacion Tablas de Retencion Documental	2026-05-11	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobacion Guia de construccion Archivos	2026-05-11	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobacion Planes de Implementacion Politica de Integridad 2026 y de sus Equipo de trabajo	2026-05-11	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobacion Gestion del cambio actualizacion del proceso de Gestion de la Innovacion y la Competitividad	2026-05-11	Claudia Patricia Forero Londoño	
Aprobación Modificaciones al Programa de Transparencia de Etica	2026-05-11	David Enrique Garzon Garcia (director)	

Publica PETP			
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Plan de Estrategico de gestion del Talento Humano	2026-05-11	David Enrique Garzon Garcia (director)	
Aprobacion Actualizacion Tablas de Retencion Documental	2026-05-11	David Enrique Garzon Garcia (director)	
Aprobacion Guia de construccion Archivos	2026-05-11	David Enrique Garzon Garcia (director)	
Aprobacion Planes de Implementacion Politica de Integridad 2026 y de sus Equipo de trabajo	2026-05-11	David Enrique Garzon Garcia (director)	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Version 3 del Plan Institucional de Capacitacion 2026	2026-05-11	David Enrique Garzon Garcia (director)	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Ajuste Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	2026-05-11	David Enrique Garzon Garcia (director)	
Aprobacion Gestion del cambio actualizacion del proceso de Gestion de la Innovacion y la Competitividad	2026-05-11	David Enrique Garzon Garcia (director)	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Version 3 del Plan Institucional de Capacitacion 2026	2026-05-11	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobacion Gestion del cambio actualizacion del proceso de Gestion de la Innovacion y la Competitividad	2026-05-11	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	

Aprobacion Actualizacion Tablas de Retencion Documental	2026-05-11	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobacion Guia de construccion Archivos	2026-05-11	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobación Modificaciones al Programa de Transparencia de Etica Publica PETP	2026-05-11	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobacion Planes de Implementacion Politica de Integridad 2026 y de sus Equipo de trabajo	2026-05-11	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Ajuste Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	2026-05-11	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Plan de Estrategico de gestion del Talento Humano	2026-05-11	Elsa Aurora Bohorquez Vargas	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Version 3 del Plan Institucional de Capacitacion 2026	2026-05-11	Mónica Andrea Avella Herrera (Directico E)	
Aprobacion Gestion del cambio actualizacion del proceso de Gestion de la Innovacion y la Competitividad	2026-05-11	Mónica Andrea Avella Herrera (Directico E)	
Aprobacion Actualizacion Tablas de Retencion Documental	2026-05-11	Mónica Andrea Avella Herrera (Directico E)	
Aprobacion Guia de construccion Archivos	2026-05-11	Mónica Andrea Avella Herrera (Directico E)	
Aprobación	2026-05-11	Mónica Andrea Avella	

Modificaciones al Programa de Transparencia de Etica Publica PETP		Herrera (Directico E)	
Aprobacion Planes de Implementacion Politica de Integridad 2026 y de sus Equipo de trabajo	2026-05-11	Mónica Andrea Avella Herrera (Directico E)	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Ajuste Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	2026-05-11	Mónica Andrea Avella Herrera (Directico E)	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Plan de Estrategico de gestion del Talento Humano	2026-05-11	Mónica Andrea Avella Herrera (Directico E)	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Version 3 del Plan Institucional de Capacitacion 2026	2026-05-11	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	
Aprobacion Gestion del cambio actualizacion del proceso de Gestion de la Innovacion y la Competitividad	2026-05-11	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	
Aprobacion Actualizacion Tablas de Retencion Documental	2026-05-11	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	
Aprobacion Guia de construccion Archivos	2026-05-11	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	
Aprobación Modificaciones al Programa de Transparencia de Etica Publica PETP	2026-05-11	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	
Aprobacion Planes de Implementacion Politica de Integridad 2026 y de sus Equipo de trabajo	2026-05-11	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	

Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Ajuste Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	2026-05-11	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	
Aprobacion Modificaciones Planes Estrategicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Plan de Estrategico de gestion del Talento Humano	2026-05-11	Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	

ASISTENTES Y APROBACIÓN ACTA			
NOMBRE	**APRUEBA**	**OBSERVACIÓN**	**FIRMA**
Claudia Liliana Blanco Santillana	SI	En atención al desarrollo del 3º Comité Institucional de Gestión y Desempeño se aprueba el contenido del acta.	
Claudia Patricia Forero Londoño	SI	Se aprueba el contenido del acta teniendo en cuenta la observación en le punto 13 de la agenda, referente a la necesidad de que los indicadores del PETIC reflejen la situación real de las plataformas tecnológicas.	
Elsa Aurora Bohorquez Vargas	SI	Se aprueba el contenido del acta	
Manuel Humberto Goméz Bermúdez	SI	Se aprueba el contenido del acta	
Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	SI	Aprobada ya que es conveniente.	
Mónica Andrea Avella Herrera (Directico E)	SI	Se aprueba contenido del Acta.	
Angélica María Páramo Gualteros	SI	Se aprueba el contenido del acta, sin voto para lo pertinente	
Claudia Liliana Blanco Santillana (daf E)	SI	Se aprueba el contenido del acta	

Manuela Valentina Garcia Cano (sec General)	SI	Aprobado el contenido del acta	
Claudia Liliana Blanco Santillana	SI	En atención al desarrollo del 3º Comité Institucional de Gestión y Desempeño se aprueba el contenido del acta.	
Natalia Grajales Urrego Dsnft	SI	El contendio del acta se aprueba salvo el punto 10 sometido a votación, sobre la caracterización del proceso de innovación y competitividad que por parte de este despacho, se formularon los argumentos por los cuales no se aprueba ese punto quedando consignados en el aplicativo.	
David Enrique Garzon Garcia (director)	SI	Se aprueba el contenido del acta	
Angela Patricia Ibarra Quiroga	SI	Se aprueba contenido del Acta	

Aprobación en la Plataforma CompromISO:

Conclusiones

Se llevó a cabo el tercer Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión ordinaria, en el cual se dio cumplimiento a los quince (15) puntos establecidos en la agenda. En relación con los cinco (5) puntos de carácter aprobatorio, se presentaron y discutieron los siguientes temas: Modificaciones al Programa de Transparencia de Ética Publica PETP, Modificaciones Planes Estratégicos Institucionales Decreto 612 del 2018: Versión 3 del Plan Institucional de Capacitación 2026, Ajuste Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de Estratégico de gestión del Talento Humano, Actualización Tablas de Retención Documental Guía de construcción Archivos, Planes de Implementación Política de Integridad 2026 y de sus Equipo de trabajo, y Gestión del cambio actualización del proceso de Gestión de la Innovación y la Competitividad La Dinamizadora Nacional de Calidad y MIPG recordó a los integrantes del comité que la fecha límite para registrar la votación de los puntos aprobatorios en CompromISO es el 11 de mayo.

Correctivos

Correctivo	Para	Fecha De Asignació

Aprobación del Acta

Usuario	Aprobación	Comentario	Fecha
Mónica Andrea Avella Herrera (directora)	Si	Aprobada ya que es conveniente.	2026-05-08
Angela Patricia Ibarra Quiroga	Si	Se aprueba contenido del Acta	2026-05-08
Manuela Valentina Garcia Cano (sec General)	Si	Aprobado el contenido del acta	2026-05-11
Elsa Aurora Bohorquez Vargas	Si	Se aprueba el contenido del acta	2026-05-11
David Enrique Garzon Garcia (director)	Si	Se aprueba el contenido del acta	2026-05-12
Manuel Humberto Goméz Bermúdez	Si	Se aprueba el contenido del acta	2026-05-08
Mónica Andrea Avella Herrera (Directico E)	Si	Se aprueba contenido del Acta.	2026-05-13
Natalia Grajales Urrego Dsnft	Si	El contendio del acta se aprueba salvo el punto 10 sometido a votación, sobre la caracterización del proceso de innovación y competitividad que por parte de este despacho, se formularon los argumentos por los cuales no se aprueba ese punto quedando consignados en el aplicativo.	2026-05-11
Claudia Liliana Blanco Santillana (daf E)	Si	Se aprueba el contenido del acta	2026-05-12
Claudia Liliana Blanco Santillana	Si	En atención al desarrollo del 3º Comité Institucional de Gestión y Desempeño se aprueba el contenido del acta.	2026-05-13
Claudia Patricia Forero Londoño	Si	Se aprueba el contenido del acta teniendo en cuenta la observación en le punto 13 de la agenda, referente a la necesidad de que los indicadores del PETIC reflejen la situación real de las plataformas tecnológicas.	2026-05-11
Angélica María Páramo Gualteros	Si	Se aprueba el contenido del acta, sin voto para lo pertinente	2026-05-12

Instrucciones (Favor eliminar, no imprimir)

Generalidades:

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

nombre del comité o de la reunión, ciudad y fecha, lugar o enlace, Dirección, Regional, Centro de formación, agendas o puntos para desarrollar y objetivos de la reunión

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

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