

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO ACTA No. 01

Fecha de reunión: 30 de enero de 2024

Hora: 11:00 a.m. a 12:00 m.

Lugar: Sesión Virtual

Asistentes:

No.	NOMBRES Y APELLIDOS	MIEMBROS	INVITADOS	ASISTIÓ	
				SI	NO
1	Luis Carlos Reyes Hernández Director General	X		X	
2	Luz Nayibe López Suárez Directora de Gestión Corporativa	X		X	
3	Guillermo Alberto Sinisterra Paz Director de Gestión Estratégica y de Analítica	X		X	
4	Cecilia Rico Torres Directora de Gestión de Impuestos	X		X	
5	Claudia Patricia Marín Jaramillo Directora de Gestión de Aduanas	X		X	
6	Andrés Esteban Ordóñez Pérez Director de Gestión de Fiscalización	X		X	
7	Gustavo Alfredo Peralta Figueredo Director de Gestión Jurídica	X		X	
8	COR- Heinar Giovanni Puentes Aguilar Director de Gestión de Policía Fiscal y Aduanera	X		X	
9	Tony Samir Peña Guzmán Director de Gestión de Innovación y Tecnología (E)	X		X	
10	Edgar Fernando Aviles Gómez Jefe de la Oficina de Seguridad de la Información (E)	X		X	
11	Andrés Fernando Pardo Quiroga Director Operativo de Grandes Contribuyentes	X		X	
12	Luis Alejandro Gómez Hernández Jefe de la Oficina de Comunicaciones	X		X	
13	Claudia Consuelo Vargas Jefe de la Oficina Tributación Internacional	X		X	
14	Luis Alfredo Reyes Parra Jefe de la Oficina de Control Interno (A)	X		X	
15	Constanza del Pilar Rodríguez Páez Subdirectora de Planeación y Cumplimiento Secretaría Técnica	X		X	
16	Luz Angélica Villamizar Campos Subdirección de Planeación y Cumplimiento		X	X	
17	Jakeline Caballero Silva Subdirección de Planeación y Cumplimiento		X	X	
18	Martha Patricia Jara Onofre Subdirección de Planeación y Cumplimiento		X		
19	Carlos Anibal Parra Rodríguez Subdirección de Planeación y Cumplimiento		X	X	
20	Leislle Marcela Coral Duarte Subdirección de Planeación y Cumplimiento		X	X	
21	Paola Alejandra Vergara Cano Dirección de Gestión Corporativa		X		
22	Cielo Alejandra Vega Navarro Subdirectora de Compras y Contratos		X	X	

ACTA COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO No. 01

Continuación del Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 01 del 30 de enero de 2024.

No.	NOMBRES Y APELLIDOS	MIEMBROS	INVITADOS	ASISTIÓ	
				SI	NO
23	Clara Nieves Silva Pérez Subdirectora de Asuntos Disciplinarios		X	X	
24	Claudia Patricia Murillo Melo Subdirección Administrativa		X	X	
25	Diana Constanza Pérez Vargas Subdirección de Gestión del Empleo Público		X	X	
26	Juan Carlos Penagos Contratista		X	X	
27	Juan Oswaldo Manrique Camargo Subdirector de Fiscalización Tributaria		X	X	
28	Luz Mary Poveda Velásquez Jefe Coordinación de Documentación		X	X	

Orden del día:



Orden del día

DIAN

Hora	Tema	Responsable
11:00 am - 11:10 am	Introducción al Comité Verificación Quorum	Luz Nayibe López – Directora de Gestión Corporativa (Presidente Comité) Constanza del Pilar Rodríguez Páez – Subdirectora de Planeación y Cumplimiento (Secretaría Técnica del Comité)
11:10 am – 11:30 am	Presentación y aprobación Mapa de alineación DIAN Estrategia 2024 - 2026	Constanza del Pilar Rodríguez Páez – Subdirectora de Planeación y Cumplimiento y Equipo de Consultores IWE
11:30 am – 11:55 am	Presentación y aprobación planes institucionales 2024	Luz Nayibe López – Directora de Gestión Corporativa Constanza del Pilar Rodríguez Páez – Subdirectora de Planeación y Cumplimiento Tony Samir Peña Guzman – Director de Gestión de Innovación y Tecnología (E) Edgar Fernando <u>Avilés</u> Gomez – Jefe Oficina de <u>Seguridad</u> de la Información
11:55 – 12:00	Cierre	Luz Nayibe López – Directora de Gestión Corporativa (Presidente Comité)

Desarrollo:

1. Introducción al Comité a cargo de la Presidenta del Comité, Doctora Luz Nayibe Lopez Suarez, Directora de Gestión Corporativa.

La doctora Luz Nayibe López, Directora de Gestión Corporativa, saluda a los asistentes, da apertura al Primer Comité Institucional de Gestión y Desempeño del año 2024, e indica que se someteran a aprobación el Plan Estratégico y los planes institucionales:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos

Continuación del Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 01 del 30 de enero de 2024.

5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -- PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Para dar inicio al mismo, da la palabra a Constanza del Pilar Rodríguez Páez, Subdirectora de Planeación y Cumplimiento, quien tiene a cargo la Secretaría Técnica.

2. Verificación del quórum a cargo de la Secretaría Técnica del Comité, Constanza Rodríguez Páez.

Se hace llamado a lista y se verifica el quorum requerido.

3. Presentación y aprobación Mapa de Alineación DIAN Estrategia 2024 - 2026

La Subdirectora de Planeación y Cumplimiento, Constanza del Pilar Rodríguez Páez, inicia la presentación indicando que expondrá el Mapa de Alineación Institucional para la aprobación y posterior publicación en la página web de la Entidad.

Precisa que es necesario tener en cuenta las premisas sobre las cuales se ha estructurado el Mapa de alineación estratégica:



3. Presentación y aprobación mapa de alineación estratégica 2024 - 2026

DIAN

Premisas a tener en cuenta en este proceso:

1. La planeación estratégica a partir del 2024 se va a trabajar con la metodología de **alineación total**, su implementación se está realizando con el proyecto de planeación estratégica y herramienta tecnológica con recursos del BID. (Horizonte del proyecto: Hasta agosto de 2024).
2. La metodología de TBG no se va a desarrollar en el 2024, en su lugar, se trabajará **alineación total**, este año nos enfocaremos en la construcción de los diferentes componentes; en la medida que se vayan aprobando los tableros se irán oficializando.
3. Hitos principales desarrollados en el cuarto trimestre 2023 y enero 2024 frente a esta nueva planeación:
 - Talleres con áreas misionales con enfoque **aduanero y tributario** donde se identificaron elementos de visión, principales indicadores estratégicos e iniciativas / proyectos estratégicos a movilizar.
 - A partir de la aprobación del mapa de procesos, se definió formular la estrategia usando dos ejes estratégicos (**Facilitación y Control**),
 - Se hizo una propuesta del mapa de alineación el cual se trabajó de manera conjunta con los Directores de Gestión y Subdirectores relacionados.
 - Se construyó un mapa de alineación para su publicación el 31 de enero de 2024 y una propuesta de tableros de facilitación y control.

Continuación del Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 01 del 30 de enero de 2024.



3. Presentación y aprobación mapa de alineación estratégica 2024 - 2026

DIAN

Premisas a tener en cuenta en este proceso:

- El tablero que se va a publicar es el de alineación el cual se presenta el día de hoy en el comité, sin embargo, este tablero requiere un trabajo más detallado y sesiones de discusión para terminar de afinar este componente; una vez se den los ajustes correspondientes se abrirán espacios en este comité para su respectiva actualización y aprobación.
- El tablero que se presenta es Institucional del Director General y su equipo Directivo, todos tenemos corresponsabilidad en los Indicadores; para efectos de la presentación se incluyen los responsables de gestión principal, sin embargo, en el modelo se contarán con diferentes roles y responsabilidades que contribuyan a la gestión integral del mismo.
- Se realizará una sesión de divulgación a nivel nacional de los lineamientos en planeación y se acompañará este proceso con un plan de comunicaciones y transferencia de conocimiento, para apalancar la nueva cultura de planeación estratégica.
- Se está parametrizando una herramienta tecnológica a la medida de la entidad, que contendrá todos los elementos requeridos en la planeación de la entidad (*Tableros con indicadores, planes Institucionales, FURAG, Indicadores de Sinergia, entre otros*).

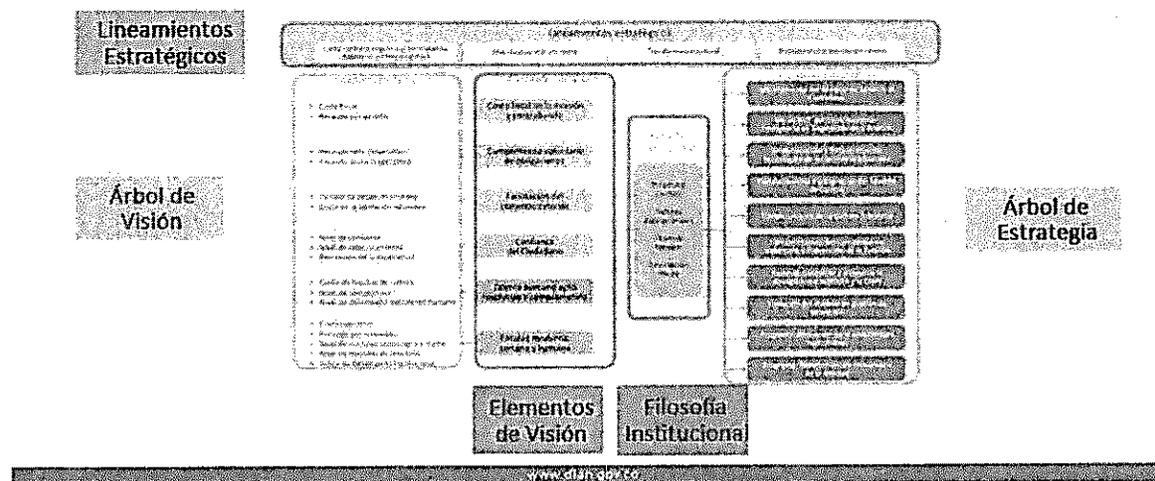
El Mapa de Alineación Institucional, constituye el Tablero Institucional a cargo del Director General y sus Direcciones de Gestión. Es de precisar que solo se publicarán en la página web de la Entidad, los indicadores definidos completamente.

Seguidamente, se explican cuales son los componentes del Tablero Institucional para lo cual se presenta el siguiente slide:



DIAN

Componentes del Mapa de Alineación Institucional 2024 - 2026



Los componentes del tablero se identifican de la siguiente forma:

- Los Lineamientos Estratégicos:** Estos fueron establecidos por el Director General y son la gran sombrilla para movilizar la gestión de la Entidad y por esta razón se encuentran en la parte superior del tablero. Estos son:
 - Lucha contra la evasión y el contrabando basada en evidencia rigurosa,
 - Más recursos mas eficiencia,
 - Transformación cultural
 - Normatividad al servicio del cambio.

Continuación del Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 01 del 30 de enero de 2024.

2. La filosofía institucional, la cual se encuentra en el centro del tablero, se compone de:

- El propósito central: Hacemos posible que todos / todas aporten los recursos necesarios para el sostenimiento del estado social de derecho.
- Los Valores Aspiracionales: Valentía, Objetividad, Templanza y Providencia.
- El Objetivo Retador: Reducir el costo fiscal de la evasión y el contrabando a menos del 1% del PIB.
- Descripción vívida como descripción de como lograr el objetivo retador.

Se enfatiza que esto fue aprobado el año pasado.

Se explica que al lado izquierdo del tablero se encuentran los elementos de la visión, la cual tiene en estos momentos 6 elementos y de este componente se desprende el árbol de la visión con los indicadores de resultado estratégico que medirán estos elementos de visión.

3. Los elementos de visión son:

- Costo fiscal de la evasión y contrabando
- Cumplimiento voluntario de obligaciones
- Facilitación del comercio exterior
- Confianza del ciudadano
- Talento humano apto, resolutivo y comprometido
- Entidad moderna cercana y humana como elementos habilitadores.

4. El árbol de visión incluye 15 Indicadores Estratégicos:

- Costo Fiscal
- Recaudo por Gestión
- Tiempo de desaduanamiento
- Costo de la Operación Aduanera
- Nivel de confianza
- Nivel de relacionamiento
- Percepción de la experiencia
- Cierre de brechas de cultura
- Nivel de compromiso
- Nivel de Desempeño del Talento Humano
- Costo Operativo
- Recaudo por empleado
- Nivel de madurez tecnológica y digital
- Nivel de madurez de procesos
- Índice de desempeño institucional
-

Al lado derecho del tablero se cuenta con el árbol de la estrategia que incluye 10 iniciativas estratégicas.

5. El árbol de Estrategia se compone de las siguientes iniciativas estratégicas.

- Mejoramiento del Modelo de servicio al ciudadano
- Visión 360° del contribuyente. Inteligencia en segmentación y análisis
- Modernización y Fortalecimiento tecnológico de los procesos aduaneros
- Fortalecimiento e Integración del Modelo de Control
- Fortalecimiento de la Cultura Tributaria
- Fortalecimiento del cumplimiento voluntario y prevención de la evasión
- Explorar, capitalizar y proyectar la sinergia entre la POLFA y la DIAN
- Evolución del Modelo de Gestión de Proyectos
- Programa: Alineación de la arquitectura institucional
- Programa: Transformación tecnológica de la Entidad

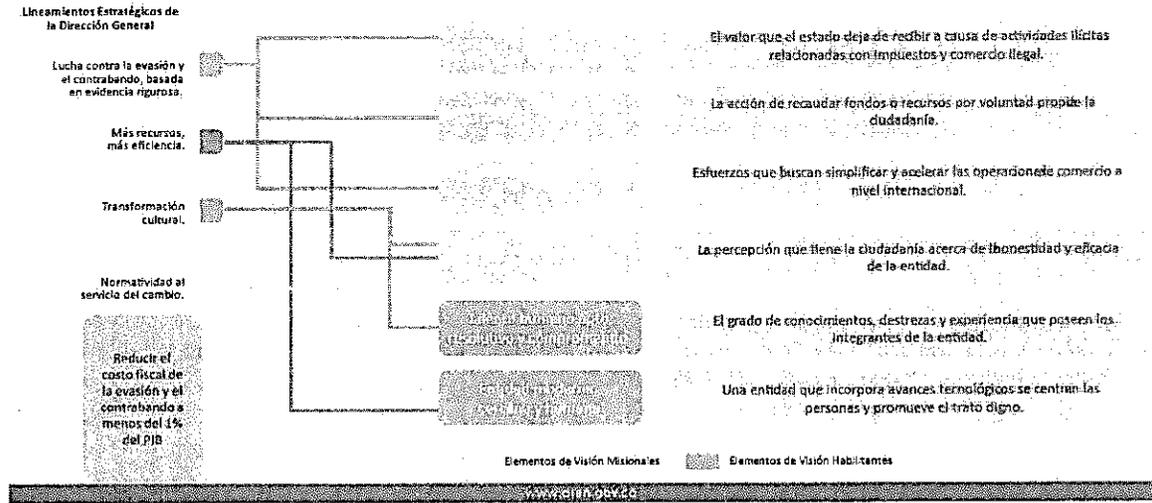
Luego se presenta la relación entre los lineamientos estratégicos de la Dirección General y los elementos de visión, lo cual se explica con el siguiente slide:

Continuación del Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 01 del 30 de enero de 2024.



DIAN

ELEMENTOS DE VISIÓN



La relación entre estos componentes se explica de la siguiente manera: En los elementos de visión hay dos categorías: elementos de visión misionales, los cuales son los de color verde, y los elementos de visión habilitantes en color azul. Cada elemento de visión tiene una definición.

En la parte izquierda de la presentación se encuentran los lineamientos de la Dirección General y en la parte inferior el objetivo retador el cual es la base para la movilización de toda la estrategia.

Los cruces entre elementos de visión y lineamientos estratégicos de la Dirección General son los siguientes:

La lucha contra la evasión y el contrabando basada en evidencia rigurosa se moviliza con tres elementos de visión misionales;

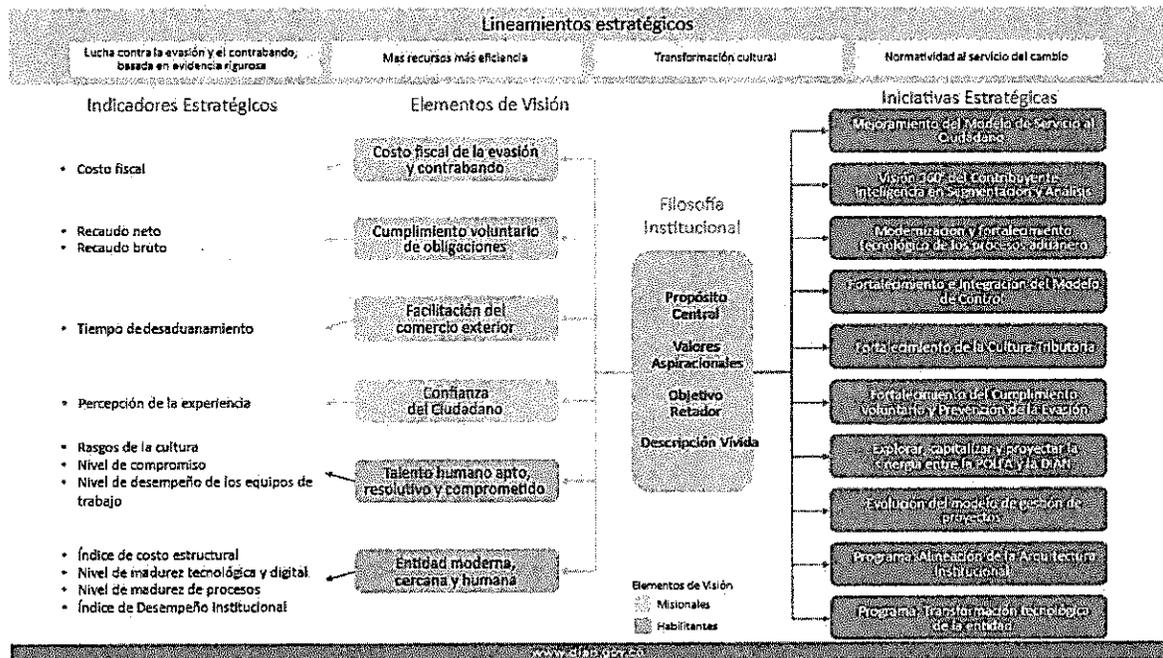
Más recursos más eficiencia con el elemento de visión misional Confianza del ciudadano y el elemento habilitante de Entidad moderna, cercana y humana.

Así mismo, el lineamiento de Transformación Cultural se relaciona con el elemento de visión misional "Confianza del ciudadano" y el elemento de visión habilitante "Talento humano apto, resolutivo y comprometido"; y la Normatividad al servicio del cambio se moviliza con el elemento de visión habilitante Entidad moderna, cercana y humana.

Se hace una descripción de cada uno de los elementos de visión tal y como lo podemos ver en la presentación.

A continuación se hace énfasis en los indicadores que movilizan los elementos de visión, para lo que se presenta el tablero de alineación y posteriormente se presenta el detalle de cada indicador:

Continuación del Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 01 del 30 de enero de 2024.



DIAN

ELEMENTO DE LA VISIÓN:
Costo fiscal de la evasión y el contrabando



El valor que el estado deja de recibir a causa de actividades ilícitas relacionadas con impuestos y comercio ilegal.

Indicador	Meta	Responsables
C. F. Evasión Renta	Indicador en construcción con plan de acción 100% hasta contar con línea base	Dirección de Gestión de Estratégica y Analítica - Estudios Económicos
C. F. Evasión IVA		
C. F. Evasión Aranceles		

Continuación del Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 01 del 30 de enero de 2024.



DIAN

ELEMENTO DE LA VISIÓN:
Cumplimiento voluntario de las obligaciones



Acción de recaudar fondos o recursos por voluntad propia de la ciudadanía.

Indicador	Meta	Responsable
Recaudo Neto de la DIAN	Por definir - CONFIS	Dirección de Gestión de Impuestos
Recaudo Bruto	Por definir - CONFIS	



DIAN

ELEMENTO DE LA VISIÓN:
Facilitación del comercio exterior



Esfuerzos que buscan simplificar y acelerar las operaciones de comercio a nivel internacional.

Indicador	Meta	Responsable
Tiempo de desaduanamiento	Por definir	Dirección de Gestión de Aduanas



Continuación del Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 01 del 30 de enero de 2024.



DIAN

ELEMENTO DE LA VISION:
Confianza del Ciudadano 

La percepción que tiene la ciudadanía acerca de la honestidad y eficacia de la entidad.

Indicador	Meta	Responsable
Percepción de la experiencia	Indicador en construcción con plan de acción 100% hasta contar con línea base	Dirección de Gestión de Impuestos



DIAN

ELEMENTO DE LA VISION:
Talento humano apto, resolutivo y comprometido 

El grado de conocimientos, destrezas y experiencia que poseen los integrantes de la entidad.

Indicador	Meta	Responsable
Rasgos de la cultura	Por definir	Dirección de Gestión Corporativa Dirección de Gestión Corporativa
Novel de compromiso	Indicador en construcción con plan de acción 100% hasta contar con línea base	
Nivel de desempeño		



Continuación del Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 01 del 30 de enero de 2024.



DIAN

ELEMENTO DE LA VISIÓN:
Entidad moderna, cercana y humana



Una entidad que incorpora avances tecnológicos, se centra en las personas y promueve el trato digno.

Indicador	Meta	Responsable
Índice de costo estructural	Por definir	Dirección de Gestión Corporativa
Nivel de madurez tecnológica y digital	Indicador en construcción con plan de acción 100% hasta contar con línea base	Dirección de Gestión de Innovación y Tecnologías de la Información

www.dian.gov.co



DIAN

ELEMENTO DE LA VISIÓN:
Entidad moderna, cercana y humana



Una entidad que incorpora avances tecnológicos, se centra en las personas y promueve el trato digno.

Indicador	Meta	Responsable
<p>Nivel de madurez por procesos = Indicador compuesto que incluye 3 indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de procesos definido y documentado= (Número de procesos con modelo de procesos definido y documentado) / (Número total de procesos) • Porcentaje de procesos con indicadores de desempeño (Número de procesos con indicadores de desempeño) / (Número total de procesos) • Porcentaje de procesos con matrices de riesgo (Número de procesos con matrices de riesgo) / (Número total de procesos) 	Indicador en construcción con plan de acción 100% hasta contar con línea base	Dirección de Gestión de Estrategia y Analítica
Índice de Desempeño Institucional= Calificación FURAG	86,3%	

www.dian.gov.co

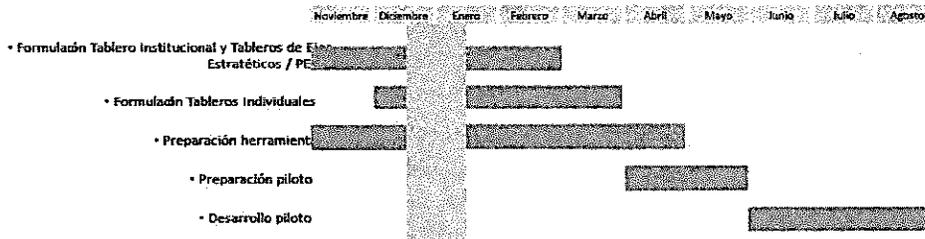
A continuación se hace una descripción general del cronograma para continuar con la formulación de los Tableros de Ejes Estratégicos e individuales, así como la implementación de la herramienta para iniciar una fase piloto en el mes de abril de 2024, la cual se tiene prevista hasta el mes de agosto de este año.

Continuación del Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 01 del 30 de enero de 2024.



DIAN

Cronograma de alto nivel



Terminando la presentación, se somete a aprobación el tablero de alineación de la Entidad por parte de los miembros del Comité y se solicita registrar en el chat de la sesión virtual, apruebo o no apruebo.

Queda Aprobado

4. Presentación y aprobación planes institucionales 2024

A continuación, según el orden de la agenda, se presentan y se someten a aprobación, por los miembros del Comité, los planes institucionales para la vigencia 2024 según los lineamientos del Decreto 612 de 2018. Se especifica que para su presentación se dará la palabra a los encargados de cada tema quienes presentarán los principales hitos de cada plan.

Se inicia con los planes a cargo de la Dirección de Gestión Corporativa, se da la palabra a la Doctora Luz Nayibe López Suárez, Directora de Gestión de esta dependencia:

La Dra. Luz Nayibe explica los hitos de los 8 planes a cargo:



DIAN

Planes Institucionales 2024
Dirección de Gestión Corporativa

1. Plan Institucional de Archivos - PINAR

Hitos 2024
> Definir estrategias para que los servidores públicos fortalezcan la competencia funcional de Gestión Documental bajo los parámetros normativos.
> Realizar un diagnóstico que permita determinar la priorización en las actividades a ejecutar para la intervención eficiente de los Archivos de Gestión y Centrales.
> Definir una estrategia que incluya incentivos para los equipos de trabajo que demuestren mayor desarrollo de la competencia funcional en Gestión Documental; así como la adopción de medidas sancionatorias por el incumplimiento normativo.

2. Plan Anual de Adquisiciones

Hitos 2024
> Total PAA 2023: \$145.862.336.767 – 506 Líneas
> Funcionamiento 405 líneas por valor de \$113.932.253.086
> Inversión: 101 líneas por valor de \$31.930.083.681
1. Nivel Central:
> 196 líneas por valor de \$92.907.036.862
2. Seccionales:
> 310 líneas por valor de \$ 52.955.299.905

Continuación del Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 01 del 30 de enero de 2024.

1. Plan Institucional de Archivos – PINAR

Es un instrumento para la planeación de la función archivística que busca alinear y articular la gestión documental de la entidad al Plan Estratégico Institucional, así como su armonización con la misión, objetivos y metas estratégicas previstos por Entidad.

2. Plan Anual de Adquisiciones

Permite que la Entidad Estatal aumente la probabilidad de lograr mejores condiciones de competencia a través de la participación de un mayor número de operadores económicos interesados en los procesos de selección que se van a adelantar durante el año fiscal, y que el Estado cuente con información suficiente para realizar compras coordinadas.

Con el fin de administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de empleos de tal manera que se puedan cubrir las necesidades del recurso humano de la Entidad en la vigencia del 2024, se presenta al Comité la siguiente información:



DIAN

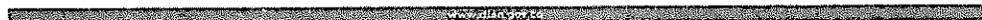
**Planes Institucionales 2024
Dirección de Gestión Corporativa**

3. Plan Anual de Vacantes

Hitos 2024
> Vacantes definitivas vigencia 2021 – 6.719 Sin proveer 350
> Vacantes definitivas vigencia 2022 – 6.985 Sin proveer 490
> Vacantes definitivas vigencia 2023 – 6.159 Sin proveer 454
> Vacantes definitivas vigencia 2024 – 15.350 Sin proveer 9.417

4. Plan de Previsión de Recursos Humanos

Hitos 2024
> Empleos ofertados vigencia 2021 – 622 empleos modalidad ascenso
> Empleos ofertados vigencia 2022 – 4700 empleos modalidad mixta
> Empleos proyectados* oferta concurso de méritos 2024 – 1000 empleos
> Empleos proyectados* uso de listas vigentes 2024 – 2.000 empleos



3. Plan Anual de Vacantes: Explica las cifras presentadas en el slide

4. Plan de Previsión de Recursos Humanos: Explica las cifras presentadas en el slide



DIAN

**Planes Institucionales 2024
Dirección de Gestión Corporativa**

5. Plan Estratégico de Talento Humano

Hitos 2024
Plan de Bienestar e Incentivos
Dimensiones en que se desarrollará el Plan de BIEN – ESTAR para los servidores públicos de la DIAN:
> Disfrutando y explorando mi Bien-Estar – 2 líneas de acción 8 iniciativas
> Promoviendo la salud – 1 línea de acción 6 iniciativas
> Reconociendo la labor – 4 líneas de acción 10 iniciativas - Incentivos

6. Plan Institucional de Capacitación – PIC

Hitos 2024
> Plan curricular por competencias asociadas al nuevo mapa de procesos de la Entidad
> Construido teniendo en cuenta referencias internacionales
> Tres ciclos de formación relacionados con las diferentes necesidades de formación de los funcionarios
• Esenciales: actividades de formación y contexto DIAN dirigidos a los nuevos funcionarios de la Entidad
• Especializadas: actividades de capacitación cuyo objetivo es fortalecer los conocimientos y competencias específicas relacionadas con el proceso al cual pertenece el funcionario. Tiene diferentes niveles de especialización y profundización
• Actualización: actividades de capacitación que buscan brindar actualización normativa, de procesos y procedimientos y tecnologías emergentes
> La línea de actualización sobre tecnologías emergentes tendrá un carácter prioritario y transversal dada la importancia estratégica de la modernización de la Entidad
> Rutas flexibles de acuerdo con las necesidades de los diferentes servidores
> Identificación de competencias transversales que deben tener los servidores DIAN y la Escuela de liderazgo y alta gerencia



Continuación del Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 01 del 30 de enero de 2024.

5. Plan Estratégico de Talento Humano

Explica que este plan corresponde a la formulación de actividades que contribuyen al desarrollo de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, estableciendo la gestión estratégica del talento humano como esencia del Modelo MIPG.

6. Plan Institucional de Capacitación – PIC -

Constituye el conjunto de acciones de capacitación y formación, que facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los funcionarios a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en la DIAN.



**Planes Institucionales 2024
Dirección de Gestión Corporativa**



7. Plan de Bienestar e Incentivos

Hitos 2024

Reconociendo la labor:

- > **Salario Emocional**
 - Ruta en caso de fallecimiento-nacimiento - graduación
 - Alianzas estratégicas con diferentes sectores de la economía
 - Horario flexible
 - Beneficios para el equilibrio de vida laboral, personal y familiar
- > **Estímulos e Incentivos**
 - Educación Superior
 - Educación Especial
 - Reconocimiento al buen servicio – mejores servidores y equipos de trabajo
 - Implementación del teletrabajo
- > **Desvinculación Amable y Empática**
 - Programa Millas para tus sueños
 - Programa de offboarding y toda una vida de servicio
- > **Experiencias para el Relacionamiento**
 - Intervenciones en manejo y control de la ansiedad, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, planificación y manejo del tiempo, motivación laboral, comunicación asertiva, manejo de relaciones humanas

8. Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SGSST

Hitos 2024

Definir y ejecutar las actividades para promover, mantener y mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la DIAN a nivel nacional, a partir del fortalecimiento de los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad laboral, para lograr y mantener ambientes de trabajo saludables en el marco de la normatividad vigente.

- > **5 Dimensiones**
 - Promoción y prevención
 - Medicina laboral
 - Calidad
 - Vigilancia epidemiológica
 - Emergencias
- > **1 Eje articulador**
 - Gestión de servicios
- > **5 Ejes transversales**
 - Planeación, Riesgos e Indicadores
 - Gestión Presupuestal y Contratación
 - Comunicaciones y Capacitación
 - Gestión Documental
 - Cultura Organizacional y Gestión del Cambio

7. Plan de Bienestar e incentivos

En este plan la entidad se enfoca en avanzar hacia una organización más saludable, adoptando un modelo de Bienestar Laboral holístico, el cual integra varios aspectos como salud, desarrollo personal, cultura organizacional y equilibrio entre trabajo y vida, con el propósito de lograr el bienestar integral de sus servidores, proporcionando ambientes laborales más saludables, felices y atractivos, lo que permitirá atraer y retener a los mejores talentos en un entorno laboral en constante cambio y evolución.

8. Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SGSST

En este plan se busca definir y ejecutar las actividades para promover, mantener y mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la DIAN a nivel nacional, a partir del fortalecimiento de los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad laboral, para lograr y mantener ambientes de trabajo saludables en el marco de la normatividad vigente

Terminada la exposición por parte de la doctora Luz Nayibe, el Director de Innovación y Tecnología, Tony Samir Peña, le pregunta acerca del desarrollo del nuevo modelo de evaluación del desempeño que se está estructurando. La doctora Luz Nayibe le indica que se está revisando con la Dirección de Gestión Estratégica y Analítica y se dará a conocer en su momento.

Continuación del Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 01 del 30 de enero de 2024.

La Subdirectora de Planeación y Cumplimiento, Constanza Rodríguez Páez, indica que el tema de evaluación del desempeño no hace parte de los temas que se están exponiendo en la sesión de hoy y precisa que en el Tablero de Alineación Estratégica se cuenta con un indicador de desempeño que está apalancado con el tema de evaluación.

Siguiendo con el orden de los planes a aprobar, a continuación se da la palabra a la Subdirección de Planeación y Cumplimiento quien expone los principales hitos del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano – PAAC-, quien tiene la responsabilidad de consolidar este plan con las actividades propuestas por parte de cada uno de los responsables de los componentes del mismo.



DIAN

Planes Institucionales 2024 Dirección de Gestión Estratégica y de Analítica

9. Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC

Componente	Actividades	Hitos 2024
Riesgos/Mapas de corrupción	3	➤ Actualizar 3 matrices de riesgos de corrupción de los procesos / subprocesos
Racionalización de trámites	6	➤ Revisar trámites, 2 tipo administrativo y 4 tipo tecnológico.
Rendición de cuentas	7	➤ Aplicar una encuesta a la ciudadanía en cuales debería profundizar la entidad frente a los resultados alcanzados.
Atención al ciudadano	14	➤ Presentar Propuestas de auditorías posterior en Reunión Directiva Auditoría Posterior al Despacho- APD-, Diseño e implementación del modelo de experiencia de usuario.
Mecanismos para la transparencia y acceso a la información	17	➤ Mantener actualizadas las bases de datos de Convenios para Evitar la Doble Imposición en materia tributaria y los Acuerdos Internacionales en materia de Intercambio Internacional de información. Base de datos de conceptos jurídicos actualizada.
Acciones adicionales	14	➤ Promover la publicación de la declaración de bienes, rentas y declaratoria de conflictos de Intereses por parte de los directivos de la entidad, y Verificar por muestreo posibles conflictos de interés en declaración de bienes y rentas.
Totales	61	

www.dian.gov.co

En este plan se especifica que se cuenta con 61 acciones distribuidos en los 6 componentes del Plan Institucional y se cuenta los principales hitos para el 2024.

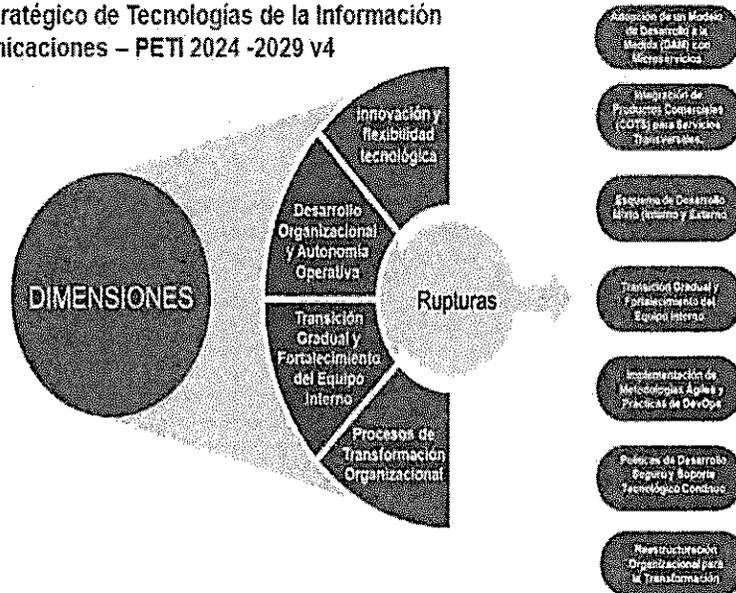
A continuación, se da la palabra a la Dirección de Gestión de Innovación y Tecnología (DIGIT) quien tiene a cargo el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI. Para esto se da la palabra al Director de Gestión de Innovación y Tecnología encargado, Tony Samir Peña Guzman.

Continuación del Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 01 del 30 de enero de 2024.



Planes Institucionales 2024 Dirección de Gestión de Innovación y Tecnología

10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI 2024 -2029 v4



El Dr. Peña indica que el PETI no solo representa una hoja de ruta tecnológica, sino también refleja el compromiso con la modernización y eficiencia institucional. Este plan está estructurado y enfocado sobre 7 rupturas estratégicas organizadas en 4 dimensiones, así:

1. Dimensión de Innovación y Flexibilidad Tecnológica:

Ruptura 1: Adopción de un Modelo de Desarrollo a la Medida (DAM) con Microservicios. Esta ruptura se enfoca en la innovación tecnológica y la flexibilidad, permitiendo una adaptación rápida a cambios y necesidades emergentes.

Ruptura 2: Integración de Productos Comerciales (COTS) para Servicios Transversales. La incorporación de soluciones comerciales estandarizadas junto con desarrollos personalizados demuestra una búsqueda de equilibrio entre innovación y eficiencia operativa.

2. Dimensión de Desarrollo Organizacional y Autonomía Operativa:

Ruptura 3: Esquema de Desarrollo Mixto (Interno y Externo). Esta ruptura representa un enfoque estratégico en la estructura organizacional y la gestión de recursos humanos, equilibrando el desarrollo interno con la contratación externa para mejorar la autonomía y la capacidad de la organización.

Ruptura 4: Transición Gradual y Fortalecimiento del Equipo Interno. Esta estrategia está alineada con el desarrollo organizacional, enfocándose en la construcción gradual de competencias internas y reduciendo la dependencia de recursos externos.

Continuación del Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 01 del 30 de enero de 2024.

3. Dimensión de Agilidad y Sostenibilidad en el Desarrollo:

Ruptura 5: Implementación de Metodologías Ágiles y Prácticas de DevOps. Esta ruptura se centra en la agilidad operativa y la eficiencia en el desarrollo y la implementación, lo que es fundamental para una respuesta rápida y efectiva a las necesidades cambiantes.

Ruptura 6: Políticas de Desarrollo Seguro y Soporte Tecnológico Continuo. Esta estrategia aborda la sostenibilidad a largo plazo y la seguridad en el desarrollo, asegurando que los sistemas y procesos sean robustos, seguros y capaces de adaptarse con el tiempo.

4. Dimensión: Procesos de Transformación Organizacional

Ruptura 7: Reestructuración Organizacional para la Transformación Digital. Estructura organizacional apropiada en la DGIT para un proceso de transformación digital

Por último, se da la palabra a la Oficina de Seguridad de la Información quien tiene a cargo dos planes institucionales. El Dr. Edgar Fernando Aviles Gómez, Jefe de esta Oficina, presenta los dos planes con sus principales hitos:



**Planes Institucionales 2024
Oficina de Seguridad de la Información**

11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información

12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Hitos 2024	Hitos 2024
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Definir los indicadores de gestión de Riesgos de Seguridad de la Información. ➤ Configurar los indicadores en la herramienta GRC (Gobierno, Riesgo y Cumplimiento). ➤ Realizar la medición de los indicadores de acuerdo a la periodicidad definida. ➤ Realizar las actividades de monitoreo y revisión, definidas en la cartilla de Riesgos CT-IIT-0132 numeral 4, para dos (2) subprocesos de la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisar y ajustar las políticas y documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información -- SGSPI y del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información - MSPI. ➤ Diseñar el Plan de Comunicaciones de Seguridad y Privacidad de la Información 2024. ➤ Medir los indicadores del SGSPI. ➤ Inscribir y actualizar las bases de datos que contienen datos personales en el Registro nacional de bases de Datos_RNBD de la Superintendencia de Industria y Comercio SIC, y reportar sus novedades. ➤ Ejecutar las actividades definidas en el plan de cierre de brechas producto del diagnóstico del SGSPI y MSPI realizado en la vigencia 2023. ➤ Ejecutar el Plan de Capacitación, Sensibilización y Comunicación, de Seguridad de la Información ➤ Realizar la evaluación y establecer los planes de mejoramiento del MSPI y SGSPI.

1. Para el año 2024, en el Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información, se tiene como meta: Realizar la medición de indicadores de la gestión de riesgos de seguridad de la información, para lo cual se hace necesario:

- Definir los indicadores de gestión de riesgos de seguridad de la información.
- Configurar los indicadores en la herramienta GRC (Gobierno, Riesgo y Cumplimiento)
- Realizar la medición de los indicadores de acuerdo con la periodicidad definida.
- Así mismo indica que se tiene previsto ejecutar las fases de monitoreo y revisión de la Gestión de Riesgos de Seguridad de la Información, para lo cual se realizarán las actividades de monitoreo y revisión, definidas en la cartilla de Riesgos CT-IIT-0132 numeral 4, para dos subprocesos de la entidad.

ACTA COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO No. 01

Continuación del Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 01 del 30 de enero de 2024.

2. En cuanto al Plan de Seguridad y Privacidad de la Información, se tiene previsto:
- Revisar y ajustar las políticas y documentación del SGSP y del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información - MSPI.
 - Diseñar el Plan de Comunicaciones de Seguridad y Privacidad de la Información 2024.
 - Medir los indicadores del SGSPI
 - Inscribir y actualizar las bases de datos que contienen datos personales en el registro nacional de datos de la Superintendencia de Industria y Comercio - SIC y reportar sus novedades.
 - Ejecutar las actividades definidas en el plan de cierre de brechas producto del diagnóstico del Modelo de Seguridad y Privacidad de Información - MSPI realizado en la vigencia 2023.
 - Ejecutar el Plan de Capacitación, sensibilización y comunicación de seguridad de la información
 - Realizar la evaluación y establecer los planes de mejoramiento del MSPI y SGPI.

Al final explica que la realización de estos hitos nos permitirá Implementar los planes de mejora resultado del diagnóstico del Modelo de seguridad y Privacidad de Información y del Sistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de Información de la vigencia 2023; Implementar el Plan de capacitación, sensibilización y comunicación de Seguridad de la Información para esta vigencia 2024, Evaluar la implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información y del Sistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información, así como Definir de los planes de mejora del MSPI y SGSPI para la siguiente vigencia 2025 y así dar cumplimiento a lo definido en el MSPI definido por MinTic y las prácticas internacionales sobre la materia como la ISO 27001:2022 e ISO 27002:2022.

Terminada la presentación de todos los Planes Institucionales de la vigencia 2024, se somete a aprobación por parte de los miembros del Comité y se solicita registrar en el chat de la sesión virtual, apruebo o no apruebo.

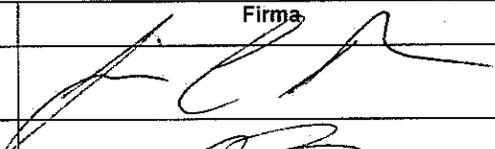
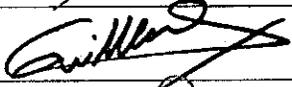
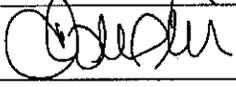
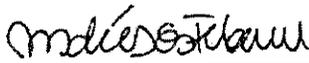
Quedan Aprobados todos los Planes Institucionales para la vigencia 2024, los cuales serán publicados en la página web de la DIAN, según lo establece el Decreto 612 de 2018.

Cierre.

La secretaria del Comité Constanza del Pilar Rodríguez Páez, indica que se han expuestos todos los temas y se da por terminada la sesión siendo las 12:00 m del día 30 de enero de 2024.

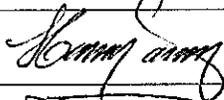
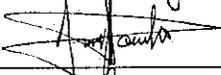
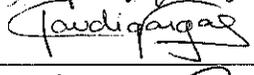
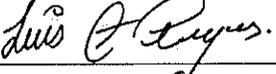
La doctora Luz Nayibe agradece la asistencia y cierra el Comité.

Por todo lo anterior, se firma por los miembros asistentes:

No.	Nombres y Apellidos	Firma
1	Luis Carlos Reyes Hernández Director General	
2	Luz Nayibe López Suárez Directora de Gestión Corporativa	
3	Guillermo Alberto Sinisterra Paz Director de Gestión Estratégica y de Analítica	
4	Cecilia Rico Torres Directora de Gestión de Impuestos	
5	Claudia Patricia Marín Jaramillo Directora de Gestión de Aduanas	
6	Andrés Esteban Ordóñez Pérez Director de Gestión de Fiscalización	

ACTA COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO No. 01

Continuación del Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 01 del 30 de enero de 2024.

No.	Nombres y Apellidos	Firma
7	Gustavo Alfredo Peralta Figueredo Director de Gestión Jurídica	
8	COR- Heinar Giovanni Puentes Aguilar Director de Gestión de Policía Fiscal y Aduanera	
9	Tony Samir Peña Guzmán Director de Gestión de Innovación y Tecnología (E)	
10	Edgar Fernando Aviles Gómez Jefe de la Oficina de Seguridad de la Información (E)	
11	Andrés Fernando Pardo Quiroga Director Operativo de Grandes Contribuyentes	
12	Luis Alejandro Gómez Hernández Jefe de la Oficina de Comunicaciones	
13	Claudia Consuelo Vargas Jefe de la Oficina Tributación Internacional	
14	Luis Alfredo Reyes Parra Jefe de la Oficina de Control Interno (A)	
15	Constanza del Pilar Rodríguez Páez Subdirectora de Planeación y Cumplimiento- Secretaría Técnica	