



ACTA DE COMITÉ

Código: F-MC-1000-238,37-015

Versión: 0.0

Fecha: Enero-16-2019

Página 1 de 5

No. 2 DEL AÑO 2019

ACTA DEL COMITÉ MUNICIPAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA”

En Bucaramanga, siendo las 8:00 a. m. del día 26 del mes de junio del año 2019; en las instalaciones del Salón de Consejo de Gobierno, previa convocatoria realizada por el Dr. Juan Manuel Gómez Padilla, Secretario de Planeación, se reunieron: Rodolfo Hernández Suárez, Alcalde de Bucaramanga; Jorge Enrique Rueda Forero, Secretario Administrativo; Lía Patricia Carrillo García, Control Interno de Gestión; Adriana García-Herreros Mantilla, Secretaria de Salud y Ambiente; Fany Arias Arias, Secretaria de Infraestructura; Jorge Arturo Nieto Mantilla, Secretario Jurídico; Ana Leonor Rueda Vivas, Secretaria de Educación; Sergio Oswaldo Cajías Lizcano, Asesor Oficina TIC; Alba Asucena Navarro, Secretaria del Interior; Luz Elena Torres Molina, Secretaria de Desarrollo Social; Mireya Forero Bolaños, Secretaria de Hacienda; Diego Orlando Rodríguez Ortiz, Director de Bomberos y Gerente (E) Caja De Previsión Social Municipal; Pedro José Salazar, Gerente Empresa de Aseo de Bucaramanga-EMAB; Juan Carlos Ciliberti Vargas, Director (E) Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga-IMEBU; Consuelo Rodríguez Gil, Directora Instituto de Deporte y Recreación de Bucaramanga-INDERBU; Néstor José Rueda Gómez, Director Instituto Municipal de Cultura y turismo-IMCT; Juan Pablo Ruíz, Director Tránsito de Bucaramanga; Edith María Laguado Vageón, Directora (E) Instituto de Vivienda de Bucaramanga-INVISBU; en calidad de miembros del “COMITÉ MUNICIPAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA”, con el fin de deliberar los puntos señalados en el siguiente Orden del Día:


1. Verificación de Quórum
 2. Aprobación del acta anterior y firma de la misma.(Remitida al correo de los integrantes).
 3. Presentación avance del Plan de Trabajo con corte a 31 de mayo de 2019 de cada una de Los Institutos descentralizados.
 4. Otros.
- ❖ Recordar el Compromiso de Revisar los resultados del FURAG vigencia 2018, para realizar los autodiagnósticos respectivos y generar el plan de acción nuevo para ser presentados en la próxima reunión del Comité municipal, ya que el actual va hasta el 30 de junio del presente año.

DESARROLLO ORDEN DEL DIA

1. Llamado a lista y verificación del Quórum.

El Dr. Juan Manuel, quien ejerce la Secretaría Técnica, llamó a Lista a los miembros del Comité:

NOMBRE	CARGO	ENTIDAD
Rodolfo Hernández Suárez	Alcalde	Alcaldía de Bucaramanga
Juan Manuel Gómez Padilla	Secretario de Planeación	Alcaldía de Bucaramanga
Jorge Enrique Rueda Forero	Secretario Administrativa	Alcaldía de Bucaramanga
Lía Patricia Carrillo García	Control Interno de Gestión	Alcaldía de Bucaramanga
Adriana García-Herreros Mantilla	Secretaria de Salud y Ambiente	Alcaldía de Bucaramanga
Ana Leonor Rueda Vivas	Secretaria de Educación	Alcaldía de Bucaramanga
Sergio Oswaldo Cajías Lizcano	Asesor Oficina Asesora TIC	Alcaldía de Bucaramanga
Alba Asucena Navarro	Secretaria del Interior	Alcaldía de Bucaramanga
Luz Elena Torres Molina	Secretaria de Desarrollo Social	Alcaldía de Bucaramanga
Mireya Forero Bolaños	Secretaria de Hacienda	Alcaldía de Bucaramanga
Jorge Arturo Nieto Mantilla	Secretario Jurídico	Alcaldía de Bucaramanga
Fany Arias Arias	Secretaria de Infraestructura	Alcaldía de Bucaramanga

 Alcaldía de Bucaramanga	ACTA DE COMITÉ	Código: F-MC-1000-238,37-015
		Versión: 0.0
		Fecha: Enero-16-2019
		Página 2 de 5

Diego Orlando Rodríguez Ortiz	Director Bomberos; Gerente (E) Caja De Previsión Social Municipal de Bucaramanga	Bomberos; Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga
Pedro José Salazar	Gerente	Empresa de Aseo de Bucaramanga-EMAB
Juan Carlos Ciliberti Vargas	Director (E)	Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga-IMEBU
Consuelo Rodríguez Gil	Directora	Instituto de Deporte y Recreación de Bucaramanga-INDERBU
Néstor José Rueda Gómez	Director	Instituto Municipal de Cultura y turismo-IMCT
Juan Pablo Ruiz	Director	Tránsito de Bucaramanga
Edith María Laguado Vageón	Directora (E)	Instituto de Vivienda de Bucaramanga-INVISBU

Se relaciona a continuación la lista de invitados:

NOMBRE	CARGO	ENTIDAD
Pilar Parodi Gámez	Asesor Planeación	Instituto de Vivienda de Bucaramanga-INVISBU
Leidy Lorena Mora Niño	Contratista Secretaría Jurídica	Alcaldía de Bucaramanga
Alexandra Mantilla Pérez	Contratista Secretaría de Planeación-	Alcaldía de Bucaramanga
Margarita Robayo Galvis	Contratista Secretaría de Planeación	Alcaldía de Bucaramanga
Siomara Hernández Sánchez	Contratista Secretaría Administrativa	Alcaldía de Bucaramanga
María Fernanda Navarro	Contratista	Instituto Municipal de Cultura y turismo-IMCT
Zayda Ardila	Contratista	Instituto de salud de Bucaramanga-ISABU
Jackeline Rodríguez	Control Interno	Bomberos de Bucaramanga
Candy Machado García	Contratista	Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga-IMEBU
Martha Yaneth Rodríguez	Contratista	Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga-IMEBU
Claudia Marcela Ortiz	Contratista	Empresa de Aseo de Bucaramanga-EMAB
Margarita Monsalve Salazar	Control Interno	Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga

Después del llamado a lista, el Dr. Juan Manuel estableció que si hay quórum y procedió a dar inicio a la reunión de acuerdo a lo estipulado en el Decreto 0043 del 26 de marzo de 2019, y dando cumplimiento al orden del día aprobado. Inició con un corto saludo de bienvenida y cedió la palabra al Señor Alcalde, como presidente del Comité Municipal, recordándole que el propósito de la reunión es conocer los avances de los Planes de Trabajo del MIPG, de los diferentes Institutos Descentralizados. El Señor Alcalde inició su intervención preguntando si los informes que se van a mostrar son internos o tienen que presentarse al Concejo y si se comparan con el Plan de desarrollo. La Ing. Siomara Hernández le aclaró que dichos informes son internos y se utilizan para alimentar la plataforma del FURAG y lo califica el DAFP (Departamento de la Función Pública) y arroja como resultado el desempeño de la entidad.

El Alcalde resaltó la importancia que deben tener los informes que se presentan, pues no solo consiste en hacer informes inocuos para el Estado, pues la acción del Estado desde que Ud. decide hacer hasta que hace es impresionante el tiempo que transcurre, son quintales de papel sin ningún tipo de sustancia. Es necesario pensar en hacer informes ejecutivos, que realmente sean un camino del hacer, en donde quede manifiesta la responsabilidad de eficiencia y eficacia que cada uno tenga, en donde se refleje la verdad, la realidad, la opinión de la gente. El Alcalde colocó de ejemplo el cambio de imagen del Instituto Municipal de cultura, pues ahora es reconocido por la gente como la Entidad Promotora de la Cultura en Bucaramanga, de igual manera la EMAB, el Acueducto Metropolitano y el INDERBU, resaltando la importancia de tener una imagen de

ms



ACTA DE COMITÉ

Código: F-MC-1000-238,37-015

Versión: 0.0

Fecha: Enero-16-2019

Página 3 de 4

competitividad, admiración por la gente, dentro del contexto de agregar valor; lograr un impacto de la Administración Pública sobre la felicidad de la gente a través de la atención.

El Sr. Alcalde, hizo la invitación para revisar que realmente aportemos valor agregado a los informes que se presenten, que no solo sea una calificación, pues en estos momentos no nos encontramos ni en la mitad de la eficiencia y la eficacia que se necesita para que la Administración funcione realmente. El Sr. Alcalde reconoció la importancia de la calificación pero recuerda que el valor verdadero es la calificación de la conciencia, pues es la que perdura en el tiempo. La Dra. Lía Patricia intervino para aclarar que estos informes son revisados por la Procuraduría, y enfatizó la importancia que todas las Entidades deben dar al proceso de empalme, pues va a estar basado en los entregables del FURAG ratificándole al Sr Alcalde, que con la Dra. María Cristina, ya tienen una ruta totalmente consolidada para la presentación del mismo.

El Dr. Diego Rodríguez, Director de Bomberos intervino para expresarle al Sr. Alcalde, que Bomberos presenta algunas falencias y un atraso en muchos procesos Administrativos, dentro de los que está el MIPG; la Dra. Lía Patricia expresó que la ventaja que tiene la Administración Central frente a estos temas es que cuenta con una fortaleza, la presencia de la Ing. Siomara, que ha sabido conectar calidad con MIPG y ha permitido el avance sin problemas en la Administración; y precisa que en los Institutos Descentralizados la situación es más compleja y en específico el caso de Bomberos, donde la persona encargada de calidad está dedicada a levantar procesos y procedimientos, pero no es la persona que entiende e integra las dos procesos: calidad y MIPG.

Ante esta situación la Ing. Siomara le hizo una propuesta al Comité, que consiste en brindar un acompañamiento, a través de una serie de capacitaciones dirigidas a una o dos personas de cada Instituto Descentralizado, donde se presenta una herramienta que integra MIPG, MECI y calidad. El Dr. Juan Manuel interviene, resumiendo que la propuesta lo que busca es brindar un acompañamiento más específico desde la Oficina del SIGC de la Alcaldía, liderada por la Ing. Siomara, a los Institutos Descentralizados y que éstos a su vez deberán contratar o buscar 1 o 2 personas idóneas para que se encarguen del tema.

El Dr. Juan Manuel, prosiguió con el orden del día, dando paso a las exposiciones por parte de los Institutos Descentralizados del avance presentado a los planes de trabajo del MIPG con corte a 30 de mayo del año en curso. Empezó la Dirección de Tránsito, Empresa de Aseo de Bucaramanga-EMAB; seguida de Bomberos; Instituto Municipal de Cultura-IMCT; La caja de Previsión Social; Instituto de Vivienda de Bucaramanga-INVISBU; Instituto de Deporte y Recreación de Bucaramanga-INDERBU; (Se anexan las presentaciones).

El ISABU no pudo realizar su exposición porque el director no asistió y en este Comité no existe delegación alguna.

Se continuó con el punto de proposiciones y varios donde el Dr. Juan Manuel, recordó el compromiso de revisar los resultados del FURAG vigencia 2018, para realizar los autodiagnósticos respectivos y generar el plan de acción nuevo para ser presentados en la próxima reunión del Comité municipal, ya que el actual va hasta el 30 de junio del presente año. Seguidamente la Ing. Siomara, recordó nuevamente la invitación a todos los Institutos Descentralizados, mostrar la experiencia de la Alcaldía y la metodología que se ha venido utilizando a través de la socialización del Manual Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, queda pendiente hacer llegar la invitación la próxima semana, la Secretaría de Planeación se encargará de la convocatoria.

Por último el Dr. Juan Manuel, señaló la fecha del próximo Comité Municipal, martes, 24 de Septiembre del presente año.

CONCLUSIONES

Cada Instituto Descentralizado hizo su respectiva presentación de los avances del Plan de Trabajo del MIPG, con corte a 30 de mayo de 2019.

COMPROMISOS

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
Remitir al señor Alcalde los informes de los tres Institutos Descentralizados que obtuvieron la calificación más baja en el informe del FURAG.(Dirección de Tránsito, EMAB, Bomberos)	Siomara Hernández.	15 de julio de 2019
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	15 de julio de 2019

m



ACTA DE COMITÉ

Código: F-MC-1000-238,37-015

Versión: 0.0

Fecha: Enero-16-2019

Página 4 de 4

Hacer llegar la invitación de la Capacitación a los Institutos Descentralizados.

Siomara Hernández, Alexandra Mantilla Pérez

10 de julio de 2019

Agotado el orden del día, se da por terminado el Comité, siendo las 9:40 a.m. a los veintiseis (26) días del mes de junio de 2019

Para constancia firman los que en ésta intervinieron:

NOMBRE	CARGO	FIRMA
Rodolfo Hernández Suárez	Alcalde	
Juan Manuel Gómez Padilla	Secretario de Planeación	
Jorge Enrique Rueda Forero	Secretario Administrativo	
Lía Patricia Carrillo García	Control Interno de Gestión	
Adriana García-Herrereros Mantilla	Secretaria de Salud y Ambiente	
Ana Leonor Rueda Vivas	Secretaria de Educación	
Sergio Oswaldo Cajías Lizcano	Asesor Oficina Asesora TIC	
Alba Asucena Navarro	Secretaria del Interior	
Luz Elena Torres Molina	Secretaria de Desarrollo Social	
Mireya Forero Bolaños	Secretaria de Hacienda	
Jorge Arturo Nieto Mantilla	Secretario Jurídico	
Fany Arias Arias	Secretaria de Infraestructura	
Diego Orlando Rodríguez Ortiz	Director Bomberos; Gerente (E) Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga	
Pedro José Salazar	Gerente Empresa de Aseo de Bucaramanga-EMAB	
Juan Carlos Ciliberti Vargas	Director (E) Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga-IMEBU	
Consuelo Rodríguez Gil	Directora Instituto de Deporte y Recreación de Bucaramanga-INDERBU	
Néstor José Rueda Gómez	Director Instituto Municipal de Cultura y turismo-IMCT	
Juan Pablo Ruíz	Director Tránsito de Bucaramanga	
Edith María Laguado Vageón	Directora (E) Instituto de Vivienda de Bucaramanga-INVISBU	

IMPLEMENTACIÓN MIPG
DIRECCIÓN DE TRÁNSITO DE BUCARAMANGA



IMPLEMENTACIÓN MIPG
DIRECCIÓN DE TRÁNSITO 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.



IMPLEMENTACIÓN MIPG
DIRECCIÓN DE TRÁNSITO DE BUCARAMANGA

Coordinación de las actividades de diagnóstico y asesoría para la implementación de los 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:

- ✓ Un Comité Institucional de Gestión y Desempeño, entre el ultimo reporte al Comité Municipal y a la fecha. (Cuatro Comités)



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 2019
- Ejecución del Plan Anticorrupción de Atención al Ciudadano 2019
- Formulación de Mapas de Riesgo 2019
- Diagnóstico 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



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 65 productos requeridos de los 67 establecidos en el Plan de Acción, tales como:

Formulación y ejecución 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.



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
- 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



AUTOEVALUACIÓN ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN DEL MIPG POR DIMENSIONES

CALIFICACIÓN INICIAL DE LAS DIMENSIONES			SEGUIMIENTO DE AVANCE A 31 DE DICIEMBRE 2018		SEGUIMIENTO DE AVANCE A 31 DE MAYO 2019	
DIMENSIÓN	Nº ÍTEM	Nº DE ESTADO DE LÍNEA BASE	Nº ÍTEM (Cumple - Cumple Parcialmente - No cumple)	% DE AVANCE DE LA IMPLEMENTACIÓN	Nº ÍTEM (Cumple - Cumple Parcialmente - No cumple)	% DE AVANCE DE LA IMPLEMENTACIÓN
1	TALENTO HUMANO	13	3 - 3 - 7	58	6 - 6 - 1	69
2	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	15	13 - 0 - 2	93	15	100
3	GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	14	7 - 5 - 2	75	7 - 7 - 0	75
4	EVALUACIÓN DE RESULTADOS	5	5	100	5	100
5	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	9	5 - 2 - 2	66	5 - 4 - 0	77
6	CONTRIL INTERNO	1	1	0	0 - 1 - 0	50
7	CONTRIL INTERNO	10	6 - 3 - 1	75	8 - 1 - 1	85
PROMEDIO DE IMPLEMENTACIÓN				66		73

Avance de la implementación del MIPG, promedio 73%

PLAN TRABAJO FORTALECIMIENTO IMPLEMENTACIÓN MIPG 2019

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	ESTADO DE AVANCE	RECURSOS ASIGNADOS	RECURSOS ASIGNADOS	RECURSOS ASIGNADOS	RECURSOS ASIGNADOS	RECURSOS ASIGNADOS	RECURSOS ASIGNADOS
...

RESULTADOS EVALUACIÓN FURAG VIGENCIA 2018

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN FURAG POR DIMENSIÓN	LINIAMIENTOS A FORTALECER
1	63	Desarrollo Bienestar del Talento Humano
2	62	Satisfacción al Ciudadano
3	65	Gestión de Riesgos, Procedimientos, Participación Ciudadana
4	56	Seguimiento de metas, Mejora Continua
5	65	Trámites y Servicios, Seguridad de la Información
6	55	Conocimiento Institucional
7	63.7	Líneas de Defensa
PROMEDIO DESEMPEÑO INSTITUCIONAL		63.7

¡GRACIAS!

PLAN TRABAJO FORTALECIMIENTO IMPLEMENTACIÓN MIPG (PROCESO VS ACTIVIDAD) 2019


PROCESO	ACTIVIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	ESTADO DE AVANCE	RECURSOS ASIGNADOS	RECURSOS ASIGNADOS	RECURSOS ASIGNADOS	RECURSOS ASIGNADOS	RECURSOS ASIGNADOS
...

AVANCES

PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN
Decreto 1499 de 2017

mipg
modelo integrado de planeación y gestión

26 JUNIO





IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)

La EMAB tiene como propósito proporcionar las condiciones para que nuestros colaboradores se sientan satisfechos, apuntando al mejoramiento de la productividad y la satisfacción con su trabajo y con la entidad.


Actividades de SST

- Inducción al personal con nuevo contrato a la empresa
• 30 INDUCCIONES
- Inducción a nuevos colaboradores
• 34 VISITAS
- 4 INTEGRANTES DEL COMITÉ
- 8 INTEGRANTES DEL COMITÉ

Diagnóstico MIPG → **PLANEACIÓN DEL PROCESO**



Disponer de información para realizar Evaluación y Análisis de las acciones a priorizar durante el periodo del 09 de abril al 26 de junio, adoptando las políticas de MIPG.

ACTIVIDADES DE SST

Seguimiento a restricciones médicas de trabajadores.

- 20 TRABAJADORES
- Programación de Evaluación Médica Ocupacional de ingreso
• 25 EXAMENES
- 7 EXAMENES
- Exámenes periódicos
• 16 EXAMENES






Avances Dimensión TALENTO HUMANO




ACTIVIDADES DE SST



- Cita con la IP San Diego por medio de trabajo y salud incapacitados
• 6 EXAMENES
- Tratamiento de lesiones laborales - periodo en trámite de seguimiento en el BOSSO
• 20 CHAPLAS
- Análisis de accidentes laborales - parte el grupo de colaborador
• 1 ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO
- PUBLICADAS EN EL APEA OPERATIVA del área SST, mantenimiento y calefacción (en trámite)

Implementación de acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano (G-ETH):

Ruta del crecimiento: Liderando Talento
La Empresa de Aseo de Bucaramanga EMAB S.A. E.S.P. se encuentra en el proceso de inducción y capacitación en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.





De los 115 trabajadores adscritos a la EMAB, 22 se encuentran en el proceso de capacitación. El Programa con el ICONTEC tiene una duración de 88 horas, y a la fecha se ha cursado el 64%.

CARACTERIZACIÓN DE PROCESOS
Determinación de los procesos necesarios para el sistema de gestión de la calidad y sus interrelaciones. Las 19 caracterizaciones de la entidad se encuentran en un 70% de avance.

CONTEXTO ORGANIZACIONAL
El análisis de la estructura organizacional, el flujo de información y el flujo de trabajo, permite determinar el alcance del sistema de gestión de la calidad y sus interrelaciones.

PASES INTEGRADAS
El análisis de los procesos de gestión de la calidad y sus interrelaciones, permite determinar el alcance del sistema de gestión de la calidad y sus interrelaciones. El análisis de los procesos de gestión de la calidad y sus interrelaciones, permite determinar el alcance del sistema de gestión de la calidad y sus interrelaciones.










ESTUDIO TÉCNICO DE REDISEÑO INSTITUCIONAL PARA LA MODERNIZACIÓN Y REORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

Resolución N° 566 de 2019 (Febrero 25 de 2019)
Establece la estructura administrativa de la empresa, asigna las funciones y competencias de las dependencias.

Elaboración del Plan de Organización y el Plan de Recursos Humanos.

Elaboración del Plan de Organización y el Plan de Recursos Humanos.

PLAN DE ACCIÓN
Formulación de Planes de acción por procesos para llevar a cabo la actualización, modificación y/o eliminación de documentación del Sistema según se requiera.
Se cuenta con herramienta que consolida todos los cronogramas, y permite realizar un avance al SGC.

INDICADORES DE EFICIENCIA
El análisis de los procesos de gestión de la calidad y sus interrelaciones, permite determinar el alcance del sistema de gestión de la calidad y sus interrelaciones. El análisis de los procesos de gestión de la calidad y sus interrelaciones, permite determinar el alcance del sistema de gestión de la calidad y sus interrelaciones.





Avances Dimensión DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN




PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS.

La Empresa de Aseo de Bucaramanga EMAB S.A. E.S.P. se encuentra en el proceso de actualización de los siguientes planes de acuerdo a las dimensiones de MIPG:

- ✓ Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI Avance 70%.
- ✓ Plan de contingencia. En revisión.
- ✓ Marco de Continuidad. En revisión.




Avances Dimensión
GESTIÓN CON VALORES PARA EL RESULTADO

EMAB

Avances Dimensión
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

EMAB

MAPA DE PROCESOS

Adopción de la Gestión por procesos, en búsqueda de la mejora en las actividades de la entidad.

Se documentaron y formalizaron los procesos, identificando el aporte que cada uno hace a la prestación del servicio. Se aprobó en Comité de Gerencia el Mapa de Procesos el día 13 de mayo de 2019.

El Mapa de procesos se revisa en calidad 16, donde se apoyó los cambios de personal en municipios de Murco:

- Procesos de atención
- Procesos de atención
- Procesos de atención
- Procesos de atención

Procesos de atención

EMAB

Cómo garantizar el derecho fundamental de acceso a la información pública de la entidad, se están llevando a cabo los siguientes procesos:

Procesos de atención

Procesos de atención

EMAB

Se realizó Convenio con la Alcaldía de Bucaramanga con el fin de

Implementar el Modelo de PQR en el Municipio de Bucaramanga

EMAB

GRACIAS

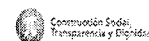
EMPRESA DE ASEO DE BUCARAMANGA S.A. E.S.P.

EMAB

**BOMBEROS DE BUCARAMANGA
AVANCE DEL PLAN DE TRABAJO MIPG**

**1. CARACTERIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO Y DEL EMPLEO:
TIEMPO DE SERVICIO PRESTADO (ANTIGÜEDAD)**

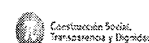
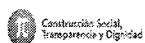
Tiempo de Servicio Prestado (Antigüedad)				
Grupos y Subgrupos	Administrativo	Operativo	Total	%
Municipal	4	3	7	5
Subgrupos	1	19	20	22
Operativo	0	8	8	9
Subgrupos	1	7	8	9
Operativo	2	5	7	5
Subgrupos	0	5	5	5
Operativo	2	24	26	28
Subgrupos	1	7	8	9
Operativo	0	1	1	1
Subgrupos	0	1	1	1
TOTAL	11	80	91	100



**LA PUESTA EN MARCHA DE MIPG EN,
BOMBEROS DE BUCARAMANGA SE
HA REALIZADO DE LA SIGUIENTE
MANERA:
EN LA DIMENSION DE TALENTO
HUMANO:**

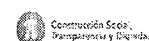
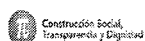
**1. CARACTERIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO Y DEL EMPLEO:
DISTRIBUCION DE EMPLEOS POR TIPO DE CARGO Y NIVEL**

Distribución de Empleos por Tipo de Cargo y Nivel		
Nivel	Número de Empleos	%
Operativo	2	2%
Asesor	2	2%
Profesional	2	2%
Técnico	2	2%
Administrativo	37	91%
TOTAL	45	100%



**1. CARACTERIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO Y DEL EMPLEO:
NIVEL DE ESCOLARIDAD**

Nivel de Escolaridad				
Nivel de Escolaridad	Número de Empleos	Total	%	
Primaria	1	1	1	1
Secundaria	38	39	1	9
Preuniversitario	17	18	0	0
Universitario	6	10	2	18
Postgrado	6	5	2	18
Postdoctoral	2	1	1	4
MAESTRIA	0	0	0	0
TOTAL	80	100	11	11



**2. FORMULACION ADOPCION MEDIANTE ACTO
ADMINISTRATIVO Y SOCIALIZACION DE LAS POLITICAS DEL
TALENTO HUMANO, SEGÚN RESOLUCION No.0078 DE 2019 :**

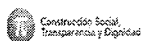
- GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO
- INTEGRIDAD

2. FORMULACION ADOPCION MEDIANTE ACTO ADMINISTRATIVO Y SOCIALIZACION DE LAS POLITICAS DEL TALENTO HUMANO, SEGÚN RESOLUCION No.0078 DE 2019 :

- GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Lineamientos:

- Búsqueda de la profesionalización del empleo público.
- El Mérito y sus garantías como propósito fundamental para la creación de valor público que genere un mayor nivel de productividad en los servidores públicos, que pueda incrementar la confianza del ciudadano; reflejando un aumento en la efectividad y la productividad de Bomberos de Bucaramanga.
- Lograr la efectividad en la Gestión del Talento Humano para crear valor público a través de las capacidades individuales y Organizacionales; destacando las variables de 1. Posesión de las competencias idóneas para la posición y 2. Nivel de motivación que garanticen el esfuerzo necesario en resultados de los servidores públicos.

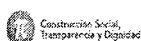


2. FORMULACION ADOPCION MEDIANTE ACTO ADMINISTRATIVO Y SOCIALIZACION DE LAS POLITICAS DEL TALENTO HUMANO, SEGÚN RESOLUCION No.0078 DE 2019 :

- INTEGRIDAD

Lineamientos a seguir:

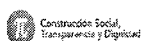
- Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y de la cultura en Bomberos de Bucaramanga.
- Orientar la actuación de los servidores públicos de la entidad aplicando valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia; ejerciendo su cargo, funciones o actividades contractuales con estricto apego a la normatividad que rige a la entidad.
- Promover un ambiente laboral armonioso y profesional, basado en el respeto a los derechos humanos, la igualdad y la solidaridad.
- Encaminar la actuación de los servidores públicos, para prevenir el conflicto de intereses, consolidando la confianza en los ciudadanos.
- Fortalecer una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental, lo cual se verá reflejado en la creación de valor público en la eficiente prestación del servicio aumentando la confianza de los ciudadanos en la entidad



3. ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACION DE POLITICAS DEL TALENTO HUMANO

SE FORMULARON, APROBARON LOS SIGUIENTES PLANES:

- PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO –PETH
- PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC
- PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
- PLAN DE PREVISION DE PERSONAL
- PLAN ANUAL DE VACANTES





instituto
municipal
de cultura
y turismo
Bucaramanga

INFORME AVANCE MIPG

Avance acorde al FURAG II.

Acorde a la información presentada en el aplicativo FURAG II de la vigencia 2018, el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga – imct, obtuvo un total de 61.4 puntos en el índice de Desempeño Institucional.

Avance General plan de acción interno imct.

En la vigencia 2018, se aplicaron los autodiagnósticos con cada una de las áreas responsables de la información y se generó un plan de acción interno, el cual a la fecha presenta un avance ponderado de 40%. A continuación, se exponen los resultados de evaluación de cada una de las políticas:

Política	Evaluación 2018**	% Avance Plan Acción interno	% Acumulado Ponderado
1. Gestión de Talento Humano	64%	26%	73%
2. Integridad	1%	25%	26%
3. Planeación Institucional	65%	84%	94%
4. Gestión presupuestal y eficiencia en el gasto público	81%	54%	91%
5. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	52%*	25%	64%
6. Gobierno Digital	52%	37%	70%
7. Seguridad Digital	65%*	0%	65%
8. Gestión de defensa jurídica	62%	15%	68%
9. Participación ciudadana en la gestión pública	64%	62%	86%
10. Racionalización de trámites	50%	18%	59%
11. Servicio al ciudadano	60%	43%	77%
12. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	75%	78%	95%
13. Gestión Documental	96%	NA	96%
14. Transparencia, acceso a la información y lucha contra corrupción	75%	34%	84%
15. Gestión del conocimiento innovación.	59%*	NA	NA
16. Control interno	71%	60%	88%
TOTAL	62%	40%	76%

*Como no se evidencian resultados de autodiagnóstico, se toma puntaje de FURAG 2018 para evaluar con un comparativo aproximado.

**Se toman los resultados de los autodiagnósticos realizados por los responsables en la vigencia 2018, que evalúan el cumplimiento de cada uno de los puntos señalados.

En la tabla anterior se aprecia el porcentaje de cumplimiento de cada política, acorde a las herramientas auto diagnósticas aplicadas en el año 2018, de igual forma se evidencia el porcentaje de cumplimiento en el plan de acción establecido con corte a la fecha, y el porcentaje de avance acumulado, el cual se obtuvo teniendo en cuenta la sumatoria del porcentaje obtenido en el autodiagnóstico y del porcentaje de avance en el plan de acción. Se resalta que actualmente el imct se encuentra desarrollando las actividades y planes para acelerar el cumplimiento a las acciones propuestas en la vigencia 2019.



1.TALENTO HUMANO

1.1.Gestión de Talento Humano

- Política de Bienestar
- Política uso adecuado de elementos de protección personal
- Política de prevención del acoso laboral
- Política de prevención del consumo de tabaco, alcohol y drogas
- Política ambiental y uso eficiente de los recursos
- Política de Seguridad y salud en el trabajo
- Plan de Bienestar
- Plan de Capacitación (Inducción y reinducción)
- Plan de vacantes
- Plan anual de seguridad y salud en el trabajo

AVANCES

mipg

||| modelo integrado de planeación y gestión

1.TALENTO HUMANO

1.2.Integridad

- Código de integridad Resolución N°278 de 2018

CONTENIDO

Informe consolidado del PRIMER SEMESTRE de 2019, relacionado con el proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la CAJA DE PREVISIÓN.

2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN

2.1.Direccionamiento y Planeación

- Plan de Acción
- Plan Institucional

2.2. Plan Anticorrupción

- Plan estratégico anticorrupción y atención al ciudadano



3. GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

3.1. Gestión Presupuestal

- Plan Anual de adquisiciones
- Plan Anualizado de Caja
- Presupuesto

3.2. Gobierno digital



- Pagina web
- PQRSF

4. EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

4.1. Seguimiento y evaluación de desempeño institucional

- Resultado FURAG



3. GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

3.3. Defensa jurídica

- Comité de conciliaciones

3.4. Servicio al ciudadano



- Atención Pagina web
- Correo institucional
- Físico - Ventanilla única y oficinas CPSM

5. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

5.1 Gestión documental



- Manual de Gestión Documental
- Tablas de valoración documental
- PINAR (Plan Institucional Nacional de Archivo)
- Política ambiental
- Plan y uso eficiente de los recursos
- Sistema de Gestión de la Calidad

3. GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

3.7. Rendición cuentas



- Rendición cuentas (1ra vez)

5. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

5.2 Transparencia y acceso a la información

- PETI(Plan estratégico de Tecnología de la Información)
- Política de privacidad pagina web y condiciones de uso
- Política seguridad y privacidad de la información
- Política Tratamiento de la Información Personal
- Política uso adecuado tic

6. GESTION DEL CONOCIMIENTO

6.1. Gestión del conocimiento

- SGC (Sistema de Gestión de la Calidad)_
Listado maestro de documentos



MUCHAS GRACIAS...

DIEGO ORLANDO RODRÍGUEZ ORTIZ
Director General (e)



7. CONTROL INTERNO

7.1 Control Interno

- Código de ética del auditor interno Resolución N° 245 de 2018
- Código de estatuto de auditoria interna Resolución N° 246 de 2018




Análisis evaluación del FURAG

- Se están aplicando los autodiagnósticos basados en los resultados del FURAG y para el mes de julio se efectuará el plan de acción d los nuevos autodiagnósticos para que sean aprobados en el comité institucional de planeación y desempeño.






Seguimiento al Plan de Acción para la Implementación del MIPG

Informe 2do Trimestre 2019



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

PLAN DE TRABAJO MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION MIPG - INVISBU

Dimensión	Objetivo	Indicador	Meta		Ejecución											
			Q3.18	Q2.19	Q1.18	Q2.18	Q3.18	Q4.18	Q1.19	Q2.19	Q3.19	Q4.19	Q1.20	Q2.20		
1. TALENTO HUMANO	1.1. Mejorar el desempeño de los funcionarios públicos	1.1.1. Capacitación	70.5	67.2	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		1.1.2. Evaluación de desempeño	66.0	70.0	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		1.1.3. Gestión de talento humano	63.7	63.7	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		1.1.4. Gestión de talento humano	61.5	63	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION	2.1. Definir la estrategia institucional	2.1.1. Planificación estratégica	66.8	66.8	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		2.1.2. Planificación estratégica	64.7	64.7	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		2.1.3. Planificación estratégica	66.8	66.8	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		2.1.4. Planificación estratégica	69	64.8	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
3. GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS	3.1. Gestionar los recursos humanos	3.1.1. Gestión de talento humano	70.2	73.4	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		3.1.2. Gestión de talento humano	71.5	74	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		3.1.3. Gestión de talento humano	79.5	69.2	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		3.1.4. Gestión de talento humano	69.2	67	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
4. EVALUACION DE RESULTADOS	4.1. Gestionar los recursos humanos	4.1.1. Gestión de talento humano	62.1	67	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		4.1.2. Gestión de talento humano	61.7	63	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		4.1.3. Gestión de talento humano	70.3	66.8	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		4.1.4. Gestión de talento humano	64.7	68.0	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		

PLAN ACCION CADA UNA DE LAS POLITICAS 2019.

Frente a las diecisiete (17) Políticas plasmadas en el MIPG, se debe anotar que una vez se expidió el Decreto 1489 de 2017, (MODIFICATORIO 1383 DE 2015- Único Reglamentario de la Función Pública), el INVISBU creó e integro y reglamento por acto administrativo de 22 junio de 2018, el COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO y en su artículo 6 se establecieron cada una de las 7 Dimensiones Políticas, Autodiagnósticos y Proceso a cargo en el INVISBU.

Seguidamente el Gobierno Nacional, mediante Decreto 1299 de 25 Junio 2019, establece una nueva Política de Gestión y Desempeño institucional, llamada Política Normativa, política que próximamente adoptara la entidad, igualmente se encuentra para socialización, aprobación, la Política de Gobierno Digital y las demás se encuentran en su proceso de implementación.

La Institución ya tiene adoptada debidamente publicada y socializada la Política de Tratamiento de Datos Personales (Ley 1581 de 2012-Decreto 1674 de 2015), Política de Desarrollo del Talento Humano. Además cuenta la Entidad con una Política de Administración del Riesgo, Política Ambiental y una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Articulación MIPG Políticas Vs Productos

[Plan de trabajo MIPG - INVISBU 2019 V1.xlsx](#)
[Resumen administración del riesgo.docx](#)


PLAN DE TRABAJO MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION MIPG - INVISBU

DIMENSION	OBJETIVO	INDICADOR	Meta		Ejecución											
			Q3.18	Q2.19	Q1.18	Q2.18	Q3.18	Q4.18	Q1.19	Q2.19	Q3.19	Q4.19	Q1.20	Q2.20		
1. TALENTO HUMANO	1.1. Mejorar el desempeño de los funcionarios públicos	1.1.1. Capacitación	70.5	67.2	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		1.1.2. Evaluación de desempeño	66.0	70.0	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		1.1.3. Gestión de talento humano	63.7	63.7	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		1.1.4. Gestión de talento humano	61.5	63	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION	2.1. Definir la estrategia institucional	2.1.1. Planificación estratégica	66.8	66.8	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		2.1.2. Planificación estratégica	64.7	64.7	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		2.1.3. Planificación estratégica	66.8	66.8	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		2.1.4. Planificación estratégica	69	64.8	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
3. GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS	3.1. Gestionar los recursos humanos	3.1.1. Gestión de talento humano	70.2	73.4	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		3.1.2. Gestión de talento humano	71.5	74	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		3.1.3. Gestión de talento humano	79.5	69.2	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		3.1.4. Gestión de talento humano	69.2	67	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
4. EVALUACION DE RESULTADOS	4.1. Gestionar los recursos humanos	4.1.1. Gestión de talento humano	62.1	67	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		4.1.2. Gestión de talento humano	61.7	63	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		4.1.3. Gestión de talento humano	70.3	66.8	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		
		4.1.4. Gestión de talento humano	64.7	68.0	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65		

Este documento describe el plan de trabajo para la implementación del MIPG, detallando los objetivos, indicadores y metas para cada dimensión y objetivo.

El plan de trabajo se estructura en cuatro trimestres (Q1, Q2, Q3, Q4) para cada año, permitiendo el seguimiento y control de la ejecución de las actividades programadas.

Este documento es una herramienta clave para la gestión y el control de la implementación del MIPG, asegurando que se cumplan los objetivos y metas establecidas.



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.

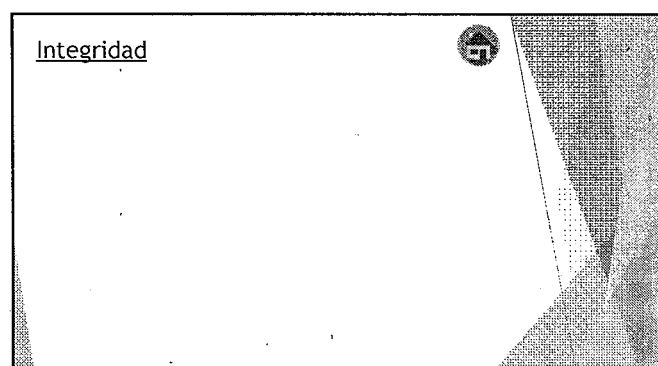
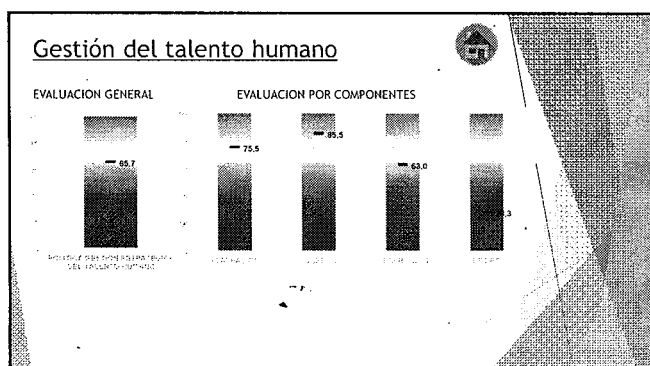
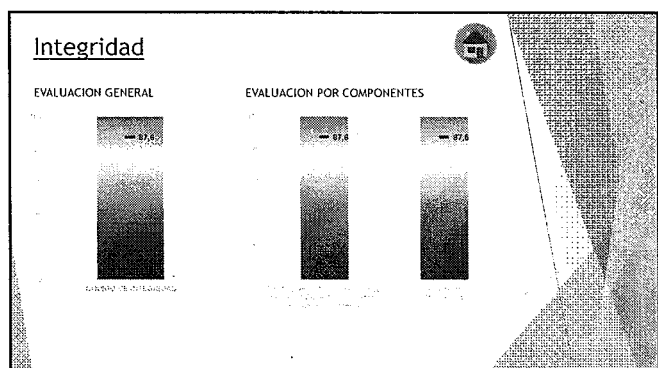
Provisión del empleo y meritocracia
Se remitieron las vacantes de la entidad a la Comisión Nacional del Servicio Civil para que sea adelantado por esta entidad el concurso de méritos

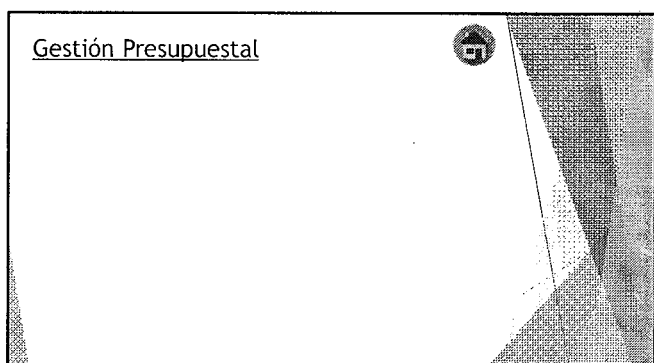
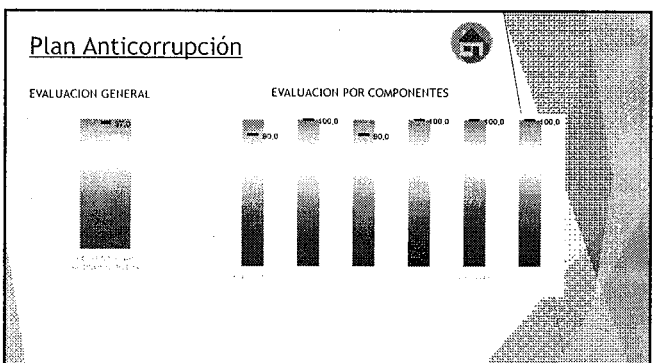
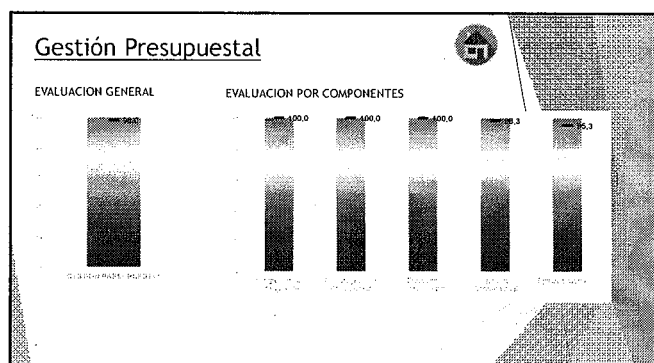
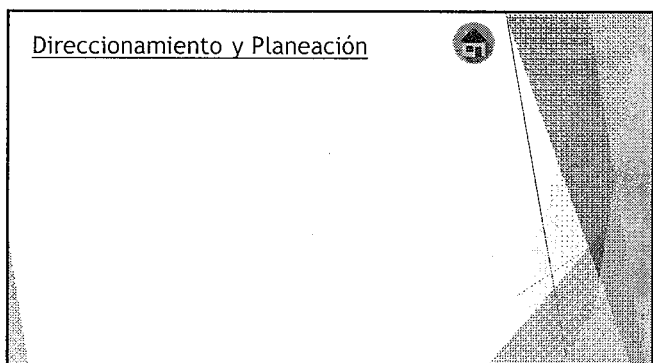
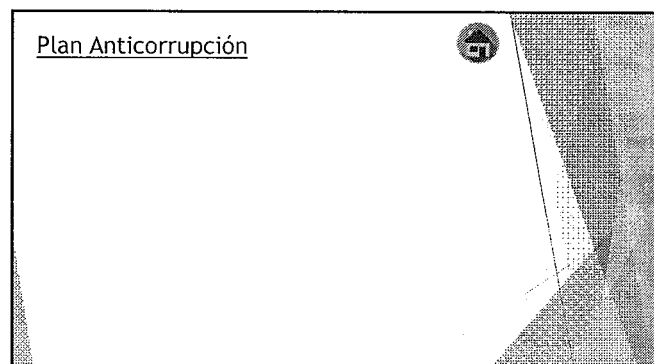
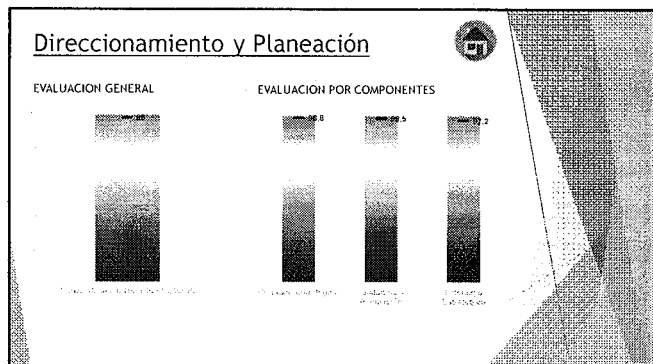
Conocimiento Institucional
Realización anual del proceso de reinducción al personal de la institución

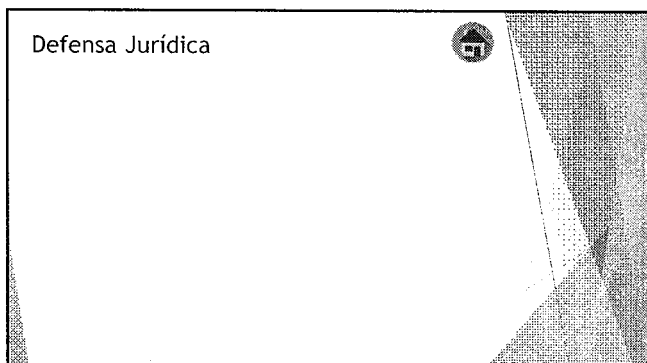
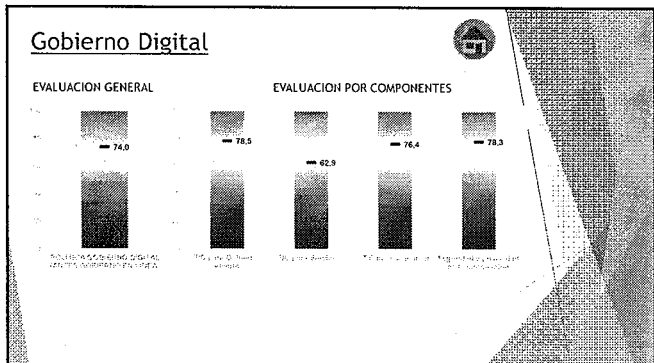
Desvinculación Asistida
Inclusión actividades relacionadas con los pre pensionados en los planes institucionales del INDERBU.

AUTODIAGNOSTICOS

AUTODIAGNOSTICOS	RESULTADO GENERAL AUTOREVALUACION	AVANCE A 15 DE DICIEMBRE DE 2018	AVANCE A MAYO 31 DE 2019
Gestión del talento humano	87,6	87,6	87,6
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	76,0
Defensa Jurídica	93,8	93,8	93,8
Servicio al Ciudadano	85,6	85,6	89,3
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	87,5	87,5	87,5
Transparencia y Acceso a la Información	87,5	87,5	87,5
Control Interno	92,5	92,5	92,5





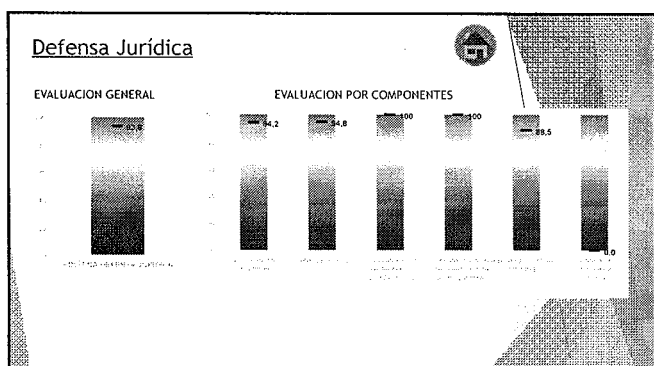
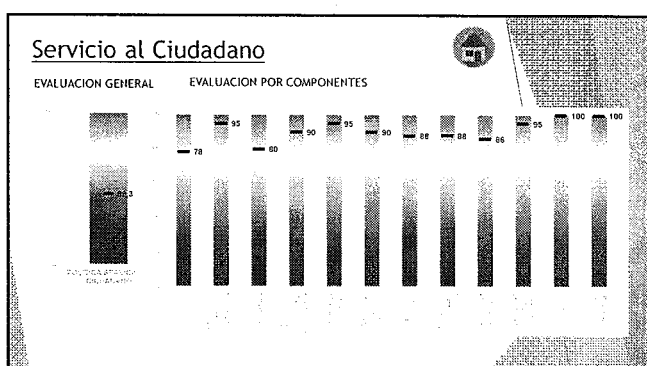


Gobierno Digital

En el tema de gobierno digital la entidad ha enfocado los esfuerzos en tener mejores tramites en línea, el levantamiento de los activos de información, creación de series de datos abiertos, definir la política para el seguimiento y trazabilidad de los sistemas de información.

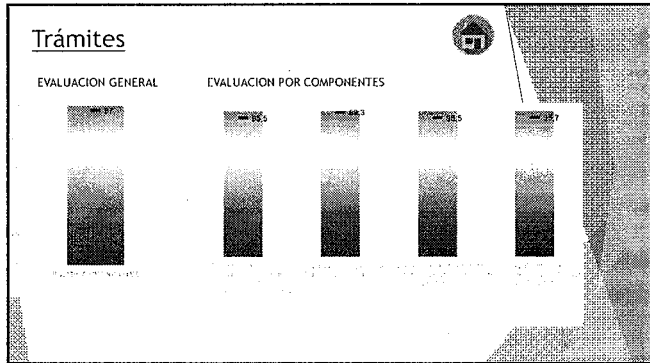
En el componente de tics para servicios, se han realizado alianzas con la oficina tic de la alcaldía, con la cual se pretende mejorar este indicador que es en el que tenemos mas falencias.

La entidad ha realizado mejoras significativas en el avance en la implementación de un sistema de gestión de seguridad de la información, con capacitaciones internas, auditorías externas, adquisición de aplicaciones que permiten mitigar los riesgos encontrados en las auditorías.



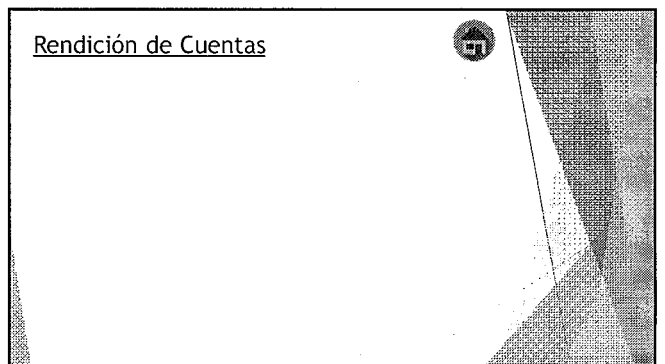
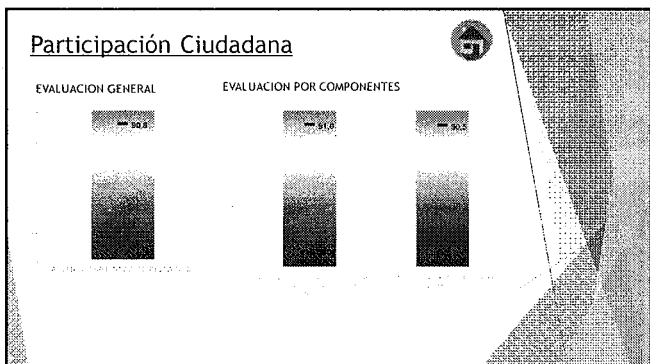
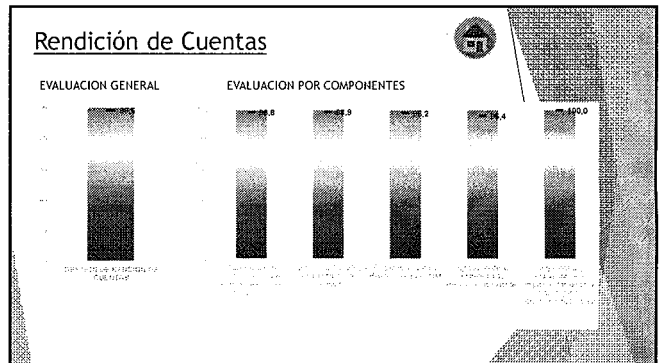
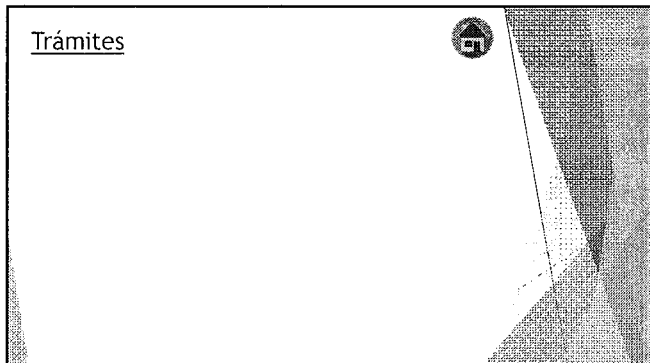
Servicio al Ciudadano

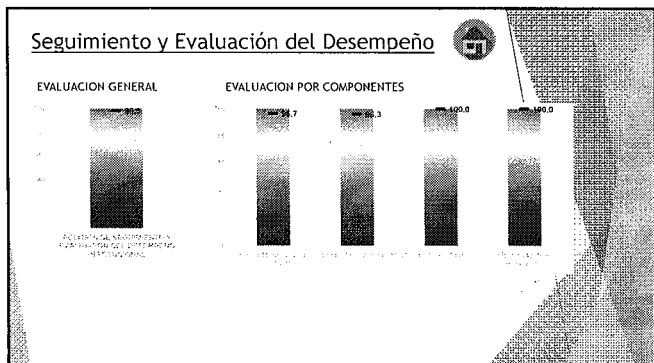
Con la adopción de un numero telefónico único de contacto para poder atender a la comunidad, y la adopción del sistema de gestión de PQRSU que actualmente usa la alcaldía de Bucaramanga, la entidad sigue avanzando en cuanto al mejoramiento en su servicio al ciudadano.



Participación Ciudadana

Con la implementación de la plantilla de gestión de la página web avada, se han podido implementar encuestas, foros y otros métodos de participación ciudadana, que le permiten a la entidad tener en cuenta la voz de la comunidad en las decisiones importantes.

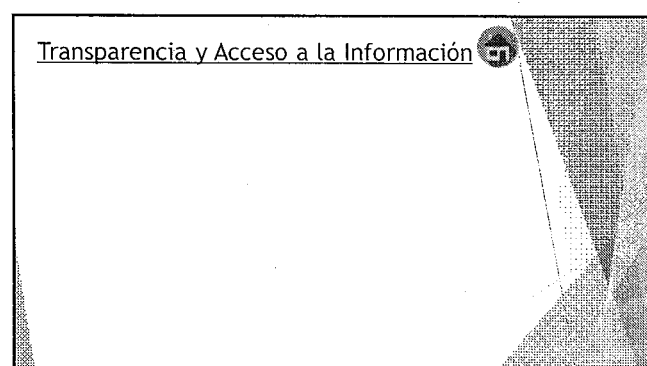
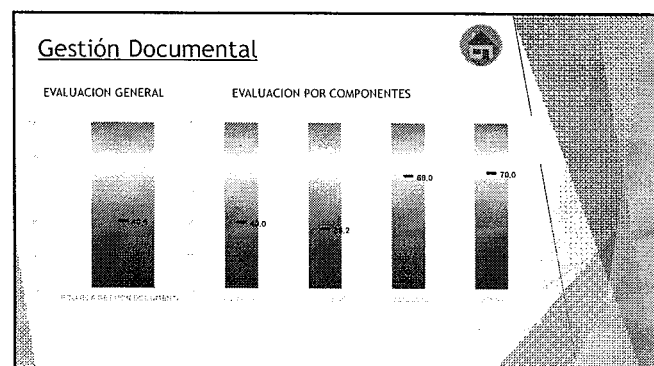
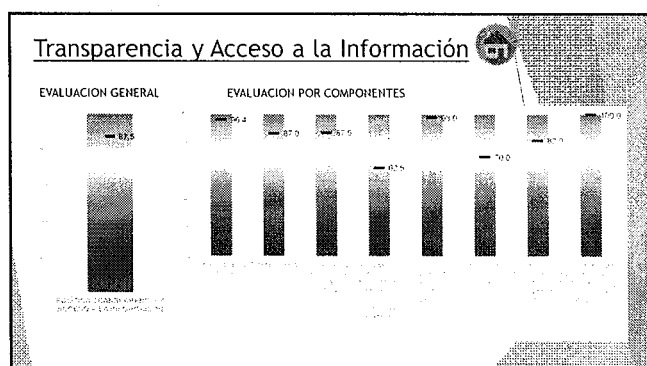
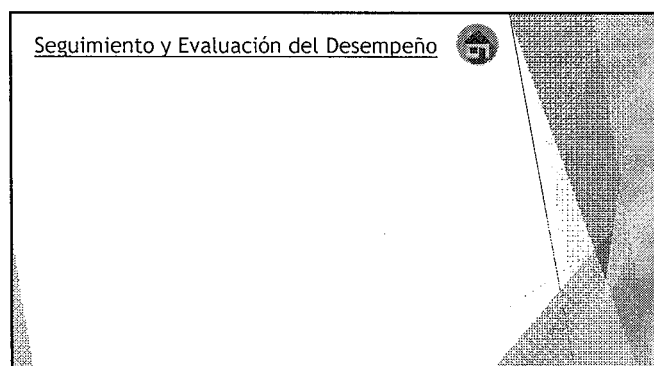


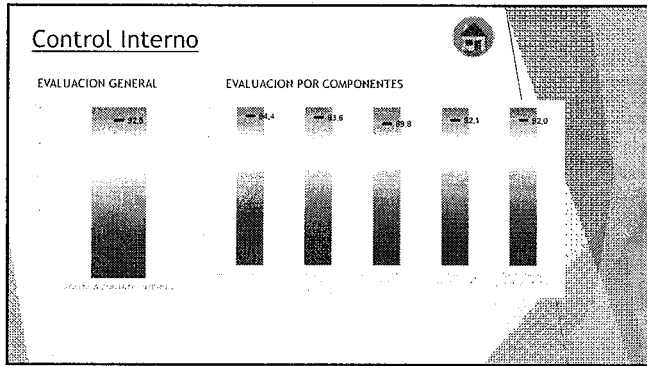


Gestión Documental

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 SYNOLOGY





Control Interno.

Mil gracias por su atención

IMEBU **MUNICIPALIDAD DE SAN LUIS DE PASABAY** **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 **MUNICIPALIDAD DE SAN LUIS DE PASABAY** **CONSTRUCCIÓN SOCIAL, TRANSPARENCIA Y DIGNIDAD**

MIPG 2019

Talento Humano (Comisión del Talento Humano, Recursos) 20/37 **54.07%**

Gestión con Valores para Resultados (Dirección de Gestión y Planeación, Supervisión) 2/3 **66.67%**

Control Interno (Gestión presupuestal, Gobierno digital, Oficinas Jurídicas, Gestión al ciudadano, Técnicos, Participación ciudadana, Rendición de cuentas) 14/35 **40.00%**

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

IMEBU **MUNICIPALIDAD DE SAN LUIS DE PASABAY** **CONSTRUCCIÓN SOCIAL, TRANSPARENCIA Y DIGNIDAD**

COMPARATIVO FURAG

	2017	2018
INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	59,49	63,10
1. TALENTO HUMANO	59,09	63,14
2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION	58,62	67,07
3. GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS	58,65	63,87
4. EVALUACION DE RESULTADOS	59,10	64,53
5. INFORMACION Y COMUNICACION	60,77	63,47
6. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	57,09	65,13
7.- CONTROL INTERNO	59,32	63,83

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

IMEBU **MUNICIPALIDAD DE SAN LUIS DE PASABAY** **CONSTRUCCIÓN SOCIAL, TRANSPARENCIA Y DIGNIDAD**

MIPG 2019

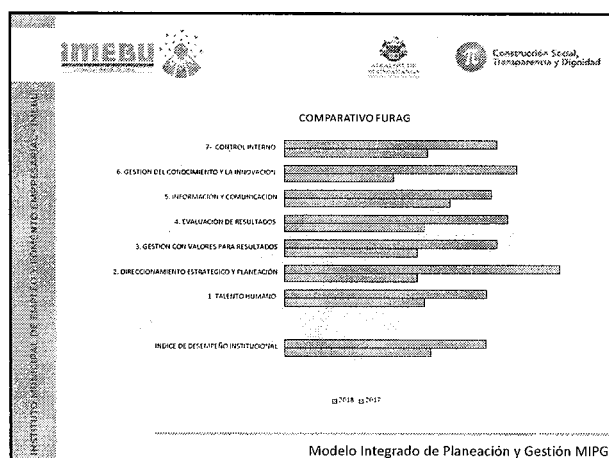
Evaluación de Resultados (Seguimiento y evaluación del desempeño institucional) 1/1 **100%**

Información y Comunicación (Gestión documental, transparencia y acceso a la información, publicación de la información en Web (Ley 1712 de 2014)) 15/26 **57.69%**

Gestión con Valores para Resultados (Gestión del conocimiento institucional) 1/1 **100%**

Control Interno (Control interno) 12/31 **38,71%**

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG



IMEBU **MUNICIPALIDAD DE SAN LUIS DE PASABAY** **CONSTRUCCIÓN SOCIAL, TRANSPARENCIA Y DIGNIDAD**

GRACIAS

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG



CONTROL DE ASISTENCIA

Código: F-MC-1000-238, 37-029
 Versión: 4.0
 Fecha aprobación: Mayo-10-2019
 Página 1 de 1

DIRIGIDA POR:

Ing. Rodolfo Hernández Suárez

FECHA: 26 / 6 / 2019	HORA INICIO: 8:00 am	HORA FINAL: 9:20 am	TEMA:
Reunión Comité Municipal de Gestión y Desempeño del municipio de Bucaramanga			
TIPO: Inducción <input type="checkbox"/>	Reinducción <input type="checkbox"/>	Capacitación (Mayor a 4 horas) <input type="checkbox"/>	¿Otro? <input type="checkbox"/>
Reunión <input checked="" type="checkbox"/>	Bienestar Social <input type="checkbox"/>	Socialización <input type="checkbox"/>	¿Cuál? _____

*VINCULACIÓN: **CPS:** Contrato Prestación de servicios; **LN:** Libre nombramiento y Remoción; **PR:** Provisionalidad; **CA:** Carrera Administrativa; **TO:** Trabajador Oficial; **PRAC:** Practicante; **N:** Ninguno.

#	NOMBRE COMPLETO	CÉDULA	VINCULACIÓN*				PROCESO/ SECRETARIA/ OFICINA O ENTIDAD	TELÉFONO/ EXTENSIÓN	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA
			CPS	LN	PR	CA				
1	PEDRO J. SALAZAR G.	912871140								
2	ANITA J. RIVERA G.	912263553	X							pedroberg@hotmail.co
3	Juan Pardo Ruiz	7166203	X							nerqoz@chotmail.co
4	Alirey Torres B.	63366410	X							mforero@bucaramanga.gov.co
5	Carolina Guzmán Gil	51635000	X							marce@intelsu.gov.co
6	Alba A. Navarro F.	63343142	X							
7	Luz Elena Torres	6350541	X							
8	Diego Rodríguez	1048679533	X							
9	Diego Rodríguez	1048679533	X							
10	Diego Rodríguez	91218037	X							
11	Diego Rodríguez	91218037	X							
12	Arabela Bucaramanga	6030710	X							
13	Adriana Ospina	63306611	X							
14	Diego Rodríguez	51561777	X							
15	Diego Rodríguez	912263553	X							

OBSERVACIONES:

Jurisdicción: Bucaramanga

EL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA sujeto que recolecta y almacena datos personales requiere obtener su autorización para que, de manera previa, libre, y debidamente informada permita a los miembros de la organización a dar tratamiento, y disponer de los datos personales que sean suministrados para que se incorporen en las distintas bases de datos con que cuenta la entidad. La finalidad con la que se recolectan los datos aquí solicitados es para dejar constancia de la asistencia de los participantes a las reuniones realizadas al interior de esta dependencia. Lo invitamos a que consulte nuestra Política de Tratamiento de la Información Personal a través de nuestra página web www.bucaramanga.gov.co.

1875

1876

1877

1878



CONTROL DE ASISTENCIA

Código: F-MC-1000-238.37-029
 Versión: 4.0
 Fecha aprobación: Mayo-10-2019
 Página 1 de 1

DIRIGIDA POR: Ing. Rodolfo Hernández Suárez

FECHA: 26 / 6 / 2019 **HORA INICIO:** 8:00 am **HORA FINAL:** 9:40 am **TEMA:** Reunión Comité Municipal de Gestión y Desempeño del municipio de Bucaramanga

TIPO: Inducción Reinducción Bienestar Social Reunión Socialización Capacitación (Mayor a 4 horas) ¿Otro? ¿Cuál? _____

*VINCULACIÓN: **CPS:** Contrato Prestación de servicios; **LN:** Libre nombramiento y Remoción; **PR:** Provisionalidad; **CA:** Carrera Administrativa; **TO:** Trabajador Oficial; **PRAC:** Practicante; **N:** Ninguno.

#	NOMBRE COMPLETO	CÉDULA	VINCULACIÓN*				PROCESO/ SECRETARIA/ OFICINA O ENTIDAD	TELÉFONO/ EXTENSIÓN	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA
			CPS	LN	PR	CA				
1	Edith Mariela García	63283827	X					118VISBU 3163560175	subdirección.fernica@invisbu.gov.co	Edith Mariela García
2	Fany Gris Jim	63323133	X					Infraestructura ext. 402	invisbu.gov.co	Fany Gris
3	Leidy Lorena Flor Niño	109868959		X				Sec. Jurídico ext. 536	invisbu.gov.co	Leidy Lorena Flor Niño
4	Marta Roxana Naranjo	1095924576	X					IMCT 316624937	marta.naranjo@invisbu.gov.co	Marta Roxana Naranjo
5	Jayda C. Ardila S.	1100960149	X					TSABU 3163552795	apoyoprocesacion@invisbu.gov.co	Jayda C. Ardila S.
6	Yllian Camacho	96 987.136	X					INVISBU 3127414700	ayudante@invisbu.gov.co	Yllian Camacho
7	Factelibe Rodríguez	63335218						Bombas 3024594250	contactos@bombas.gov.co	Factelibe Rodríguez
8	Margarita Muñoz	37886082	X					CRSUM 6441625	contactos@cpsm.gov.co	Margarita Muñoz
9	Caroly Obachado García	63532434						IMEBU 6706464	apoyosig@imebu.gov.co	Caroly Obachado García
10	Marta Judith Rodríguez	37894.126						IMEBU 6706464	subdir@imebu.gov.co	Marta Judith Rodríguez
11	Aldudia Marcela Ortiz	1098664861						EMAG ext 105	calidad.sgo@invisbu.gov.co	Aldudia Marcela Ortiz
12	Maria Mercedes López	11655704	X					Secretaría de Planeación ext 417	mapa@invisbu.gov.co	Maria Mercedes López
13	Alexandra Hanhila Pérez	3754354	X					Planificación 409	alvmap@invisbu.gov.co	Alexandra Hanhila Pérez
14	Silvina Hernández	63358943	X					SIGC-ADMINISTRACION 239	silvina@invisbu.gov.co	Silvina Hernández
15	Luz Patricia Carrillo	63357357						ACERCA 488	lyzpatricia@invisbu.gov.co	Luz Patricia Carrillo

OBSERVACIONES:

El MUNICIPIO DE BUCARAMANGA sujeto que recolecta y almacena datos personales requiere obtener su autorización para que, de manera previa, libre, y debidamente informada permita a los miembros de la organización a dar tratamiento, y disponer de los datos personales que sean suministrados para que se incorporen en las distintas bases de datos con que cuenta la entidad. La finalidad con la que se recolectan los datos aquí solicitados es para dejar constancia de la asistencia de los participantes a las reuniones realizadas al interior de esta dependencia. Lo invitamos a que consulte nuestra Política de Tratamiento de la Información Personal a través de nuestra página web www.bucaramanga.gov.co.

