

 Alcaldía de Bucaramanga	<b>ACTA DE REUNIÓN</b>	Código: F-MC-1000-238,37-005
		Versión: 2.0
		Página 1 de 5

<b>HORA INICIO:</b> 7:00 a.m.	<b>HORA FINAL:</b> 9:00 a.m.	<b>LUGAR:</b> Salón Consejo de Gobierno	<b>FECHA:</b> 26/12/2018
----------------------------------	---------------------------------	--	-----------------------------

PARTICIPANTES	
NOMBRE	ÁREA
Rodolfo Hernández Suárez	Alcalde de Bucaramanga
Juan Manuel Gómez Padilla	Secretario de Planeación
José Agustín Sotto Cano	Secretario Administrativo (E)
Ana Leonor Rueda Vivas	Secretaria de Educación
Lía Patricia Carrillo García	Control Interno de Gestión
Adriana García- Herreros Mantilla	Secretaría de Salud Y Ambiente
Luz Elena Torres Molina	Secretaria de Desarrollo Social
Fanny Aria Arias	Secretaria de Infraestructura.
Alba Asucena Navarro Fernández	Secretaria del Interior
Consuelo Rodríguez Gil	DirectoraINDERBU
Néstor José Rueda Gómez	Director IMCT
Aychel Patricia Morales Suescún	Directora INVISBU
Diego Orlando Rodríguez Ortiz	Director Bomberos
Laura Isabel Rodríguez Cardozo	Gerente Metrolínea
Medardo Faber Mejía Palomino	Gerente IMEBU
Sandra Milena Amaya Toro (E)	Gerente (E) ISABU
Germán Torres Prieto	Director Tránsito de Bucaramanga
Jorge Enrique Rueda Forero	Gerente Caja de Previsión Social
Siomara Hernández Sánchez	Secretaría Administrativa coordinadora SIGC
Andrés Fernando Ariza Cartagena	Profesional Especializado Secretaría de Planeación
SE ANEXA LISTADO DE ASISTENCIA	
OBJETIVO	
Realizar la revisión y el seguimiento de los Planes de Trabajo de los Institutos Descentralizados, que forman parte del “Comité Municipal de Gestión y Desempeño del municipio de Bucaramanga”, en virtud del Decreto No 0097 del 29 de junio de 2018 y demás normas que orientan la gestión.	
DESARROLLO DE LA REUNIÓN	
En el salón del Consejo de Gobierno siendo las 7:00 am el Ing. Juan Manuel Gómez Padilla, procedió a tomar la asistencia de los integrantes del Comité y verificó que existía quorum con voz y voto para iniciar la reunión.	
Acto seguido, el doctor Juan Manuel, inició la reunión, recordando que el propósito de la misma es presentar un informe del avance en los Planes de Acción de cada uno de los Institutos Descentralizados que forman parte del Comité, partiendo de la base que en el Comité anterior quedaron presentados y aprobados dichos planes. El orden del día fue el siguiente:	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de Quórum</li> <li>2. Presentación y avance del plan de trabajo del MIPG, por parte de los diferente Institutos Descentralizados.</li> <li>3. Aprobación del posible cronograma de reuniones del Comité Municipal para la vigencia 2019 (Serán los días martes, en el horario de 8:00 a.m. a 12:00 m.) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Primer Comité Municipal el 26 de marzo</li> <li>• Segundo Comité Municipal el 25 de Junio</li> <li>• Tercer Comité Municipal el 24 de septiembre</li> <li>• Cuarto Comité Municipal el 17 de diciembre</li> </ul> </li> <li>4. Otros.</li> </ol>	

111 f



El Señor Alcalde tomó la palabra, como presidente del Comité Municipal, dando la bienvenida al Comité y empezó su intervención haciendo referencia que lo realmente importante es hacer lo que genera felicidad inmediata en la gente, por ahí hay que empezar, este Comité es gestión y planeación, dentro de la gestión está hacer cumplir las normas y resulta que no las estamos haciendo cumplir, como son tantas las dependencias que interactúan empiezan a echarse la culpa todos y nadie hace nada. Esto debe corregirse y tener muy claro quien debe liderar una acción cuando interactúan varios en su cumplimiento, por ejemplo todo lo relacionado con los bares, todo lo que es el funcionamiento, del comercio, la industria no empezar a descargar responsabilidades de un lado para otro, que es Planeación el responsable o Espacio Público o el Interior. Esa es la percepción que se tiene y todos los días va gente desde las cinco de la mañana a mi casa a quejarse de procesos que los empiezan y nunca terminan creando una sensación de la ciudadanía frente a los inspectores, que les tiene que dar plata para cumplir con sus obligaciones y de esta manera se encargan de enredar la pita para que no se produzca el hecho del cumplimiento de la norma. El Señor Alcalde expone que si hay alguna observación frente a este tema era el momento indicado para hacerla.

Intervino la Dra. Alba Asucena, Secretaria del Interior, aclarando que puede ser cierto que en algunas oportunidades les den plata a los inspectores, pero es muy difícil convencer al ciudadano para que denuncie, también expuso que desde su Despacho se ha pesado en hacer una rotación de los inspectores para obligarlos a salir de su zona de confort y presionarlos para que terminen los procesos. Adicionalmente también les están haciendo seguimiento, pero la Dra. Alba reitera que es una situación muy difícil. El Alcalde ante esto respondió que aquellos inspectores que no cumplan los lleven al programa Hable con el Alcalde y él se encarga de confrontarlos con la gente. El Señor Alcalde manifestó que falta hacer seguimiento y ponerse la camiseta, les aconsejó que todo hay que evacuarlo en el momento, no hay que dejar nada para mañana, porque esa es la imagen del gobierno y la imagen son percepciones no prioridades; como una marca, la percepción es superior a la realidad y se da cuando el ciudadano ve que una solicitud que hace es resuelta en minutos. Siempre hay que sacar el tiempo y atender ipso facto a la gente con un excelente servicio; la gente califica a los funcionarios públicos con la capacidad de respuesta inmediata. El Alcalde le dice al Secretario de Planeación que es necesario buscar una solución para hacer el cierre de la situación, para dejar de botar la responsabilidad entre Planeación, Interior, y Salud.


El Alcalde prosigue haciendo referencia que para él cuatro horas es mucho tiempo destinado para éste Comité, el Dr. Juan Manuel aclara que el tiempo depende de la demora en las presentaciones de los Institutos Descentralizados y que cuando se decidió aplazarlo, se determinó que cada uno tendría un tiempo máximo de 10 minutos y que algunos lo podrían hacer en solo 5 minutos, para un total de 2 horas aproximadamente.

Para dar inicio al segundo punto del orden del día, la presentación y avance del plan de trabajo del MIPG, por parte de los diferentes Institutos Descentralizados, el Dr. Juan Manuel le recordó al Señor Alcalde, que los Institutos descentralizados presentaran sus planes de trabajo del MIPG y los avances que han realizado a la fecha de los mismos.

La Dra. Lía Patricia, aprovechó el momento para hacer una observación y pedir que se haga una revisión jurídica del acto administrativo por el cual se creó y reglamento el comité Municipal de Gestión y Desempeño debido a que posee algunas falencias en la medida en que Instituciones como Metrolínea y el Área Metropolitana, pues por su conformación accionaria, el tener asamblea y por toda su estructura no debería integrar el Comité. Ante esto el Dr. Juan Manuel aclaró que el Área Metropolitana no está en el decreto y que Metrolínea ya había pasado la solicitud, sin embargo se le pidió a Metrolínea que por la reunión del día de hoy asistiera al Comité.

Inició las presentaciones la Dra. Laura Isabel, Gerente Metrolínea con la exposición del Plan de trabajo y los avances que presenta a la fecha. (Se anexa presentación). El Alcalde preguntó a la Dra. Laura ¿cuántas denuncias penales existen? Ella respondió



 Alcaldía de Bucaramanga	ACTA DE REUNIÓN	Código: F-MC-1000-238,37-005
		Versión: 2.0
		Página 3 de 5

que cero, sin embargo existen unas acciones de repetición en proceso, pero el Alcalde manifestó que desde el 2009 se han venido robando metrolínea y existen cero denuncias. También se está estudiando el caso de Urbanas, pues es el caso que más afecta a metrolínea, dado que para hacer el nuevo portal se necesitan 111 mil millones de pesos y Urbanas se le pagaron 46 mil millones en el proceso de la construcción y demandaron a metrolínea por 163 mil millones y todos los días aumenta esa deuda por los intereses asociados. Se está estudiando la forma que esos 46 mil millones que se utilizaron de los pasajes, que fue una concesión que se concilió pagándose a través de la tarifa poder conseguir que el gobierno la devuelva a través de un Conpes. El Alcalde pidió ponerse una meta en la investigación de la adjudicación de estos contratos, para buscar las fallas jurídicas y poder poner la denuncia penal. Quedó como tarea para el 30 de enero del 2019 presentar la demanda penal para el caso de Urbanas.

Continuó la Dra. Deicy, Subdirectora Técnica IMEBU con su exposición (se anexa presentación). El Alcalde le pide a la Dra. Deicy un informe de una hoja de todo lo que encontraron en el momento que recibieron el IMEBU, para entregar ese mismo día. ¿Cuántas demandas penales hay puestas por el IMEBU? cero, ninguna ha prosperado. La Dra. Deicy explicó que no cuentan con un abogado que se dedique a estos temas, pues el único que hay se encarga de la gestión misional. El alcalde le pidió a la Dra. Lía direccionar un abogado para el IMEBU, que se encargue de atacar la causa. El Alcalde preguntó por las Empresa Madre y Deicy respondió que de las ocho, siete se encuentran funcionando, falta reforzar la de las piscinas, la de reciclaje, la de coterios de Centroabastos (300 asociados), están funcionando muy bien y las que vienen son la de turismo apoyada por el IMCT y la de cuidados especiales de salud apoyada por la FOSCAL.

La Dra. Lía, le pidió a Deicy hacer una revisión del porcentaje de avance presentado por el IMEBU en las diapositivas, sin embargo ella se mantuvo en que ese es el avance en lo programado para el año 2018. Para finalizar el Dr. Medardo intervino contándole al señor Alcalde las conversaciones que ha sostenido con la jefe de enfermeras de la FOSCAL, donde existe la posibilidad para la construcción del servicio y se requiere la intervención de él con el Dr. Virgilio Galvis, para la contratación de las enfermeras para suplir la demanda.

Hizo su presentación, la Dra. Aychel Patricia, Directora INVISBU (se anexa presentación). Aclaró que la política de gobierno del presidente Duque, Casa digna, vida digna que va dirigida al mejoramiento interno de la vivienda y paralelo al mejoramiento integral al cual el INVISBU le puede apuntar para la adquisición de recursos. Sin embargo, el Alcalde manifestó que él no está de acuerdo con el mejoramiento interno de las viviendas, sino con el mejoramiento externo.

Continuó con su presentación la Dra. Tatiana Chávez, del ISABU, seguidamente expuso la Dra. Consuelo, Directora INDERBU, el Dr. Jorge Enrique, Gerente de la Caja de Previsión Social, el Dr. Germán, Director Tránsito de Bucaramanga y finalmente el Dr. Diego, Director de Bomberos. (se anexan las presentaciones de cada Instituto)

El Dr. Juan Manuel excusó al Dr. Néstor, Director IMCT, porque tuvo que retirarse a una reunión de carácter urgente con el Dr. Manolo Azuero y no pudo realizar la presentación.

Para finalizar, el Dr. Juan Manuel pasó a dar cumplimiento al tercer punto del orden del día, la Aprobación del posible cronograma de reuniones del Comité Municipal para la vigencia 2019 (Serán los días martes, en el horario de 8:00 a.m. a 12:00 m.)

- Primer Comité Municipal el 26 de marzo
- Segundo Comité Municipal el 25 de Junio
- Tercer Comité Municipal el 24 de septiembre



- Cuarto Comité Municipal el 17 de diciembre
- El comité aprobó el cronograma propuesto.

**CONCLUSIONES**  
Los Institutos Descentralizadas presentaron los avances del plan del trabajo del MIPG. Quedaron pendientes las presentaciones de la EMAB y del IMCT

COMPROMISOS		
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
Revisión del Decreto No 0097 del 29 de junio de 2018, por medio del cual se crea y reglamenta el Comité Municipal de Gestión y Desempeño del municipio de Bucaramanga, con el fin de determinar que Institutos Descentralizados por su estructura y constitución no deberían formar parte del Comité. (Metrolínea, Acueducto de Bucaramanga)	Secretaría Jurídica	15/11/2018

Siendo las 9:00 a.m.se da por terminada en Bucaramanga la presente reunión a los veintiséis (26) días del mes de diciembre de 2018 y en constancia firman los que en ella intervinieron.

NOMBRE Y APELLIDOS

FIRMA

Rodolfo Hernández Suárez

Juan Manuel Gómez Padilla

José Agustín Sotto Cano (E)

Ana Leonor Rueda Vivas

Adriana García- Herreros Mantilla

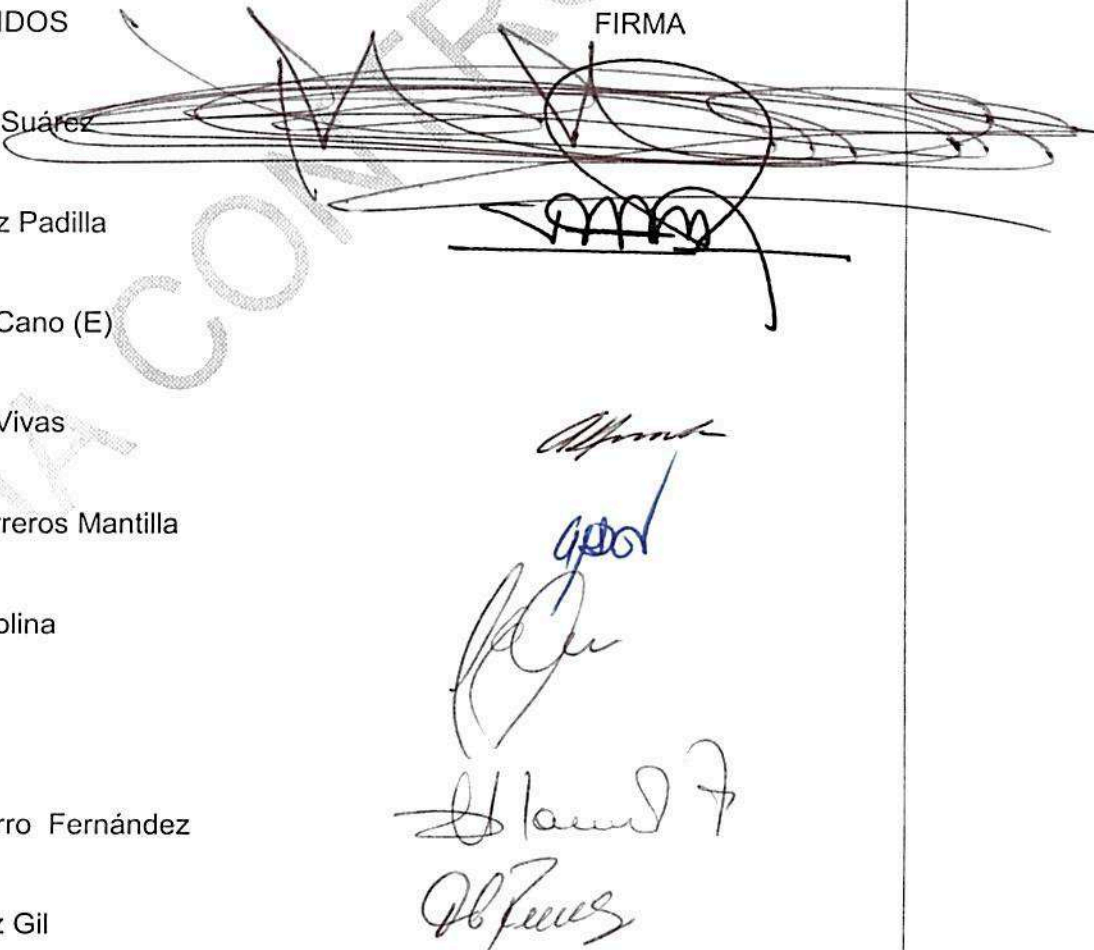
Luz Elena Torres Molina

Fanny Aria Arias

Alba Asucena Navarro Fernández

Consuelo Rodríguez Gil

Néstor José Rueda Gómez



Aychel Patricia Morales Suescún

Diego Orlando Rodríguez Ortiz

Laura Isabel Rodríguez Cardozo

Medardo Faber Mejía Palomino

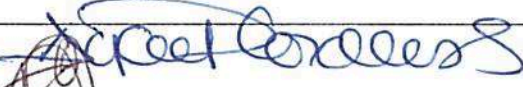

Germán Torres Prieto

Jorge Enrique Rueda Forero

Sandra Milena Amaya Toro (E)

Siomara Hernández Sánchez

Andrés Fernando Ariza Cartagena





COPIA CONTRA




















TEMA: Comité Municipal MIP DIRIGIDA POR: Juan Manuel Cárdenas Paredes LUGAR: Consejo de Gobierno

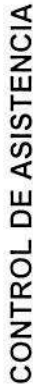
REUNION: INDUCCION REINDUCCION: CAPACITACION BIENESTAR SOCIAL: ¿OTRO? ¿CUAL?

CPS: Contrato Prestación de servicios LN: Libre nombramiento y Remoción PR: Provisionalidad CA: Carrera Administrativa TO: Trabajador Oficial. PRAC: Practicantes.  
N: Ninguno. Nota: Cuando el evento requiera mas de una jornada para la firma se pueden adicionar tantas casillas como se requiera.

NOMBRE COMPLETO	CÉDULA	VINCULACION				DEPENDENCIA O ENTIDAD (para externos)	TELÉFONO/ EXTENSIÓN	CORREO ELECTRONICO (digite una letra en cada casilla)	FIRMA
		CPS	LN	PR	CA	TO			
Achagua de Ortiz	62306611		X			SSyA			
Reinel Hernández	37746068		X			INTEBU	6700464		
Medardo F. Mejía P	5706163		X			INTEBU	6706464	directa@inebu.gub.ec	
Patricia Chaves Dique	52966713		X			ISABU	310550462		
Luz Elna Torres M	63512541		X			Sec Daewoo	3152818052	luzelena@sec.gov.ec	
Sandra Milena Amaya Toro	37335197		X			ESE ISABU	3153734248	planaec@inebu.gub.ec	
Jaime Isabel Rodríguez C	37513543					X Medicina	3152212125	jaime.isabel@medicina.gub.ec	
Nestor José Rivas C	3165718049		X			INTEBU	3165718049	nestor.jose@inebu.gub.ec	
Concepción Rodríguez C	5163700		X			INTEBU	31086464	concepcion@inebu.gub.ec	
LA PATRICIA CARRILLO GARCIA	63351357					CONTROL INTERNO	671	lapatricia@inebu.gub.ec	
Mireya Torres Bolaño	63351357		X			Afcelso		mireya@inebu.gub.ec	
Fredy Torres Bolaño	63351357		X			Alcalde		fredy@inebu.gub.ec	
ANACHEL P. MORALES	63287442		X			INTEBU	6700464	anachel@inebu.gub.ec	
Diego O Robles	1045677533		X			Sec. de Asesoría		diego@inebu.gub.ec	
Jose Acosta Soto Caro	7716400		X			Sec. de Asesoría	1117	jose@inebu.gub.ec	







Código: F-MC-1000-238.37-029

Version: 3.0

Página: 1 de 1

[illegible]





The image shows the front cover of a book. At the top, there are three logos: the IMEBU logo on the left, the coat of arms of Bucaramanga in the center, and the logo of the Ministry of Social Protection on the right. The title 'MIPG' is prominently displayed in a large, bold, sans-serif font, with 'Modelo Integrado de Planeación y Gestión' written below it in a smaller font. The author's name, 'Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial', is at the bottom. The background is a light gray with a faint, stylized map of Colombia. The spine of the book is visible on the left, showing the title and the IMEBU logo.

[illegible]

28/02/2019

**imebu**



ALCALDÍA DE  
BU CARAMANGA

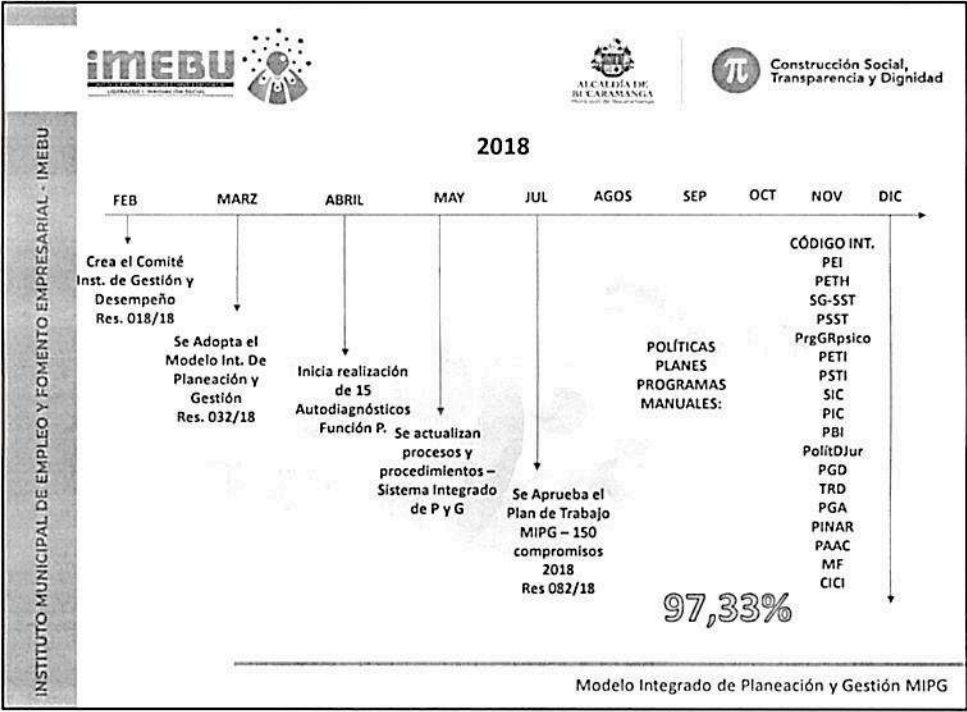


Construcción Social,  
Transparencia y Dignidad

INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL - IMEBU

Cronograma de implementación y seguimiento MIPG																											
Actividad	Responsable Líder	Programación																									
		Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto					
Expedir actos administrativos de integración institucionalidad		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Prever, organizar y desarrollar primera sesión de Comité																											
Efectuar el autodiagnóstico por cada dimensión																											
Formular el plan de acción para cada dimensión y o elemento evaluado																											
Analizar y definir el plan de mejoramiento																											

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG





Dimensión	Indicadores	Progreso	Porcentaje
<b>DIMENSIÓN 1</b> <b>Talento Humano</b>	Gestión del Talento Humano Integridad	34/35	96%
<b>DIMENSIÓN 2</b> <b>Direccionamiento Estratégico y planeación</b>	Direccionamiento y planeación Plan anticorrupción	24/24	100%
<b>DIMENSIÓN 3</b> <b>Gestión con Valores para Resultados</b>	Gestión presupuestal Gobierno digital Defensa jurídica Servicio al ciudadano Trámites Participación ciudadana Rendición de cuentas	25/25	100%

Logo: **IMEBU** INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL - IMEBU

Logo: **ALCALDÍA DE BUENAVISTA** Alcaldía de Buenavista

Logo: **Construcción Social, Transparencia y Dignidad**

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

Dimensión	Temas	Puntuación	Porcentaje
DIMENSIÓN 1	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	3/3	100%
DIMENSIÓN 2	Gestión documental Transparencia y acceso a la información Publicación de la información en WEB (ley 1712 de 2014)	25/25	100%
DIMENSIÓN 3	Gestión del Conocimiento y la Innovación	1/1	100%
DIMENSIÓN 4	Control interno	34/37	91%


28/02/2019





IMPLEMENTACIÓN MIPG

DIRECCIÓN DE TRÁNSITO DE BUCARAMANGA



Construcción Social,  
Transparencia y Dignidad



IMPLEMENTACIÓN MIPG

DIRECCIÓN DE TRÁNSITO DE BUCARAMANGA

Coordinación de las actividades de diagnóstico y asesoría para la implementación de las directrices administrativas que se deben adelantar en la Gestión de la Administración Pública, como lo establece el Modelo Integral de Planeación y Gestión para las entidades públicas, establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017:

✓ Capacitación de líderes de proceso y personal de la entidad



modelo integrado  
de planeación  
y gestión



Construcción Social,  
Transparencia y Dignidad

## IMPLEMENTACION MIPG

### DIRECCION DE TRANSITO DE BUCARAMANGA

✓ Aplicación del autodiagnóstico en mesas de trabajo con el equipo que realiza actividades en el marco de las dimensiones, en las que se recopiló información relacionada con el estado de la implementación de las diferentes políticas de gestión y desempeño institucional

CALIFICACION DE LAS DIMENSIONES		
DIMENSION	No ITEMS	% DE ESTADO DE LINEA BASE
1 TALENTO HUMANO	13	34
2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION	15	80
3 GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS	14	78
4 EVALUACION DE RESULTADOS	5	80
5 INFORMACION Y COMUNICACIÓN	9	61
6 GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	1	0
7 CONTROL INTERNO	10	55

Se puede concluir que el estado promedio de línea base de la implementación del MIPG de la Entidad es del 55%

modelo integrado  
de planeación  
y gestión

Construcción Social,  
Transparencia y Dignidad

## INTEGRACION DEL COMITE

### COMITE INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO

INTEGRANTES

Director o su delegado,  
quien lo Preside  
Secretario General  
Subdirector Financiero  
Subdirector de Recursos  
Jefe Oficina Asesora de  
Planeación  
Jefe Oficina Asesora  
Jurídica  
Jefe Oficina Asesora de  
Sistemas  
Jefe Oficina Asesora  
CDA  
Asesor de Calidad  
Asesor de Controlación  
Asesor Registro  
Asesor  
Asesor Comunitario y  
Promoción  
Asesoría Control Interno  
Asesoría

Comité Directivo

Comité MECI

Comité Calidad

Comité de Gobierno Digital

modelo integrado  
de planeación  
y gestión

Lógica Ética & Estética  
Gobierno de los Ciudadanos

2



## IMPLEMENTACIÓN MIPG DIRECCIÓN DE TRÁNSITO DE BUCARAMANGA

- ✓ Formulación del Plan de Trabajo, para la actualización de cada una de las dimensiones
- ✓ Conformación y adopción del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, mediante la Resolución Interna No. 239 del 25 de junio de 2018.
- ✓ Desarrollo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en el cual se capacitó al Comité en el MIPG, se difundió la conformación, funciones, plan de trabajo de actualización a los miembros del comité.



modelo integrado  
de planeación  
y gestión



Construcción Social,  
Transparencia y Dignidad

## IMPLEMENTACIÓN MIPG DIRECCIÓN DE TRÁNSITO DE BUCARAMANGA

- ✓ Ejecución de las actividades del plan de trabajo para la actualización de cada una de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en 48 productos requeridos de los 67 establecidos en el Plan de Acción, tales como:

Formulación de los Planes de Acción requeridos en el Decreto Nacional 612 de 2018, :

- **Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR** : Orienta la organización de los archivos de la entidad ( Gestión, Central, Histórico).
- **Plan Anual de Vacantes** : Programación de los empleos de planta para proveer por vacancia.
- **Plan de Previsión de Recursos Humanos** : Establece las formas de provisión de los empleos y la identificación de vacancias a proveer.
- **Plan Estratégico de Talento Humano** : Determina los lineamientos estratégicos establecidos en la dimensión de talento humano de MIPG, que comprende Bienestar, capacitación, desarrollo y evaluación.



modelo integrado  
de planeación  
y gestión



Construcción Social,  
Transparencia y Dignidad

## IMPLEMENTACIÓN MIPG DIRECCIÓN DE TRÁNSITO DE BUCARAMANGA

- **Plan Institucional de Capacitación :** Mecanismo por el cual se establecen y definen los temas de capacitación y formación programados a ejecutar en la vigencia.
- **Plan de Incentivos Institucionales :** Establece los beneficios programados para el bienestar de los funcionarios de carrera.
- **Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo:** Orienta las actividades establecidas para aplicar en materia de seguridad industrial, vial y salud en el trabajo.
- **Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETIC:** Establece los lineamientos en materia de planeación tecnológica aplicable por la DTB, en relación con los dos componentes de Gobierno Digital.( Tic para el Estado – Tic para la sociedad)
- **Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información:** Determina los lineamientos aplicables a los riesgos en materia de seguridad de la información institucional, integrado en el PETIC.
- **Plan de Seguridad y Privacidad de la Información:** establece las medidas propuestas que se aplicaran en materia de seguridad de la información institucional, integrado en el PETIC.



modelo Integrado  
de planeación  
y gestión



## IMPLEMENTACIÓN MIPG DIRECCIÓN DE TRÁNSITO DE BUCARAMANGA

- Adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Conformación y desarrollo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Seguimientos Trimestrales al Plan de Acción
- Empoderamiento de la Plataforma Estratégica Institucional
- Medición y análisis de indicadores de gestión
- Ejecución del Plan Anual de Adquisiciones
- Ejecución del Plan Anticorrupción de Atención al Ciudadano
- Formulación de Mapas de Riesgo 2019
- Diagnostico de la política Estratégica de Talento Humano
- Código de Integridad
- Implementación del SIGEP
- Pagina Web con lineamientos de la Ley 1712 de 2014
- Tablas de Retención Documental actualizadas



modelo Integrado  
de planeación  
y gestión





# IMPLEMENTACIÓN MIPG

## DIRECCIÓN DE TRÁNSITO DE BUCARAMANGA

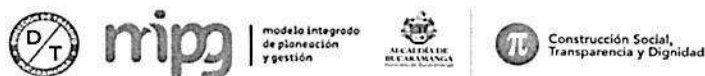
- Sistema Integrado de Gestión
- Revisión y documentación de procedimientos
- Designación de líderes de proceso
- Operatividad del comité de Conciliaciones
- Operatividad del Comité de Control Interno
- Código de ética del auditor
- Implementación de los Componentes del Sistema de Control Interno
- Normogramas de procesos



ESTADO DE IMPLEMENTACION DEL MIPG POR DIMENSIONES

CALIFICACION INICIAL DE LAS DIMENSIONES				CALIFICACION ACTUAL DE LAS DIMENSIONES	
DIMENSION		No ITEMS	% DE ESTADO DE LINEA BASE	No ITEMS (Cumple-Cumple Parcialmente - No cumplen)	% DE AVANCE DE LA IMPLEMENTACIÓN
1	TALENTO HUMANO	13	34	3 - 3 - 7	58
2	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION	15	80	13 - 0 - 2	93
3	GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS	14	75	8 - 5 - 2	75
4	EVALUACION DE RESULTADOS	5	80	5	100
5	INFORMACION Y COMUNICACION	9	61	5 - 2 - 2	66
6	GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	1	0	1	0
7	CONTROL INTERNO	10	55	6 - 3 - 1	75

Avance de la implementación del MIPG, promedio 66%







**METROLÍNEA S.A.**  
**AVANCE CUMPLIMIENTO PLAN DE ACCIÓN MIPG**  
**JULIO A NOVIEMBRE DE 2018**

modelo integrado  
de planeación  
y gestión

Avance cumplimiento Plan de Acción MIPG

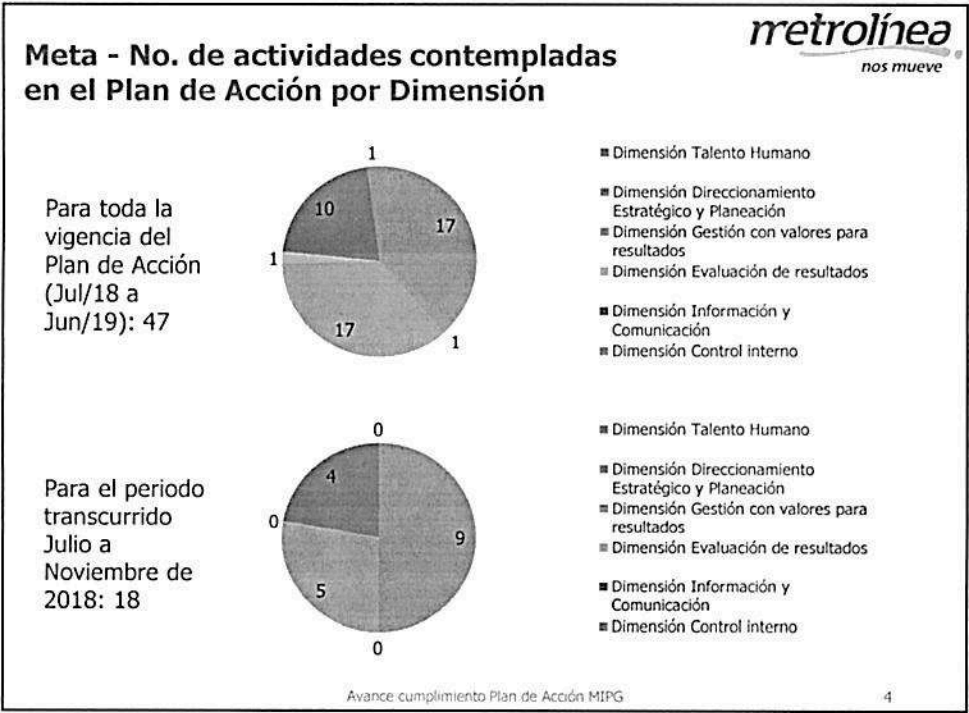
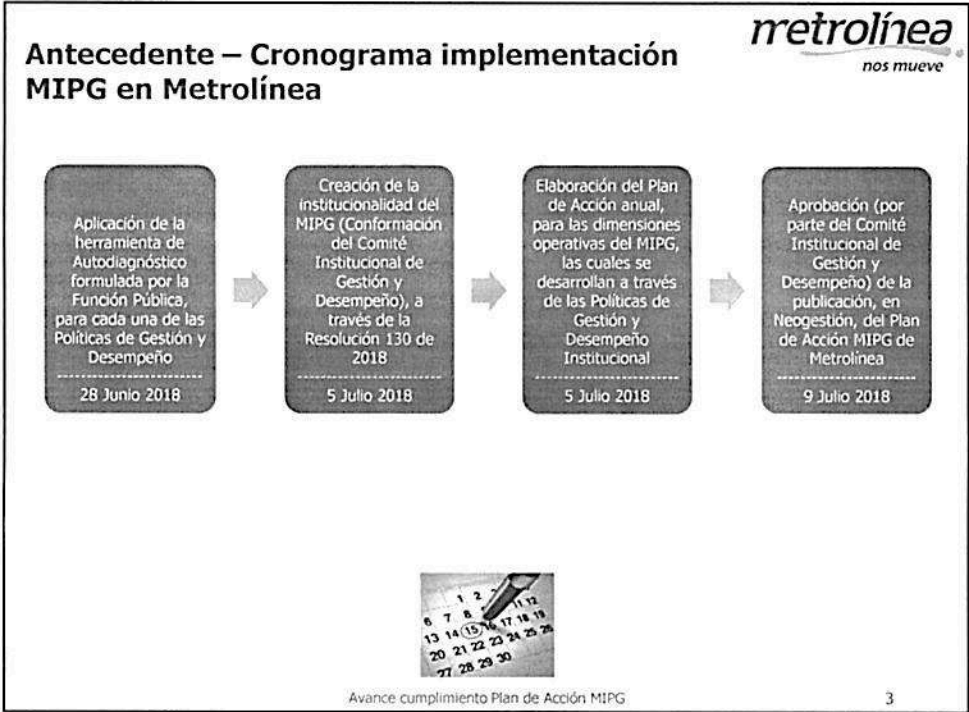
1

**Marco normativo general - MIPG**

```
graph TD; A[Decreto 2482/12] --> B[Decreto 943/14]; B --> C[Ley 1753/15]; C --> D[Decreto 1083/15]; D --> E[Decreto 1499/17];
```

Avance cumplimiento Plan de Acción MIPG

2





Cumplimiento - % Avance por Dimensión  
a 30 de noviembre de 2018



CONSOLIDADO SEGUIMIENTO A NOV/18

Dimensión	Actividades planeadas	% cumplimiento a nov/18
TALENTO HUMANO	9	49,33%
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	0	
GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	5	32,33%
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	0	
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	4	10,42%
CONTROL INTERNO	0	

**TALENTO HUMANO.** 3 actividades tienen un cumplimiento del 100%, 2 actividades tienen un cumplimiento entre el 40% y el 99%, y 4 tuvieron un cumplimiento inferior al 40%. Se fijó en 1 mes el plazo de ejecución de cada una de ellas.

**GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS.** Todas las actividades cumplieron la meta, habiéndose fijado el plazo de ejecución de las mismas en 2, 4 y 12 meses.

**INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.** 1 actividad cumplió la meta, y 3 tuvieron un cumplimiento inferior al 40%, habiéndose fijado el plazo de ejecución de las mismas en 2, 3 y 12 meses.

Seguimiento - Cumplimiento por dimensión del  
Plan de Acción a 30 de noviembre de 2018



	Política	Nº. Actividades (meta Jul-Nov)	Tareas realizadas
DIMENSIÓN TALENTO HUMANO	Gestión de talento humano	8	Mediante la Resolución No. 181 de 2018 se adoptó el Plan Institucional de Bienestar Social de la entidad, para la vigencia septiembre - diciembre de 2018.  Con base en el plan de capacitación de la vigencia actual se elaboró el que se va a ejecutar en el año 2019.  Se elaboró el cuadro de control con la información de b(o)s funcionaria(o)s en situación de propensión, cabeza de familia y fuero sindical Respecto al personal en situación de discapacidad y afrodescendientes no se tiene ninguno en estas condiciones dentro del personal de nómina.  Se actualizó, con base en la información recopilada, el registro de la educación y la experiencia laboral de cada uno de los funcionarios de la entidad.
	Integridad	1	



Seguimiento - Cumplimiento por dimensión del Plan de Acción a 30 de noviembre de 2018



DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Política	No. Actividades (meta Jul-Nov)	Tareas realizadas
	Direccionamiento planeación	0	NA
	Plan Anticorrupción	0	NA



Avance cumplimiento Plan de Acción MIPG

7

Seguimiento - Cumplimiento por dimensión del Plan de Acción a 30 de noviembre de 2018





DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	Política	No. Actividades (meta Jul-Nov)	Tareas realizadas
	Gestión presupuestal	2	Se descartó utilizar un mecanismo como el de la Tienda Virtual del Estado Colombiano para finiquitar las compras que debe llevar a cabo el ente gestor, teniendo en cuenta la cuantía y cantidad de ítems que conforman los procesos de adquisición de Metrolinea (es más beneficioso y ágil realizarlos a través de las políticas y procedimientos establecidos para tales fines).  En reunión sostenida en octubre, con la firma Pino Ricci SAS, se expuso algunas inquietudes y observaciones al borrador del Manual de Contratación para que se ajusten y sean incluidas al cuerpo del Manual definitivo.
	Gobierno digital	0	NA
	Rendición de cuentas	0	NA
	Gestión de defensa jurídica	0	NA



Avance cumplimiento Plan de Acción MIPG

8

Seguimiento - Cumplimiento por dimensión del Plan de Acción a 30 de noviembre de 2018				
DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	Política	No. Actividades (meta Jul-Nov)	Tareas realizadas	
	Participación ciudadana	1	Socialización con los usuarios de la entrada en operación, o cambios efectuados en las rutas del SITM. Impulso, a través de diversos mensajes de cultura ciudadana, del respeto por el ciudadano de la infraestructura. Nos unimos a la campaña en contra de la trata de personas, con la difusión en los routers de una frase institucional en tal sentido. El SITM fue escenario de la muestra de talento de participantes del Festival Internacional de Piano de la UIS. Conmemoramos la Semana del Adulto Mayor, con la realización de actividades de bienestar. Metrolínea también hizo parte de la Maratón Ciudad de Bucaramanga 2018, con la participación de la marca en diversas piezas publicitarias. El sistema también hizo parte de la campaña "Estilos de vida saludable", organizada por el ISABU. Hicimos parte del lanzamiento del piloto del proyecto de "Préstamo de Bicicletas Públicas" que se coordina junto con la Dirección de Tránsito de Bucaramanga y el Área Metropolitana de Bucaramanga.	
Avance cumplimiento Plan de Acción MIPG				9

Seguimiento - Cumplimiento por dimensión del Plan de Acción a 30 de noviembre de 2018				
DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	Política	No. Actividades (meta Jul-Nov)	% avance	Tareas realizadas
	Gestión de trámites	0	NA	NA
DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	Servicio al ciudadano	2		Formulamos, implementamos y ejecutamos estrategias comunicativas para garantizar la divulgación, alcance e impacto de la información para posicionar la entidad. Mejoramos las interacciones comunicativas entre los usuarios, las redes de la entidad y con los demás grupos de interés. Apoyamos el registro y grabación de iniciativas que permitieron ser base para campañas y piezas comunicativas, de acuerdo con los intereses del SITM en temas de difusión de eventualidades de la operación, y campañas de cultura ciudadana. Desarrollamos labores de socialización con las comunidades, frente a los avances de las obras de los portales, y a las actividades naturales del SITM. Apoyamos labores de socialización con las comunidades, frente a los avances de las obras de los portales, y a las actividades naturales del SITM. Generamos contenidos para las redes sociales y demás medios relacionados con la operación y en general con el SITM. Cubrimos eventos, realizamos entrevistas, reportajes y registros a voceros, operadores y usuarios del Sistema.
Avance cumplimiento Plan de Acción MIPG				10



Seguimiento - Cumplimiento por dimensión del Plan de Acción a 30 de noviembre de 2018

retrolínea

nos mueve

	Política	No. Actividades (meta Jul-Nov)	% avance	Tareas realizadas
DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	Gestión de trámites	0	NA	NA
	Servicio al ciudadano	1		Formulamos, implementamos y ejecutamos estrategias comunicativas para garantizar la divulgación, alcance e impacto de la información para posicionar la entidad. Mejoramos las interacciones comunicativas entre los usuarios, las redes de la entidad y con los demás grupos de interés. Apoyamos el registro y grabación de iniciativas que permitieron ser base para campañas y piezas comunicativas, de acuerdo con los intereses del SITM en temas de difusión de eventualidades de la operación, y campañas de cultura ciudadana. Desarrollamos labores de socialización con las comunidades, frente a los avances de las obras de los portales, y a las actividades naturales del SITM. Apoyamos labores de socialización con las comunidades, frente a los avances de las obras de los portales, y a las actividades naturales del SITM. Generamos contenidos para las redes sociales y demás medios relacionados con la operación y en general con el SITM. Cubrimos eventos, realizamos entrevistas, reportajes y registros a voceros, operadores y usuarios del Sistema.

Avance cumplimiento Plan de Acción MIPG

11

Seguimiento - Cumplimiento por dimensión del Plan de Acción a 30 de noviembre de 2018

retrolínea

nos mueve

	Política	No. Actividades (meta Jul-Nov)	% avance	Tareas realizadas
DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	Servicio al ciudadano	1	41.67%	Por intermedio de las diferentes redes sociales y la página web de la entidad se ha seguido cobcando y difundiendo los horarios de las rutas desde el inicio hasta el cierre de la operación. Adicionalmente cuando hay actividades puntuales por intermedio de los audios en estaciones y los mensajes en los buses se comunican los cambios temporales.

Avance cumplimiento Plan de Acción MIPG

12

### Seguimiento - Cumplimiento por dimensión del Plan de Acción a 30 de noviembre de 2018



DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Política	No. Actividades (meta Jul-Nov)	% avance	Tareas realizadas
	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	0	NA	NA



Avance cumplimiento Plan de Acción MIPG

13

### Seguimiento - Cumplimiento por dimensión del Plan de Acción a 30 de noviembre de 2018



DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Política	No. Actividades (meta Jul-Nov)	% avance	Tareas realizadas
	Transparencia y acceso a la información	1	41.67%	En ninguno de los meses transcurridos se ha registrado solicitudes de información en los medios autorizados para la recepción de comunicaciones (Neogestor, página web, SAU y APP Metrolinea).



Avance cumplimiento Plan de Acción MIPG

14

28/02/2019

Seguimiento - Cumplimiento por dimensión del Plan de Acción a 30 de noviembre de 2018

metrolínea

nos mueve

DIMENSIÓN	Política	No. Actividades (meta Jul-Nov)	% avance	Tareas realizadas
CONTROL INTERNO	Control interno	0	NA	NA



Avance cumplimiento Plan de Acción MIPG

15

metrolínea

nos mueve



GRACIAS

Avance cumplimiento Plan de Acción MIPG

16



**"AVANCE EN LA IMPLEMENTACION MODELO  
INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION  
"MIPG" EN LA ESE ISABU**



Lógica Ética & Estética  
Gobierno de los Ciudadanos



**AVANCES EN LA IMPLEMENTACION MIPG ESE ISABU**

**1. Constitución de la institucionalidad . Se creó Resolución No 0242 de Junio 22 /2018 (Identificando que comités tenía creados la entidad que se podían integrar al comité institucional)**

**2. Conformación del equipo de trabajo, definiendo responsables por cada una de las políticas**

**3. Aplicación de las herramientas de diagnóstico suministradas por el DAFP, para conocer el nivel de detalle de las actividades que se deben mejorar**



modelo integrado  
de planeación  
y gestión



Lógica Ética & Estética  
Gobierno de los Ciudadanos

28/02/2019

- 4. Se definieron acciones a las políticas que se van a intervenir en la vigencia a partir de los resultados de desempeño institucional (FURAG) y de las herramientas de autodiagnóstico
- 5. Aprobación del plan de acción por parte del comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- 6. Implementación del plan de Acción de acuerdo a las actividades, fechas y responsables definidos



modelo integrado  
de planeación  
y gestión



ALCALDÍA DE  
BUCARAMANGA  
Municipio de Bucaramanga



Lógica Ética & Estética  
Gobierno de los Ciudadanos

7. Seguimiento al plan de acción para la implementación de MIPG



modelo integrado  
de planeación  
y gestión



ALCALDÍA DE  
BUCARAMANGA  
Municipio de Bucaramanga



Lógica Ética & Estética  
Gobierno de los Ciudadanos

Informe de Seguimiento al Plan de Acción para la Implementación del MIPG



Instituto de Vivienda de Interés Social y  
Reforma Urbana de Bucaramanga  
INVISBU



Construcción Social,  
Transparencia y Dignidad



IMPLEMENTACION – MIPG INVISBU

LINEAMIENTOS PARA ESTABLECER EL MIPG EN LA ENTIDAD. Según Decreto No.1499 del 11 septiembre 2017	PRODUCTO	EVIDENCIAS INVISBU
1. Conformación del equipo de trabajo, definiendo responsables por cada una de las políticas.	Acta de reunión, se oficializa en la primera reunión del Comité Institucional de Gestión y Desarrollo.	Acta de Comité Institucional - Fecha 6 Marzo 2018 - Punto 5 Acercamiento MIPG. Acta de Comité Institucional - Fecha 7 Mayo 2018 - Punto 5 MIPG. Decreto 612 de 2018 - Fija directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por Parte de las Entidades del Estado. Acta de Comité Institucional - Fecha junio 21 de 2018 Socialización
2. Constitución de la Institucionalidad. En este punto se debe identificar que comités tiene creados la entidad que se puedan integrar al comité institucional, siendo incorporados en el acto administrativo.	Actos Administrativos (Comité Institucional).	Acta de Comité Institucional - Fecha junio 21 de 2018 - puntos 5. Presentación del acto administrativo INVISBU por Resolución No. 265 del 22 junio 2018. Parágrafo 6. Donde se establecieron por dimensión y por cada autodiagnóstico los procesos responsables de dicha gestión, PARAGRAFO1. Se integran los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. ARTICULO TERCERO: donde se integran los comités de archivo, comité aprendizaje en equipo, comité anti trámite y de gobierno en línea, Plan de Capacitación y el Plan Institucional de Bienestar Social, estímulos e incentivos al comité institucional de Gestión y Desarrollo.
3. Aplicación de las Herramientas de Diagnóstico, para conocer el nivel de detalle de actividades que se deben mejorar.	15 herramientas diligenciadas.	15 autodiagnóstico - Fecha julio 2018
4. A partir de los resultados de desempeño institucional (FURAC) y de las herramientas de diagnóstico se prioriza las políticas y acciones que se van a intervenir en la vigencia.	Producto: Plan de acción para la implementación de MIPG, articulado Plan de acción Institucional.	Ver Tabla 1. Plan de Trabajo - Formalizado dado a Planeación Municipal
5. Aprobación del Plan de acción por parte del Comité Institucional de Gestión y Desarrollo.	Producto: Acta de reunión, el ideal es que se haga la primera reunión de comité. Se acompaña a la entidad en dicha reunión en caso de ser requerido por la misma (función Pública).	Acta del Primer Comité Institucional de Gestión y Desarrollo por RESOLUCION No. 266 del 22 de junio 2018, "donde se crea, se integra y se establece el seguimiento del Comité Institucional de Gestión y Desarrollo del INVISBU y se dictan otras disposiciones".
6. Implementación del Plan de acción de acuerdo a las actividades, fechas y responsables definidos.	Producto: evidencias de la implementación de acciones.	Ver Tabla 2. Resumen de logros Planes Institucionales Ver Tabla 3. Detalle del Plan de Talento Humano
7. Seguimiento al Plan de acción para la implementación del MIPG.	Producto: Previo a la reunión de Comité Institucional la Oficina de Planeación (Secretaría Técnica) prepara el informe para dicha reunión.	Informe de Seguimiento al Plan de Trabajo para la implementación del MIPG



modelo integrado  
de planeación  
y gestión



Construcción Social,  
Transparencia y Dignidad



Tabla 1: Plan de Trabajo - Formalizada a Planeación Municipal																				
Estrategia	Eje Prioritario	Eje Temático	Actividad	Indicadores			Responsable	Unidad Ejecutora	Observaciones	Ejecución y Seguimiento										
				Indicador	Meta	Unidad				Indicador	Meta	Unidad	Indicador	Meta	Unidad	Indicador	Meta	Unidad	Indicador	Meta
1. Talento Humano	EJE PRIORITARIO	1. Gestión de talento humano	1.1 Gestión de talento humano	71.8	82.7	41.8	1. Plan Anual de Vacantes 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos 3. Plan Institucional de Capacitación 4. Plan de Seguridad e Incentivos 5. Plan de Bienestar e Incentivos 6. Plan de Seguridad Social y Salud 7. Plan de Inducción y Reinducción 8. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 9. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 10. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores	Unidad Ejecutora			71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8
			1.2 Integridad	71.8	82.7	41.8	1. Plan Anual de Vacantes 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos 3. Plan Institucional de Capacitación 4. Plan de Seguridad e Incentivos 5. Plan de Bienestar e Incentivos 6. Plan de Seguridad Social y Salud 7. Plan de Inducción y Reinducción 8. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 9. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 10. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores	Unidad Ejecutora			71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8
2. Dirección y Planeación	EJE PRIORITARIO	2. Dirección y Planeación	2.1 Dirección y Planeación	71.8	82.7	41.8	1. Plan Anual de Vacantes 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos 3. Plan Institucional de Capacitación 4. Plan de Seguridad e Incentivos 5. Plan de Bienestar e Incentivos 6. Plan de Seguridad Social y Salud 7. Plan de Inducción y Reinducción 8. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 9. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 10. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores	Unidad Ejecutora			71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8
			2.2 Plan anticorrupción	71.8	82.7	41.8	1. Plan Anual de Vacantes 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos 3. Plan Institucional de Capacitación 4. Plan de Seguridad e Incentivos 5. Plan de Bienestar e Incentivos 6. Plan de Seguridad Social y Salud 7. Plan de Inducción y Reinducción 8. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 9. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 10. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores	Unidad Ejecutora			71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8
3. Gestión de Talento Humano	EJE PRIORITARIO	3. Gestión de Talento Humano	3.1 Gestión de Talento Humano	71.8	82.7	41.8	1. Plan Anual de Vacantes 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos 3. Plan Institucional de Capacitación 4. Plan de Seguridad e Incentivos 5. Plan de Bienestar e Incentivos 6. Plan de Seguridad Social y Salud 7. Plan de Inducción y Reinducción 8. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 9. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 10. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores	Unidad Ejecutora			71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8
			3.2 Gestión de Talento Humano	71.8	82.7	41.8	1. Plan Anual de Vacantes 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos 3. Plan Institucional de Capacitación 4. Plan de Seguridad e Incentivos 5. Plan de Bienestar e Incentivos 6. Plan de Seguridad Social y Salud 7. Plan de Inducción y Reinducción 8. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 9. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 10. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores	Unidad Ejecutora			71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8
4. Seguimiento y Evaluación	EJE PRIORITARIO	4. Seguimiento y Evaluación	4.1 Seguimiento y Evaluación	71.8	82.7	41.8	1. Plan Anual de Vacantes 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos 3. Plan Institucional de Capacitación 4. Plan de Seguridad e Incentivos 5. Plan de Bienestar e Incentivos 6. Plan de Seguridad Social y Salud 7. Plan de Inducción y Reinducción 8. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 9. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 10. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores	Unidad Ejecutora			71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8
			4.2 Seguimiento y Evaluación	71.8	82.7	41.8	1. Plan Anual de Vacantes 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos 3. Plan Institucional de Capacitación 4. Plan de Seguridad e Incentivos 5. Plan de Bienestar e Incentivos 6. Plan de Seguridad Social y Salud 7. Plan de Inducción y Reinducción 8. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 9. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 10. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores	Unidad Ejecutora			71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8
5. Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	EJE PRIORITARIO	5. Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	5.1 Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	71.8	82.7	41.8	1. Plan Anual de Vacantes 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos 3. Plan Institucional de Capacitación 4. Plan de Seguridad e Incentivos 5. Plan de Bienestar e Incentivos 6. Plan de Seguridad Social y Salud 7. Plan de Inducción y Reinducción 8. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 9. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 10. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores	Unidad Ejecutora			71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8
			5.2 Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	71.8	82.7	41.8	1. Plan Anual de Vacantes 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos 3. Plan Institucional de Capacitación 4. Plan de Seguridad e Incentivos 5. Plan de Bienestar e Incentivos 6. Plan de Seguridad Social y Salud 7. Plan de Inducción y Reinducción 8. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 9. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 10. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores	Unidad Ejecutora			71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8
6. Gestión del Cambio y el Desarrollo	EJE PRIORITARIO	6. Gestión del Cambio y el Desarrollo	6.1 Gestión del Cambio y el Desarrollo	71.8	82.7	41.8	1. Plan Anual de Vacantes 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos 3. Plan Institucional de Capacitación 4. Plan de Seguridad e Incentivos 5. Plan de Bienestar e Incentivos 6. Plan de Seguridad Social y Salud 7. Plan de Inducción y Reinducción 8. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 9. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 10. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores	Unidad Ejecutora			71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8
7. Gestión del Cambio y el Desarrollo	EJE PRIORITARIO	7. Gestión del Cambio y el Desarrollo	7.1 Gestión del Cambio y el Desarrollo	71.8	82.7	41.8	1. Plan Anual de Vacantes 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos 3. Plan Institucional de Capacitación 4. Plan de Seguridad e Incentivos 5. Plan de Bienestar e Incentivos 6. Plan de Seguridad Social y Salud 7. Plan de Inducción y Reinducción 8. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 9. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores 10. Plan de Inducción y Reinducción del Instituto para todos los servidores	Unidad Ejecutora			71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8	82.7	41.8	71.8

**mipg**

Modelo Integrado de planeación y gestión

GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIAPAS

CONSTRUCCIÓN SOCIAL, TRANSPARENCIA Y DIGNIDAD

Tabla 2: Resumen de Logros Planes Institucionales Plan de Trabajo		
Autodiagnostico	Logros	Proceso
1.1 Gestión de talento humano.	3. Plan Anual de Vacantes 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano. 6. Plan Institucional de Capacitación 7. Plan de Bienestar e Incentivos 8. Plan de seguridad y salud en el trabajo Realizar el programa de inducción y reinducción del Instituto para todos los servidores Diseñar el procedimiento de: * Evaluación de desempeño * Inducción y reinducción	Gestión de talento humano.
1.2 Integridad.	Realizar y divulgar el Código de Integridad	Gestión de talento humano.
2.1 Dirección y Planeación	* Plan de Acción Institucional (PAI) * Plan de Acción Estratégico Institucional (PAEI) * Plan de Acción Institucional (PAI) 2. Plan Anual de Adquisiciones (PAA)	Dirección y Planeación
2.2 Plan anticorrupción	9. Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (PAAC)	Dirección y Planeación
3.1 Gestión presupuestal	* Presupuesto * PAAC	Gestión Financiera
3.2 Gobierno Digital	10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las comunicaciones - PETI 12. Plan de seguridad y Privacidad de la Información	Gestión de la Información
3.3 Defensa Jurídica	Establecer procedimientos internos para defensa jurídica	Gestión Jurídica
3.4 Servicio al Ciudadano	Unificación y diseño de protocolos de atención al ciudadano, juntas de acción comunal, ediles y representantes de la comunidad en las capacitaciones y temas de oferta institucional.	Trabajo Social y Desarrollo Comunitario
3.5 Trámites	Actualizar los trámites en el SUIT en armonía con lo dispuesto en el artículo 40 del Decreto - Ley 019 de 2012	Gestión Jurídica
3.6 Participación Ciudadana	* Procesos y planes adaptados a la participación ciudadana * Informes Institucionales con temas aspectos y contenidos relevantes que el enviado debe entregar y sobre los cuales debe rendir cuentas	Dirección y Planeación
3.7 Rendición de Cuenta	Definir estrategia de autoevaluación de los procesos.	Dirección y Planeación
4. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Actualizar las TRD	Gestión Documental
5.1 Gestión Documental.	1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad - PINAR	Gestión Documental
5.2 Transparencia, acceso a la información y lucha contra	11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	Gestión de la Información

TABLA 3: Detalle del Plan de Talento Humano

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GESTION /EVIDENCIA
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Procedimiento Provisión de empleos PR 03 PO TH Programa estado Joven
PLAN ANUAL DE VACANTES	Procedimiento Plan de Vacantes PR 04 PO TH Gestión de 6 Vacantes ante la Comisión Nacional del Servicio Civil por concurso de méritos.
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Aplicación de Encuestas Diagnostico para formular el plan anual de capacitación a los 28 funcionarios de Planta F 04 PO TH Acto Administrativo 387 de 2018 "Por la cual se adopta el programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del INVISBU para el año 2018" Capacitaciones al personal de Pre-pensionado, Salud Mental, Brigada de Emergencia, Primeros Auxilios, Servicio al Cliente, Acoso laboral. Evaluación de Eficacia y Satisfacción de Capacitaciones a los funcionarios.
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Aplicación de encuesta de Bienestar Social a los 28 funcionarios de planta F 01 PO TH Acto Administrativo 368 de 2018 "Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación 2018 para el INVISBU" Realización integración familiar para funcionarios de planta y contratistas del INVISBU el día 14 de noviembre de 2018 Entrega de Reconocimientos a los funcionarios del INVISBU por su trayectoria de 5,10,15 y 20 años. Entrega de incentivos a los 28 funcionarios de planta del instituto (Plan exequial, auxilio lentes y montura, seguro de vida, plan vacacional, incentivo día de cumpleaños) Elección de mejor empleado de carrera del INVISBU y de los mejores empleados de carrera a nivel jerárquico.
PROCEDIMIENTO INDUCCION Y REINDUCCION	Se establece el proceso de inducción y reinducción para el INVISBU con código PR 06 PO TH
PROCEDIMIENTO EVALUACION DE DESEMPEÑO	Se actualiza procedimiento de evaluación de desempeño para los funcionarios públicos con código PR 02 PO TH
CCOIGO DE INTEGRIDAD	Acto Administrativo N° 215 de 2018 "Por la cual de adopta el código de integridad del servicio público para todos los funcionarios del INVISBU"



modelo integrado  
de planeación  
y gestión



Construcción Social,  
Transparencia y Dignidad

Resultados y Efectos del MIPG - INVISBU

- Mayor conocimiento de la norma correspondiente a cada proceso institucional: la metodología brinda fácil consulta de lo taxativo en cada proceso.
- Articulación con los planes y sistemas institucionales como calidad y Meci
- Resultados medibles y evidenciables de cada proceso y autodiagnóstico.
- Logramos simplificar comites y racionalizar la presentación de planes, articular las diferentes estrategias, políticas.
- El reto 2019 es lograr armonizar el 100% con el modelo y articular las diferentes estrategias, políticas y planes orientados al cumplimiento de la misión institucional.



modelo integrado  
de planeación  
y gestión



Construcción Social,  
Transparencia y Dignidad





# MIPG

Avance implementación Inderbu

Gestión del talento humano

AUTODIAGNOSTICOS

AUTODIAGNOSTICOS	RESULTADO GENERAL AUTOEVALUACION
Gestión del talento humano	82,8
Integridad	87,6
Direccionamiento y Planeación	98,4
Plan Anticorrupción	97,0
Gestión Presupuestal	98,0
Gobierno Digital	73,2
Defensa Jurídica	93,8
Servicio al Ciudadano	85,6
Trámites	96,8
Participación Ciudadana	90,8
Rendición de Cuentas	98,6
Seguimiento y Evaluación del Desempeño	98,3
Gestión Documental	97,1
Transparencia y Acceso a la Información	87,5
Control Interno	92,5

Integridad

EVALUACION GENERAL

87.6

EVALUACION POR COMPONENTES

87.6

87.6

Gestión del talento humano

EVALUACION GENERAL

82.8

EVALUACION POR COMPONENTES

66.3

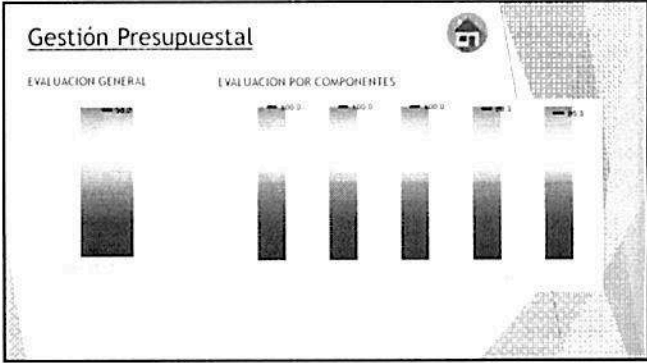
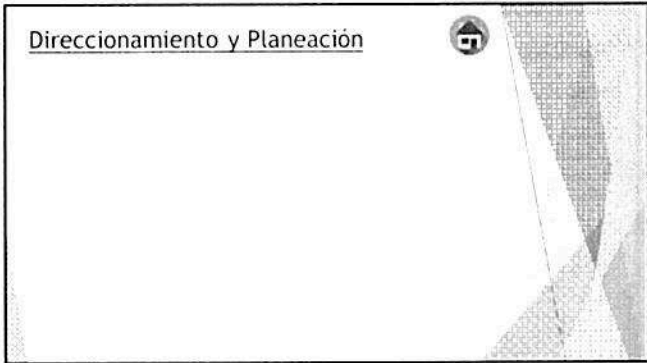
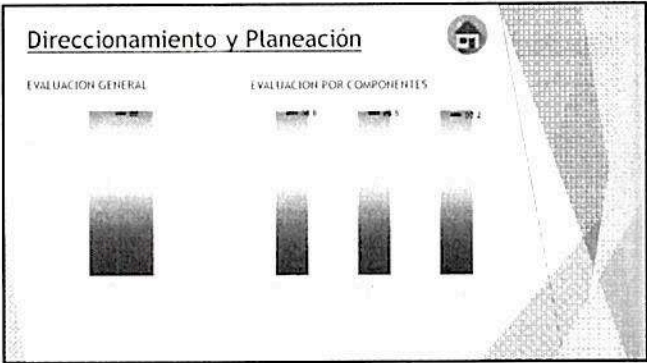
73.2

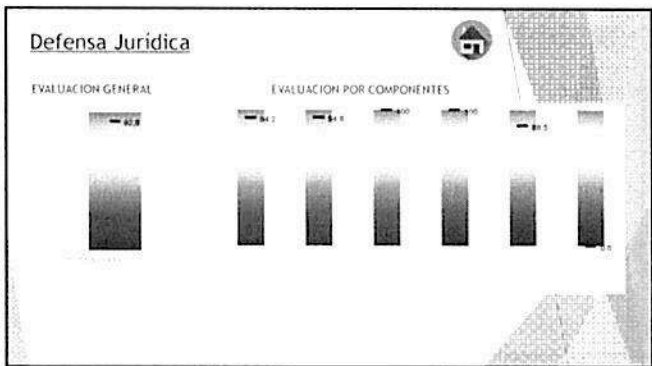
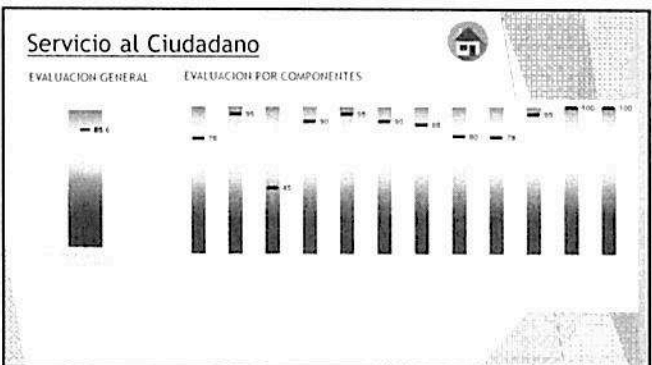
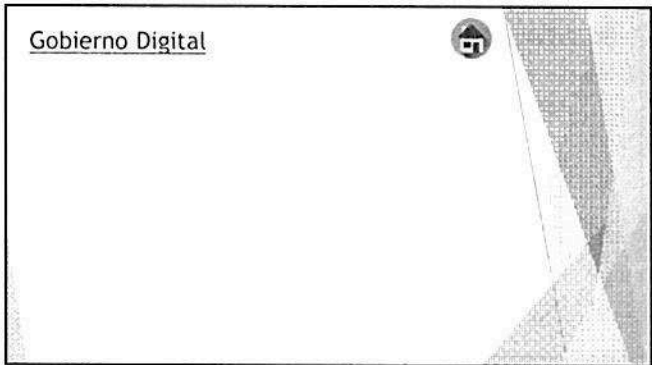
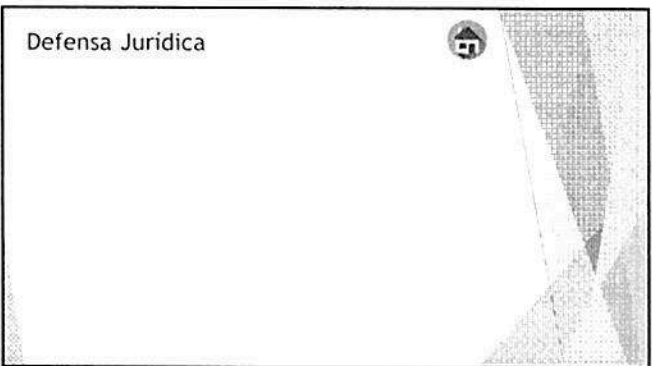
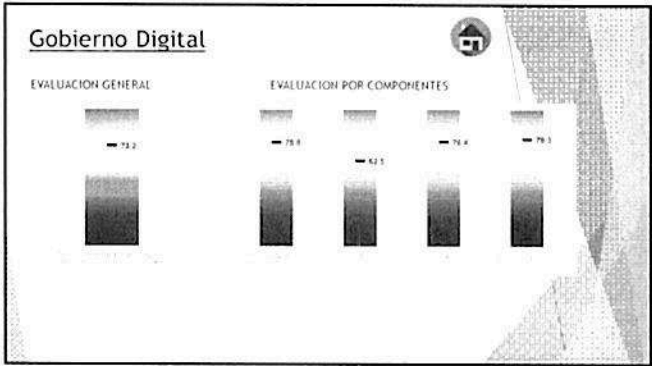
98.0

90.8

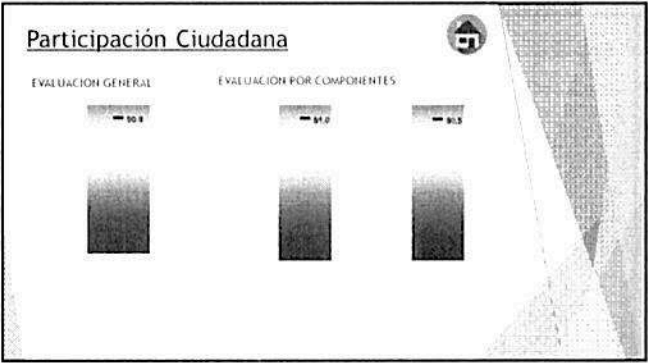
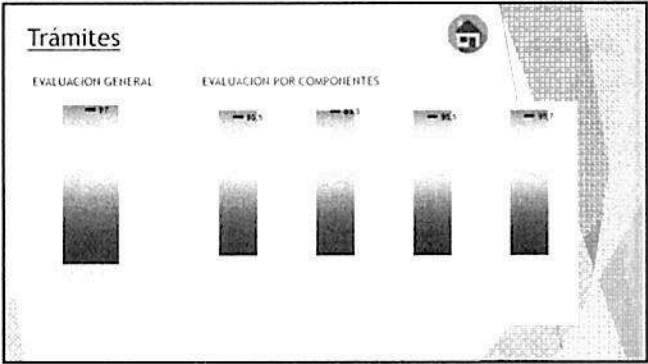
98.3

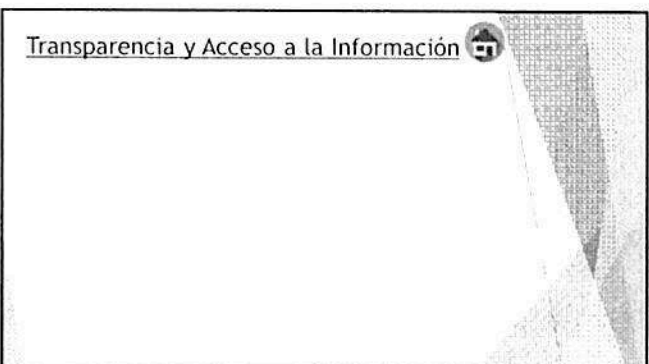
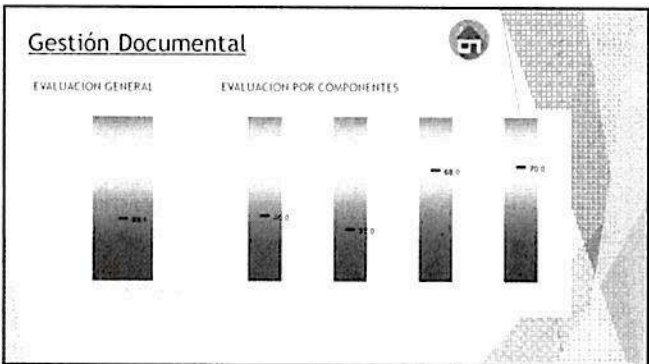
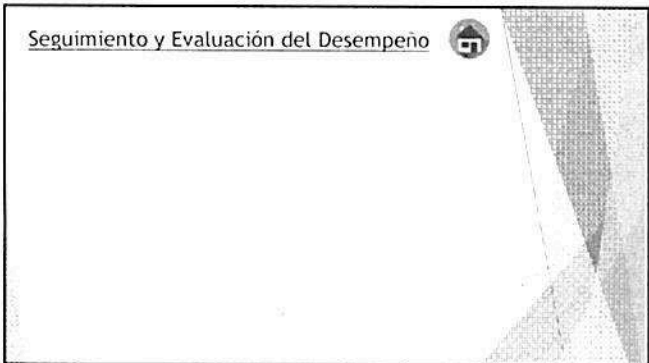
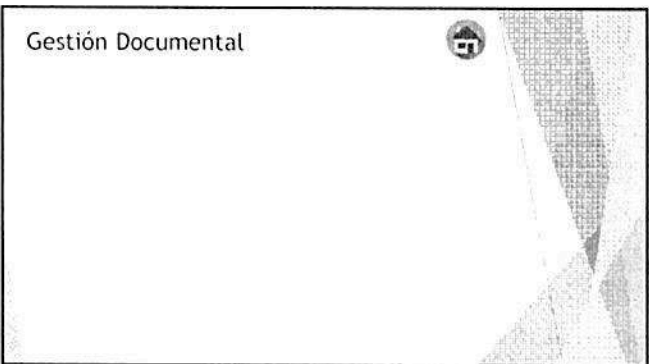
Integridad



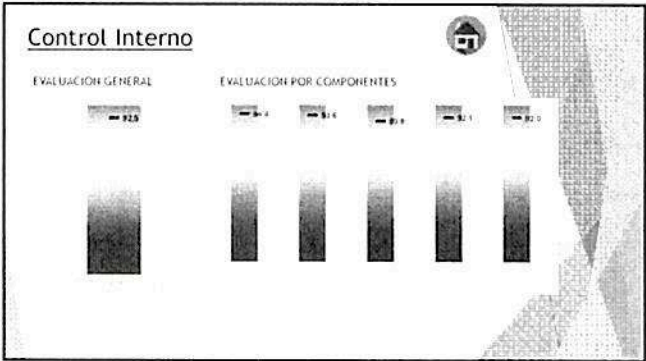












Mil gracias por su  
atención



