



ACTA DE REUNIÓN

Código: F-MC-1000-238,37-005

Versión: 2.0

Página 1 de 4

HORA INICIO: 8:15 a.m.	HORA FINAL: 9:30 a.m.	LUGAR: Salón Consejo de Gobierno	FECHA: 10/04/2019
---------------------------	--------------------------	--	----------------------

PARTICIPANTES	
NOMBRE	ÁREA
Rodolfo Hernández Suárez	Alcaldía de Bucaramanga.
Juan Manuel Gómez Padilla	Secretaría de Planeación
Jorge Enrique Rueda Forero	Secretaría Administrativa (E)
Ana Leonor Rueda Vivas	Secretaría de Educación
Lía Patricia Carrillo García	Control Interno de Gestión
Adriana García- Herreros Mantilla	Secretaría de Salud Y Ambiente
Luz Elena Torres Molina	Secretaría de Desarrollo Social
Consuelo Rodríguez Gil	Directora INDERBU
Aychel Patricia Morales Suescún	Directora INVISBU
Diego Orlando Rodríguez Ortiz	Director Bomberos
Liliana María Carrillo Gallejo	Gerente IMEBU
Jorge Enrique Rueda Forero	Gerente Caja de Previsión Social
Siomara Hernández Sánchez	Secretaría Administrativa coordinadora SIGC
Abigail León Nieves	Gerente Empresa de Aseo de Bucaramanga
Juan Pablo Ruíz	Director Tránsito de Bucaramanga
Andrés Fernando Ariza Cartagena	Profesional Especializado Secretaría de Planeación
Diego Alfonso Parra	Contratista Secretaría de Planeación
María Margarita Robayo Galvis	Contratista Secretaría de Planeación
Alexandra Viviana Mantilla Pérez	Contratista 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", con corte a la fecha, en virtud del Decreto No 0043 del 26 de marzo de 2019 y demás normas que orientan la gestión.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

En el salón del Consejo de Gobierno siendo las 8:15 a.m. 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, con corte a la fecha y leyó el orden del día:

1. Verificación de Quórum.
2. Aprobación del acta anterior y firma de la misma.(Remitida al correo de los integrantes)
3. Revisión de los compromisos pendientes del Comité anterior.  
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. (Metro línea, Acueducto de Bucaramanga).
4. Presentación avance a la fecha del **plan de trabajo** de cada uno de los Institutos Descentralizados.
5. Reiterar Cronograma de reuniones del Comité: segundo Comité Municipal el 25 de Junio, tercer Comité Municipal el 24 de septiembre, cuarto Comité Municipal el 17 de diciembre.
6. Otros.

El Señor Alcalde tomó la palabra, como presidente del Comité Municipal, dando la bienvenida al Comité y empezó su intervención reconociendo la importancia de éste Comité y sobretodo aclarando la necesidad que cada integrante presente un plan de acción preciso y concreto, que se ajuste al Plan de Desarrollo Municipal, en especial aquellas metas que más impacten felicidad a la comunidad. De ésta manera las acciones deberán concentrarse en hacer lo que realmente la gente quiere que se haga.

El señor Alcalde manifestó que un gobernante es un ejecutor de unas intenciones, de un sentimiento que tiene la ciudadanía, y es quien se encargará de recibirlas y de ejecutarlas, priorizándolas de acuerdo al presupuesto existente. También declaró que la gente en Colombia lo que realmente quiere y busca es la lucha formal contra la corrupción en todas sus expresiones, por esta razón extendió la invitación a todos los presentes para que lograran concretarse, es decir, a ser responsables de acciones puntualizadas con eficiencia y eficacia.

Finalmente el Ing. Rodolfo concluyó que el sentimiento ciudadano se debe traducir en acciones y comentó como en el Plan de Desarrollo quedaron muchos programas basados en un recaudo y en unas cargas ficticias que a la fecha serían imposible de poderse cumplir.

La Dra. Lía Patricia intervino para recordarles a todos los directores de los Institutos descentralizados, que la Procuraduría General de la Nación iniciará después de semana santa el seguimiento al MIPG, con visitas a las diferentes entidades y todo lo que no esté bien soportado en sus planes de trabajo de seguro será objeto de una investigación.

El Dr. Juan Manuel retomó la palabra y continuó con el segundo punto del orden del día que era la aprobación del acta anterior y la firma de la misma. Recuerda que ésta acta fue remitida con anterioridad al correo de los integrantes, para su revisión y ajustes necesarios, sin embargo no se recibió ninguna sugerencia. En este momento recordó la importancia de firmar el registro de asistencia con el correo electrónico con el fin de poder enviar la información.

Prosiguió a dar a conocer el **Decreto No 0043 del 26 de marzo de 2019**, con el cual se modificó el **Decreto No 0097 del 26 de junio de 2018** por el cual se creó el Comité Municipal de Gestión y Desempeño del Municipio de Bucaramanga, en su artículo tercero retirando como miembros de dicho Comité al Acueducto Metropolitano de Bucaramanga y Metrolínea, por la participación accionaria del Municipio en estas entidades. De ésta forma se dio cumplimiento al tercer punto del orden del día.

Seguidamente el Dr. Juan Manuel dio inicio a las presentaciones del cuarto punto del orden del día, avances del plan de trabajo del MIPG a la fecha, por parte de los diferente Institutos Descentralizados, con el Dr. Diego Orlando Rodríguez, Director de Bomberos de Bucaramanga, seguidamente expuso la Dra. Aychel Patricia, Directora del INVISBU, continuó el Dr. Juan Pablo Ruíz, Director de Tránsito de Bucaramanga, la Dra. Consuelo Rodríguez, Directora del INDERBU, el Dr. Jorge Enrique, Gerente de la Caja de Previsión Social, la Dra. Abigail León Nieves, Gerente de la EMAB y finalmente la Dra. Liliana María Carrillo Gallejo, Gerente del IMEBU (se anexan las presentaciones de cada Instituto).

La Dra. Siomara intervino aclarando que la dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación aplica para cualquier entidad, ninguna está exenta de aplicarla. Lo que pasa es que se encuentra inmersa en las demás dimensiones y hay que sacar la metodología y la forma como cada entidad va a gestionar el conocimiento. Informó que el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP va a ofrecer una capacitación para la Alcaldía en éste tema, los próximos días y sería interesante que los Institutos Descentralizados pudieran participar de ella. Se comprometió hablar con la Dra. Lía Carrillo, para mirar que posibilidad existe para que la persona encargada de los temas de Calidad de las entidades descentralizadas pudiera participar de dicha capacitación, dependiendo de las condiciones del DAFP y hacer la respectiva



ACTA DE REUNIÓN

Código: F-MC-1000-238,37-005

Versión: 2.0

Página 3 de 4

convocatoria.

CONCLUSIONES

Los Institutos Descentralizadas presentaron los avances del plan del trabajo del MIPG. Quedaron pendientes las presentaciones del IMCT e ISABU, pues no asistieron a la reunión

COMPROMISOS

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
Enviar el acta al correo de los diferentes integrantes del Comité con el fin de que realicen su revisión y los ajustes que consideren necesarios.	Alexandra Mantilla Pérez	04/2019

Siendo las 9:30 a.m.se da por terminada en Bucaramanga la presente reunión a los diez (10) días del mes de abril de 2019 y en constancia firman los que en ella intervinieron.

NOMBRE Y APELLIDOS

FIRMA

Rodolfo Hernández Suárez

Juan Manuel Gómez Padilla

Jorge Enrique Rueda Forero

Ana Leonor Rueda Vivas

Lía Patricia Carrillo García

Adriana García- Herreros Mantilla

Luz Elena Torres Molina

Consuelo Rodríguez Gil

Aychel Patricia Morales Suescún

Diego Orlando Rodríguez Ortiz

Liliana María Carrillo Gallejo

Jorge Enrique Rueda Forero

Siomara Hernández Sánchez

Abigail León Nieves

Juan Pablo Ruíz

Handwritten signatures and a large 'COPIA ORIGINAL' watermark are present over the list of names and the table.



ACTA DE REUNIÓN

Código: F-MC-1000-238,37-005

Versión: 2.0

Página 4 de 4

Andrés Fernando Ariza Cartagena

Diego Alfonso Parra

María Margarita Robayo Galvis

Alexandra Viviana Mantilla Pérez

*MMA*  
*Interventor*  
*Margarita Robayo Galvis*  
*Alexandra Mantilla Pérez*

COPIA CONTROLADA




**AVANCES IMPLEMENTACIÓN MIPG V2**

MIPG se concentra en las prácticas y procesos de las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, que es igual UNA GESTIÓN Y UN DESEMPEÑO INSTITUCIONAL QUE GENERAN VALOR PÚBLICO.



**OPERATIVIDAD MIPG**



**ETAPAS DE IMPLEMENTACIÓN**

**COMPONENTE OPERATIVO DEL MODELO**

**Talento Humano**

Fortalecer el liderazgo y el Talento Humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de generación de resultados de los servidores públicos.

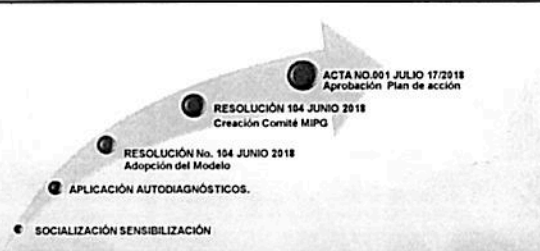
Para el desarrollo de esta dimensión se tiene en cuenta los lineamientos de las Políticas Gestión y Desempeño Institucional:

1. Política de gestión estratégica del talento humano
2. Política de integridad.

A partir de Abril / 2019, se inició el proceso de operatividad de MIPG, mediante la ejecución de esta dimensión:

1. Se encuentra en elaboración el Plan Estratégico de la Gestión del Talento Humano, y las etapas para la implementación de las Políticas. Para la primera política se acogió el Autodiagnóstico de T.H., como diagnóstico de la GETH, y está en proceso la formulación del Plan de Acción para la ejecución.
2. El mecanismo de la entidad para gestionar el cumplimiento de la política de integridad por parte de los servidores está documentado, Código de Integridad.

**ESTRUCTURA DEL MODELO**



**INSTITUCIONALIDAD**

- SOCIALIZACIÓN SENSIBILIZACIÓN
- APLICACIÓN AUTODIAGNÓSTICOS.
- RESOLUCIÓN No. 104 JUNIO 2018 Adopción del Modelo
- RESOLUCIÓN 104 JUNIO 2018 Creación Comité MIPG
- ACTA NO.001 JULIO 17/2018 Aprobación Plan de acción

Se está diseñando la planeación estratégica del talento humano mediante la elaboración y rediseño del:

- Plan Anual de Vacantes.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar e Incentivos.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Monitoreo y seguimiento del SIGEP.
- Evaluación de desempeño.
- Inducción y reinducción.
- Manual de funciones y competencias acorde con la normatividad y las directrices vigentes.
- Fortalecimiento del proceso del talento humano.

**ESTRUCTURA DEL MODELO**

**PLANEACIÓN INSTITUCIONAL:**

1. El proceso de planeación de la entidad, contiene los proyectos para cada vigencia según lo especificado en el plan indicativo cuatrenal y Plan de Desarrollo.
2. El plan de acción anual Institucional de la entidad, describe actividades que permiten alcanzar las metas y objetivos del plan.
3. La entidad cuenta con un acto administrativo a través del cual se crean y establecen las funciones del Comité de Gestión y Desempeño Institucional.
4. Los planes, proyectos o programas de la entidad cuentan con recursos presupuestados.

**DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN**


**FORMATO ÚNICO DE REPORTE Y AVANCE DE GESTIÓN - FURAG II**

Instrumento a través del cual se capturan los datos necesarios para medir el desempeño institucional (una vez al año), permitido:

- Recoger información para fortalecer la toma de decisiones.
- Formular o ajustar políticas de gestión y desempeño.
- Evaluar el cumplimiento de los objetivos, avances y mejoras del Modelo.
- Evaluar el MECI.

El formato está conformado por dos tipos de formularios: el Formulario de Evidencia y el formulario de percepción.

Bomberos de Bucaramanga diligencio el 99.72 % del formulario.



**MEDICIÓN**

**Gobierno Digital:** El plan PETI aprobado por la entidad, incluye, análisis de la situación actual y el plan de comunicaciones

**Seguridad Digital:** Política de Privacidad de la información Formalizada en la Entidad, Política de seguridad de la información Formalizada en la Entidad, Inventario de activos de Información de la entidad, Plan de tratamientos de riesgos establecido en la entidad, Plan (PETI) formalizado en la entidad, Plan para el tratamiento de seguridad y privacidad de la información establecido en la Entidad.

**Defensa Jurídica:** Está conformado el Comité de Conciliación, la entidad diseña las políticas generales que orientan la defensa técnica de los intereses de la entidad como comité de conciliación y cuenta con evidencias.

**Servicio al Ciudadano:** La entidad cuenta con un punto de atención físico y electrónico para la atención al ciudadano o usuario. Respecto a las PQRSD, cuenta canales virtuales y físicos con un formulario para la recepción y trámite.

**Participación Ciudadana:** Realizó un ejercicio de Rendición de Cuentas con acciones detalladas para la divulgación y publicación de información, utilizó medios como el sitio web, redes sociales y la página web.

La entidad frente al proceso de planeación de la función archivística elaboró y aprobó en instancias del comité Institucional de Gestión y desempeño o comité interno de archivo, el Plan Institucional de archivos (PINAR).

**GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS**

**OPERATIVIDAD MECI: TRES LÍNEAS DE DEFENSA**

Línea Estratégica: Define el marco general para la gestión del riesgo y el control a cargo de la Alta Dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

1ª Línea de Defensa: Nivel estratégico y operacional

2ª Línea de Defensa: Administración de riesgos y nivel de cumplimiento

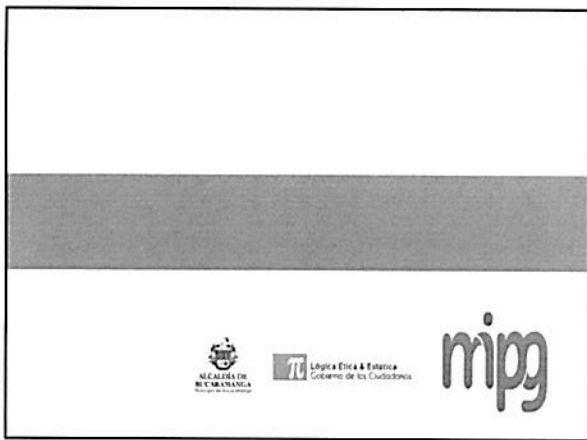
3ª Línea de Defensa: Auditoría Interna

El Sistema de Control Interno se opera a través del Modelo Estándar de Control Interno MECI; así mismo, el MECI proporciona una estructura de Control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno.

El MECI actualizado se debe especializar en el control de manera que este deje de ser entendido como una herramienta de gestión más de las organizaciones; por ello, los componentes de Talento Humano y Direcciónamiento Estratégico, así como el Eje Transversal de Información y Comunicación serán redefinidos a través de la implementación de otras dimensiones del MIPGVZ; el MECI actualizado se basa en la estructura del COSO/INTOSAI, dado que se busca tener una alineación a las mejores prácticas de control, por tal razón la estructura del MECI estará compuesta por los siguientes:

**EVALUACIÓN Y RESULTADOS**





### IMPLEMENTACION MIPG DIRECCION DE TRANSITO 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 65 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, productos del MIPG, como:
    - Plan Institucional de Archivos de la Entidad –PINAR 2019 : Orienta la organización de los archivos de la entidad ( Gestión, Central, Histórico).
    - Plan Anual de Vacantes 2019: Programación de los empleos de planta para proveer por vacancia.
    - Plan de Previsión de Recursos Humanos 2019 : Establece las formas de provisión de los empleos y la identificación de vacancias a proveer.
    - Plan Estratégico de Talento Humano 2019 : Determina los lineamientos estratégicos establecidos en la dimensión de talento humano de MIPG, que comprende Bienestar, capacitación, desarrollo y evaluación.

### IMPLEMENTACION MIPG DIRECCION DE TRANSITO 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:

- ✓ Dos Comités Institucionales de Gestión y Desempeño, entre el ultimo reporte al Comité Municipal y a la fecha.

### IMPLEMENTACION MIPG DIRECCION DE TRANSITO DE BUCARAMANGA

- Plan Institucional de Capacitación 2019 : Mecanismo por el cual se establecen y definen los temas de capacitación y formación programados a ejecutar en la vigencia.
- Plan de Incentivos Institucionales 2019 : Establece los beneficios programados para el bienestar de los funcionarios de carrera.
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo 2019: 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 PETI 2019: 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 2019: Determina los lineamientos aplicables a los riesgos en materia de seguridad de la información institucional, integrado en el PETI.
- Plan de Seguridad y Privacidad de la Información 2019: establece las medidas propuestas que se aplicaran en materia de seguridad de la información institucional, integrado en el PETI.

#### ESTADO DE IMPLEMENTACION DEL MIPG POR DIMENSIONES

DIMENSION	CALIFICACION FINAL DE LAS DIMENSIONES		SEGUIMIENTO DE AVANCE A 31 DE DICIEMBRE		SEGUIMIENTO DE AVANCE A 30 DE FEBRERO	
	No TEMAS	% DE ESTADO DE LINEA BASE	No TEMAS (Cumple- Cumple Parcialmente- No cumple)	% DE AVANCE DE LA IMPLEMENTACION	No TEMAS (Cumple- Cumple Parcialmente- No cumple)	% DE AVANCE DE LA IMPLEMENTACION
1 TALENTO HUMANO	13	34	3 - 3 - 7	58	6 - 6 - 1	69
2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION	15	80	13 - 0 - 2	93	15	100
3 GESTION CON INDICADORES PARA RESULTADOS	14	75	7 - 5 - 2	75	7 - 7 - 0	75
4 EVALUACION DE RESULTADOS	5	80	5	100	5	100
5 ORGANIZACION Y COMUNICACION	9	61	5 - 2 - 2	66	5 - 4 - 0	77
6 GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	1	0	1	0	0 - 1 - 0	50
7 CONTROL INTERNO	10	55	6 - 3 - 1	75	8 - 1 - 1	85
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>			<b>66</b>		<b>79</b>

Average de la implementación del MIPG, promedio 79%

### IMPLEMENTACION MIPG DIRECCION DE TRANSITO 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 2019
- Ejecución del Plan Anticorrupción de Atención al Ciudadano 2019
- Formulación de Mapas de Riesgo 2019
- Diagnostico de la política Estratégica de Talento Humano
- Código de Integridad
- Implementación del SIGEP
- Página Web con lineamientos de la Ley 1712 de 2014
- Tablas de Retención actualizadas



## IMPLEMENTACION MIPG DIRECCION DE TRANSITO DE BUCARAMANGA

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

mipg

modelo integrado  
de planeación  
y gestión



Logos of the Ethics and Conciliations Committee



**MIPG**  
Avance implementación Inderbu

### Gestión del talento humano

**Gestión de la información del personal**  
Se realizaron adecuaciones al aplicativo de nómina de GD - SOFT para obtener la información pertinente sobre el personal de planta.  
Se mantiene en medio físico y electrónico confiable para consulta y acceso las hojas de vida de los servidores públicos de la entidad.

**Planeación estratégica del Talento Humano, capacitación y bienestar**  
Se mejoró la construcción e implementación de los planes institucionales de capacitación, bienestar e incentivos, abarcando más requerimientos definidos por la función pública y teniendo en cuenta las solicitudes de los servidores manifestadas mediante encuestas.

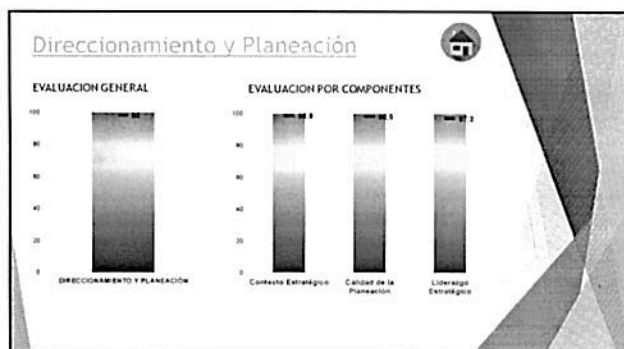
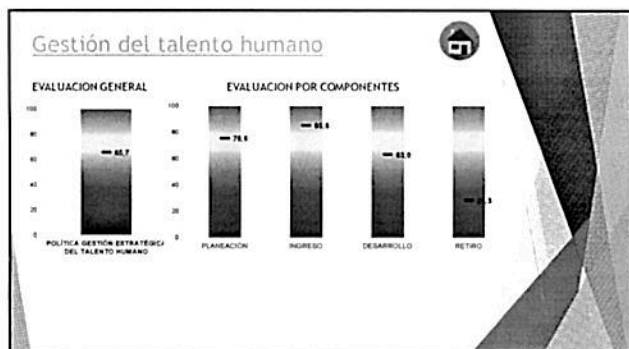
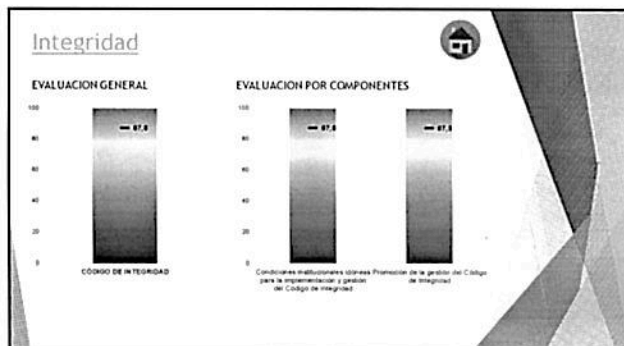
**Provisión del empleo y meritocracia**  
Se remitieron las vacantes de la entidad a la Comisión Nacional del Servicio Civil para que sea adelantado por esta entidad el concurso de méritos.

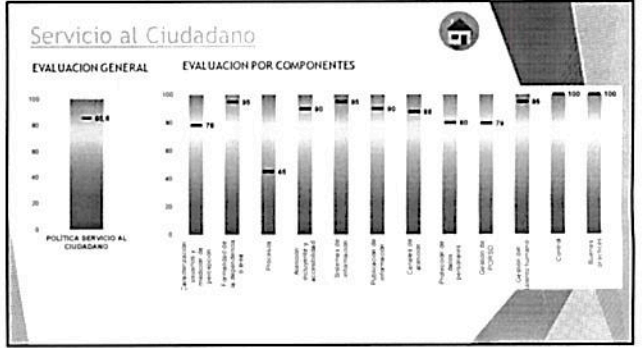
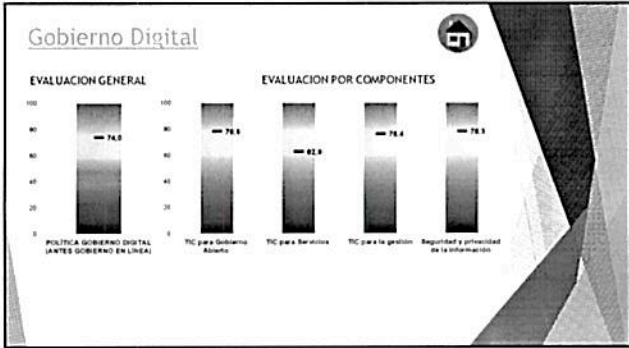
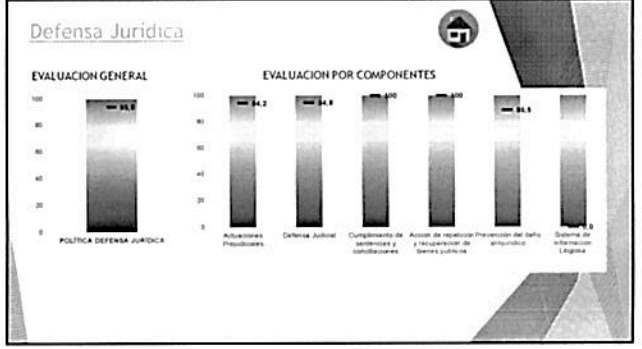
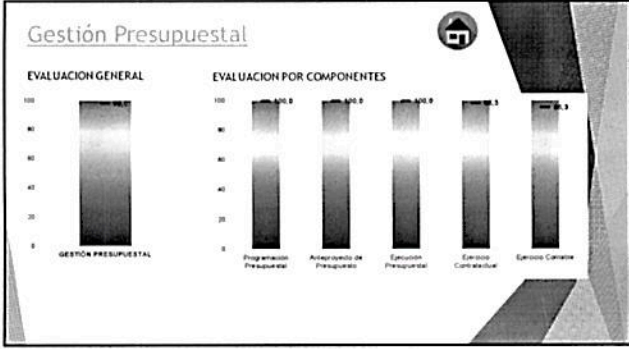
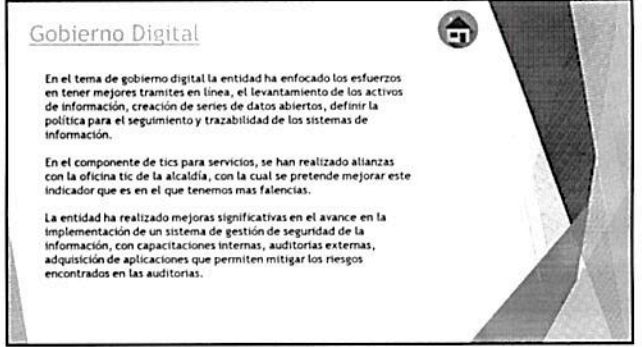
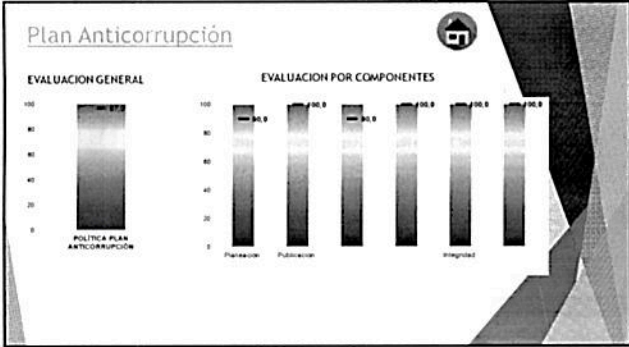
**Conocimiento Institucional**  
Realización anual del proceso de reinducción al personal de la institución.

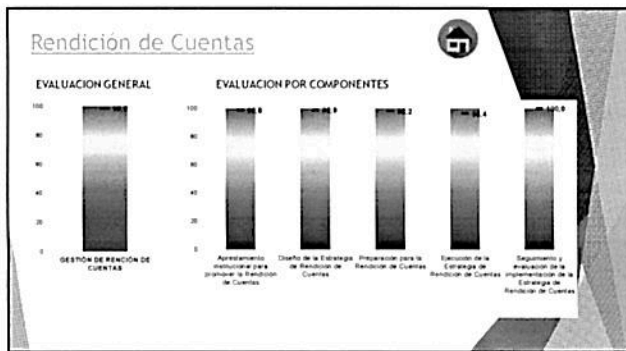
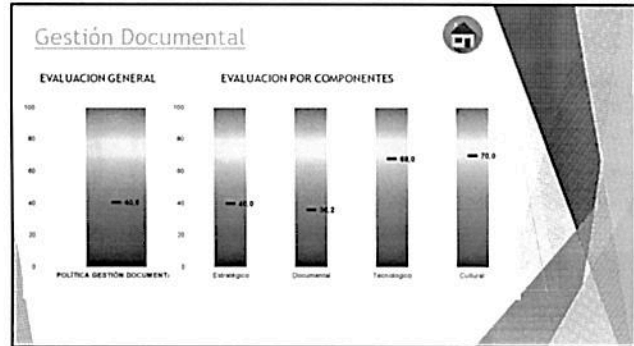
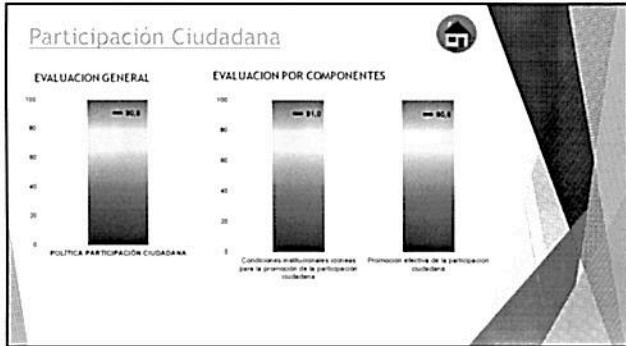
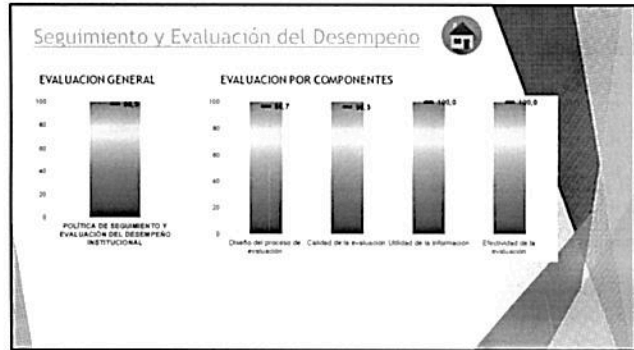
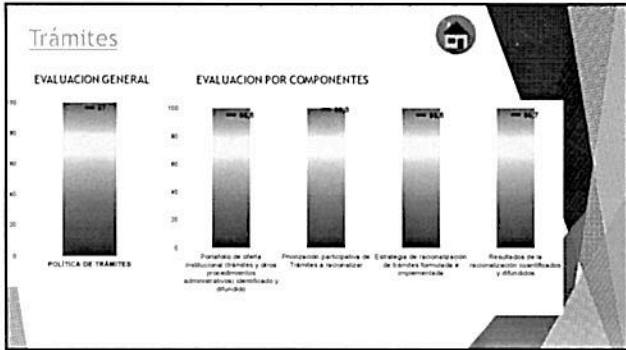
**Desvinculación Asistida**  
Inclusión actividades relacionadas con los pre pensionados en los planes institucionales del INGERBU.

### AUTODIAGNOSTICOS

AUTODIAGNOSTICOS	RESULTADO GENERAL AUTOEVALUACION	AVANCE A 15 DE DICIEMBRE DE 2018	AVANCE A FEBRERO 28 DE 2019
Gestión del talento humano	52,8	52,8	65,7
Integridad	87,6	87,6	87,6
Direccionamiento y Planeación	98,4	98,4	98,4
Plan Anticorrupción	97,0	97,0	97,0
Gestión Presupuestal	98,0	98,0	98,0
Gobierno Digital	65,0	73,2	74,0
Defensa Jurídica	93,8	93,8	93,8
Servicio al Ciudadano	85,6	85,6	85,6
Trámites	96,8	96,8	96,8
Participación Ciudadana	90,8	90,8	90,8
Rendición de Cuentas	98,6	98,6	98,6
Seguimiento y Evaluación del Desempeño	98,3	98,3	98,3
Gestión Documental	27,1	35,1	40,6
Transparencia y Acceso a la Información	87,5	87,5	87,5
Control Interno	92,5	92,5	92,5



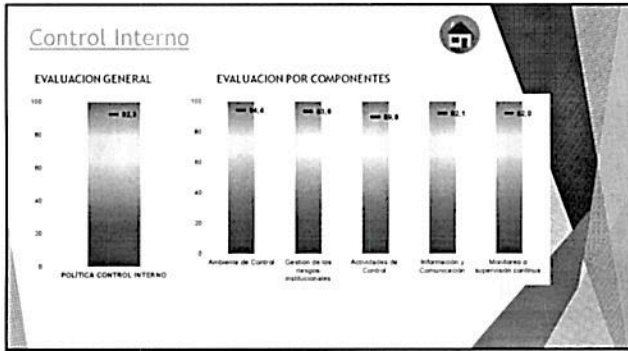




### Gestión Documental

El avance del 27,3 al 38,1 en este indicador es producto de:

1. Elaboración y utilización del Diagnóstico Integral de Archivos
2. Elaboración de la guía archivística - PINAR (plan institucional de archivo)
3. Actualizar tablas de retención documental
4. Elaboración, aprobación, tramitación de convalidación, implementación y publicación de la Tabla de Retención Documental - TRD.
5. Facilidad de acceso y consulta de la información de archivo - sistema de gestión documental - adquisición y configuración de NAS SYNOLGY
6. En alianza con la oficina TIC de la alcaldía de Bucaramanga, se va a implementar en la entidad un sistema de gestión documental, gestión de PQRSO, ventanilla única.



Mil gracias por su atención

## AVANCES IMPLEMENTACIÓN DEL

# mipg

| modelo integrado de planeación y gestión



## AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MIPG

1. La EMAB gestionó con la ESAP Escuela Superior de Administración, capacitación en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el mes de Septiembre del 2018.

En esta primera Fase de la jornada de capacitación, participaron 24 funcionarios, los cuales se encuentran certificados. La segunda Fase se llevara a cabo en el mes de mayo del 2019.



Con la expedición del Decreto 1499 de 2017 se generan los siguientes cambios:

Antes dos (2) sistemas:



Antes 6 entidades Nivel Nacional → Ahora 11 entidades • Territoria

Paso de contar con 4 entidades Líderes de Política a 11, y se extiende el campo de aplicación hasta el orden territorial.



## AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MIPG

2. RESOLUCIÓN No. 354 OCTUBRE 11 DE 2018

POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA Y REGLAMENTA EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DE LA EMPRESA DE ASEO DE BUCARAMANGA - EMAB S.A. ESP.




## DEFINICIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG

Marco de referencia para:



• Derechos  
• Problemas  
• Necesidades

Generar resultados que atiendan los Planes de Desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de las ciudadanía con integridad y calidad en el servicio.

Fuente: Función Pública, 2017.



## AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MIPG

3. Se realizó el autodiagnóstico en el mes de octubre del 2018 con el fin de identificar áreas de mejora para la implementación de planes de mejoramiento adecuados a las realidades de la institución que garantice altos niveles de calidad en la prestación de los servicios y productos públicos.

DIMENSIÓN	POLÍTICAS	AUTODIAGNÓSTICO OCTUBRE 2018
1. TALENTO HUMANO	Gestión estratégica del Talento Humano: Integridad	62,3
	Planeación institucional	81,4
2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Gestión Presupuestal y eficiencia en el gasto público	80,9



DIMENSION	POLITICAS	AUTODIAGNOSTICO OCTUBRE 2018
3. GESTION CON VALORES PARA LOS RESULTADOS	OPERACION INTERNA	Gobierno Digital Seguridad Digital
	OPERACION EXTERNA	Participación ciudadana en la gestión pública Racionalización de trámites
		Servicio al ciudadano
4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	44.5
5. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Gestión Documental	42.3
	Transparencia, acceso a la información y lucha contra corrupción	65.3
6. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Gestión del conocimiento innovación	N.A.
7. CONTROL INTERNO	Control interno	58.0

### CALIFICACIÓN FURAG 2018

DIMENSION	POLITICAS	CALIFICACIÓN FURAG ABRIL 2018
1. TALENTO HUMANO	Talento humano	55.9
2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Planeación institucional	51.3
	Gestión Presupuestal y eficiencia en el gasto público	75.0
3. GESTION CON VALORES PARA LOS RESULTADOS	OPERACION INTERNA	Gobierno Digital Seguridad Digital Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
	OPERACION EXTERNA	Participación ciudadana en la gestión pública Racionalización de trámites
		Servicio al ciudadano
4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	52.9
5. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Gestión Documental	59.3
	Transparencia, acceso a la información y lucha contra corrupción	56.2
6. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Gestión del conocimiento innovación	N.A.
7. CONTROL INTERNO	Control interno	61.4

### AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MIPG

4. Se elaboro Plan de trabajo detallado del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual se desarrolla a través de una o varias políticas de Gestión y desempeño institucional:

Política	Objetivo	Indicador	Meta	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de fin	Estado
Seguridad Digital	Fortalecer la seguridad digital institucional	Número de cursos de capacitación en seguridad digital	100%	Gerencia de Tecnología	01/01/2019	31/12/2019	En curso
Participación ciudadana	Fortalecer la participación ciudadana en la gestión pública	Número de eventos de participación ciudadana	100%	Gerencia de Planeación	01/01/2019	31/12/2019	En curso
Seguimiento y evaluación del desempeño	Fortalecer el seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Número de evaluaciones de desempeño	100%	Gerencia de Planeación	01/01/2019	31/12/2019	En curso

➔ Ir a Plan de Trabajo

### AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MIPG

6. Se elaboro informe de acuerdo a la información entregada por cada uno de los directores y profesionales encargados de las dependencias de la Empresa de Aseo de Bucaramanga S.A E.S.P para el diligenciamiento del FURAG, se pueden mencionar las principales acciones de mejoramiento de la gestión y desempeño de la entidad:

➔ Ir a Informe reporte FURAG

### AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MIPG

5. Se realizo el reporte de avances de la Gestión - FURAG, correspondiente a la vigencia 2018 durante el mes de febrero y marzo de 2019. Se esta a espera de los resultados de la calificación.



➔



# GRACIAS

EMPRESA DE ASEO DE BUCARAMANGA S.A. E.S.P.

# CAJA DE PREVISION SOCIAL

<b>ACTO ADMINISTRATIVOS</b>	<b>RESOLUCION 159 DE JUNIO 2018</b>
<b>SESIONES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL</b>	Se hicieron 3 sesiones del comité institucional en el 2018
<b>PLAN DE TRABAJO DE LAS POLITICAS MIPG</b>	Se realizaron diagnósticos Plan de trabajo aprobado por el comité institucional <ul style="list-style-type: none"><li>• Se creo resolución 278 del 10 de octubre 2018, para el tema del código integridad y se socializo con el personal.</li><li>• Política de privacidad, política de tratamiento de información, sitio web y condiciones de uso.</li></ul>
<b>CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO</b>	<b>20%</b>



**IMEBU** **CONSTRUCCIÓN SOCIAL, TRANSPARENCIA Y DIGNIDAD**

## MIPG

### Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

**IMEBU** **CONSTRUCCIÓN SOCIAL, TRANSPARENCIA Y DIGNIDAD**

### 2018

Timeline of MIPG implementation in 2018:

- FEB:** Crea el Comité Inst. de Gestión y Desempeño. Res. 018/18
- MARZ:** Se Adopta el Modelo Inst. De Planeación y Gestión. Res. 032/18
- ABRIL:** Inicio realización de 15 Auto diagnósticos Función P.
- MAY:** Se actualizan procesos y procedimientos - Sistema Integrado de P y G
- JUL:** Se Aprueba el Plan de Trabajo MIPG - 150 compromisos 2018. Res. 082/18
- AGOS:** POLÍTICAS PLANES PROGRAMAS MANUALES
- 56%** (Overall progress indicator)

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

**IMEBU** **CONSTRUCCIÓN SOCIAL, TRANSPARENCIA Y DIGNIDAD**

### 2017 - FURAG II

#### Índices del Desempeño Institucional

Dimensiones:

- Plan de Negocios Institucional: 59.49
- Procesos Institucionales: 59.07
- Atención al Ciudadano: 58.62
- Defensa Jurídica: 58.65
- Trámites: 59.10
- Participación Ciudadana: 60.77
- Rendición de cuentas: 57.09
- Control Interno: 59.32

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

**IMEBU** **CONSTRUCCIÓN SOCIAL, TRANSPARENCIA Y DIGNIDAD**

Resumen de Indicadores de Desempeño:

- DIRECCIÓN 1: Talento Humano**
  - Gestión del Talento Humano: 3/7 (43%)
  - Integridad: 3/7 (43%)
- DIRECCIÓN 2: Desarrollo Estratégico y Planeación**
  - Direccionamiento y planeación: 2/2 (100%)
  - Plan anticorrupción: 2/2 (100%)
- DIRECCIÓN 3: Gestión con Valores para Resultados**
  - Gestión presupuestal: 2/6 (33%)
  - Gobierno digital: 2/6 (33%)
  - Defensa jurídica: 2/6 (33%)
  - Servicio al ciudadano: 2/6 (33%)
  - Trámites: 2/6 (33%)
  - Participación ciudadana: 2/6 (33%)
  - Rendición de cuentas: 2/6 (33%)

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

**IMEBU** **CONSTRUCCIÓN SOCIAL, TRANSPARENCIA Y DIGNIDAD**

#### Programa de implementación y seguimiento MIPG

Actividad	Responsable	Programación													
		Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb		
Expedir actos administrativos de integración institucional	✓														
Prever, organizar y desarrollar primera sesión de Comité	✓														
Efectuar el auto diagnóstico 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

**IMEBU** **CONSTRUCCIÓN SOCIAL, TRANSPARENCIA Y DIGNIDAD**

Resumen de Indicadores de Desempeño:

- DIRECCIÓN 4: Evaluación de Resultados**
  - Seguimiento y evaluación del desempeño institucional: 1/1 (100%)
- DIRECCIÓN 5: Información y Comunicación**
  - Gestión documental: 1/11 (9%)
  - Transparencia y acceso a la información: 1/11 (9%)
  - Publicación de la información en WEB (ley 1712 de 2014): 1/11 (9%)
- DIRECCIÓN 6: Gestión de Compras y Contratación**
  - Aun sin herramienta: 0/0 (0%)
- DIRECCIÓN 7: Control Interno**
  - Control interno: 6/6 (100%)

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

