

**PROCESO CONTROL INTERNO DE GESTIÓN**Versión:
2.0Fecha Creación:
4-05-2022

Código: F-CIG-1300-238,37-027

INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO

Fecha: 26 de Marzo de 2026	Ciudad: Bucaramanga				
Profesional(es) asignado(s): Andres Orlando Rueda Peña - CPS- OCIG (Consolido) Mario Fernando Pérez Camacho - CPS- OCIG Maria Fernanda Obregon Juanias - CPS- OCIG Carlos Andres Cortes Zabala CPS- OCIG Andrea Carolina Maldonado Camargo CPS- OCIG (Consolido) Rocio Nayide Cáceres- CPS- OCIG Ella Johana Lizarazo, Profesional Universitario - OCIG	Proceso: Planeación estratégica Procedimiento: N/A Programa: Plan de Acción Institucional				
Clase de Informe: <table border="1"> <tr> <td>Seguimiento</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>Evaluación</td> <td></td> </tr> </table>	Seguimiento	X	Evaluación		Tema: Seguimiento Planes de Acción 2026.
Seguimiento	X				
Evaluación					

1. OBJETIVO GENERAL

Verificar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 152 de 1994, en especial lo establecido en su artículo 26, así como en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, en lo relacionado con la formulación, adopción y publicación del Plan de Acción de las entidades públicas.

Igualmente, verificar la observancia de los lineamientos establecidos en el Decreto 612 de 2018, mediante el cual se integran los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción Institucional, para la vigencia 2026.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Revisar la formulación, aprobación y divulgación de los planes institucionales y estratégicos de la Administración Central que, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 612 de 2018, deben integrarse al Plan de Acción Institucional para la vigencia 2026, con el fin de verificar su publicación oportuna y su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales.

3. ALCANCE

Verificar la formulación, aprobación, publicación y divulgación de los planes institucionales y estratégicos que conforman el Plan de Acción Institucional de la entidad, publicados en la página web institucional con corte al 31 de enero de 2026, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, el Decreto 612 de 2018.

4. MARCO NORMATIVO

- ✓ Ley 152 de 1994 "Por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo".
- ✓ Ley 1474 de 2011 "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".
- ✓ Ley 1712 de 2014. "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones."
- ✓ Decreto 612 de 2018 "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado."
- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- ✓ Directiva 15 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación.

5. DESARROLLO**5.1. Metodología**

Mediante correo electrónico de fecha 19 de marzo de 2026, la Oficina de Control Interno de Gestión solicitó a la Secretaría de Planeación información relacionada con los Planes de Acción Institucionales y el Comité de Gestión y Desempeño, con corte al 31 de enero, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 612 de 2018.



El equipo de la Oficina de Control Interno de Gestión realizó la revisión de las evidencias disponibles en la página web institucional, con el fin de verificar la información publicada por la entidad.

Con base en lo anterior, se procedió a consolidar los resultados derivados de la verificación efectuada, los cuales fueron incorporados en el respectivo informe de evaluación y seguimiento.

5.2. Resultados

En el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño la secretaria de Planeación ejerciendo la secretaria técnica de dicho comité allega el acta No. 01 del 27 de enero de 2026, en donde se documenta la socialización y aprobación de los planes institucionales de la administración central para la vigencia 2026.


El equipo OCIG verifica la publicación de los planes institucionales en la página web institucional en el link: <https://www.bucaramanga.gov.co/planeacion/planes-institucionales/>, donde se evidencia la publicación de 12 planes establecidos en el Decreto 612 de 2018 **“ARTÍCULO 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: “2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año”, así:**

Planes institucionales 2026

- [Plan de trabajo anual SG-SST F-SST-8100-238,37-061](#)
- [Plan Estratégico de Participación Ciudadana en la Gestión Pública y Rendición de Cuentas 2026 – Ajustado 1](#)
- [Plan Estratégico de Participación Ciudadana en la Gestión Pública y Rendición de Cuentas 2026 \(28/01/2026\)](#)
- [Plan Estratégico de Talento Humano – PL-GAT-8100-170-005](#)
- [Plan de Acción de Talento Humano](#)
- [Plan Institucional de Capacitación \(PIC\) – PL-GAT-8100-170-003](#)
- [Programación PIC – F-GAT-8100-238,37-072](#)
- [Plan Institucional de Bienestar e Incentivos – PL-GAT-8100-170-001](#)
- [Programación PIB – F-GAT-8100-238,37-070](#)
- [Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano – PL-GAT-8100-170-009](#)

Plan de Transición Programa de Transparencia y Ética Pública 2026

- [Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP 2026, versión 1.0](#)
- [Plan de Transición del Programa de Transparencia y Ética Pública 2026.](#)
- [Plan Estratégico De Seguridad Y Privacidad De La Información -Pesi- PI-Tic-1400-170-009](#)
- [Plan De Tratamiento De Riesgos De Seguridad Oatic- PI-Tic-1400-170-003](#)
- [Plan Estratégico De Tecnologías De Información- \(Peti\)-PI-Tic-1400-170-004](#)

	PROCESO CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	Versión: 2.0	Fecha Creación: 4-05-2022
		Código: F-CIG-1300-238,37-027	
INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO			



5.2.1. PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

Se verifica que en la página web institucional, en el enlace: <https://www.bucaramanga.gov.co/transparencia-bucaramanga/plan-anual-de-adquisiciones/>, se encuentra publicada la información correspondiente al Plan Anual de Adquisiciones – PAA de la vigencia 2026.

De acuerdo con la revisión efectuada, la página reporta como última actualización el 24 de marzo de 2026, evidenciándose para la vigencia 2026 la publicación de versiones consecutivas desde la versión 1 hasta la versión 50.

Así mismo, se observa que el PAA se encuentra organizado por vigencias, permitiendo la consulta de versiones históricas, en cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad.


En el análisis realizado, se evidencia que la entidad dispone del Plan Anual de Adquisiciones en su página web institucional, permitiendo su consulta por parte de la ciudadanía y los interesados, en cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad de la información.

No obstante, se observa que el número de versiones publicadas (50 versiones en el primer trimestre de la vigencia) refleja una dinámica constante de actualización del instrumento. Si bien esta característica es propia del Plan Anual de Adquisiciones, en su calidad de herramienta flexible de planeación, dicha frecuencia de modificaciones sugiere la conveniencia de fortalecer los procesos de planeación contractual, con el fin de propender por una mayor estabilidad en la programación inicial de las necesidades de contratación.

Así mismo, la existencia de múltiples versiones durante la vigencia hace pertinente el fortalecimiento de mecanismos que faciliten la trazabilidad y seguimiento de los cambios realizados en el PAA.

Recomendaciones de la Oficina de Control Interno:

- Mantener actualizada la publicación del Plan Anual de Adquisiciones – PAA, garantizando la disponibilidad y coherencia de la información en los medios oficiales.
- Fortalecer los procesos de planeación contractual previa, con el fin de reducir la necesidad de modificaciones recurrentes y mejorar la programación de las necesidades institucionales.
- Implementar mecanismos de control y trazabilidad de las modificaciones realizadas al PAA, que permitan identificar de manera clara los cambios entre versiones.
- Realizar revisiones previas a la publicación de nuevas versiones, con el fin de garantizar la calidad, integridad y consistencia de la información registrada.
- Establecer seguimiento periódico al comportamiento del PAA, que permita identificar variaciones relevantes y generar acciones de mejora en la planeación institucional

	PROCESO CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	Versión: 2.0	Fecha Creación: 4-05-2022
		Código: F-CIG-1300-238,37-027	
INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO			

5.2.2. PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Se consulta la página web institucional de la Alcaldía de Bucaramanga en el link: <https://www.bucaramanga.gov.co/wp-content/uploads/2026/01/2026-PLAN-ANUAL-DE-VACANTES-Y-PLAN-DE-PREVISION-DE-RECURSOS-HUMANOS-V5.pdf> el documento PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2026, identificado en el SIGC con el código: PL-GAT-8100-170-009, en cumplimiento a:

Ley 909 de 2004

La Ley 909 de 2004 define el sistema de empleo público y regula la carrera administrativa, estableciendo como eje central el principio de mérito para el ingreso, permanencia y ascenso en los empleos públicos.

En materia de planeación del talento humano, la ley dispone que las entidades públicas deben:

- Formular el Plan de Previsión de Recursos Humanos (art. 15), con el fin de identificar y proyectar las necesidades de personal.
- Elaborar el Plan Anual de Vacantes (art. 16), como instrumento para la administración y provisión de los empleos vacantes.
- Gestionar la provisión de empleos de carrera mediante concursos de méritos (art. 24).
- Aplicar mecanismos de provisión transitoria como el encargo y el nombramiento provisional (art. 25).

Estas disposiciones permiten estructurar una adecuada planeación, organización y administración del talento humano, orientada al cumplimiento de los fines del Estado.

Ley 1960 de 2019

La Ley 1960 de 2019 introduce modificaciones a la Ley 909 de 2004, fortaleciendo los mecanismos de provisión de empleos públicos y optimizando la gestión de las vacantes.

Entre sus principales aportes se destacan:


- La ampliación del uso de las listas de elegibles, permitiendo su aprovechamiento para cubrir múltiples vacantes iguales o equivalentes durante su vigencia.
- El fortalecimiento del principio de mérito en los procesos de selección.
- La priorización del encargo como mecanismo preferente frente al nombramiento provisional.
- La optimización de los procesos de provisión de empleos, reduciendo tiempos y aumentando la eficiencia administrativa.

El Decreto 1083 de 2015 desarrolla esta obligación, indicando que se debe elaborar un Plan Anual de Vacantes, distinguir entre vacantes definitivas y temporales, y definir cómo se proveerán los empleos.

El Departamento Administrativo de la Función Pública señala que este plan es un instrumento clave de gestión del talento humano, que debe articularse con la planeación institucional (como el MIPG y el Plan Estratégico de Talento Humano) y actualizarse periódicamente.

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía de Bucaramanga se fundamentan en el marco normativo que regula la administración del empleo público en Colombia, particularmente en la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019, las cuales establecen los lineamientos para la gestión estratégica del talento humano en las entidades del Estado.

En este contexto, el Municipio de Bucaramanga implementa el PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS para la vigencia 2026, cumpliendo

	PROCESO CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	Versión: 2.0	Fecha Creación: 4-05-2022
		Código: F-CIG-1300-238,37-027	
INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO			

la normativa y fortaleciendo una gestión eficiente del talento humano y la prestación de servicios.

Recomendaciones De La Oficina De Control Interno De Gestión:

Efectuar un monitoreo constante de los indicadores establecidos en el título 9 del PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2026, de manera que sirvan como herramienta para la alta dirección en la identificación de necesidades de personal y en la definición de lineamientos orientados a determinar la forma de provisión de los cargos vacantes en la Alcaldía de Bucaramanga.

5.2.3. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO


La Subsecretaría de Talento Humano de la Alcaldía de Bucaramanga, con el propósito de fortalecer el objetivo central de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), orientado al mejoramiento de la productividad institucional y la calidad de vida de los trabajadores oficiales, y en cumplimiento de los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano en el sector público – versión 4, formuló el Plan Estratégico de Talento Humano publicado en el link <https://www.bucaramanga.gov.co/planeacion/planes-institucionales/>.

Dicho plan se consolida a partir de un ejercicio estructurado de diagnóstico y análisis de información. Así mismo, se evidencia la definición de un cronograma de actividades para la vigencia 2026, el cual se encuentra registrado en el formato del Sistema de Gestión de Calidad con código F-MC-1000-238,37-220, documento que hace parte integral del PETH.

En atención a lo anterior se concluye desde la revisión realizada por la oficina de control interno de gestión al documento PETH se evidencia que presenta una estructura integral y organizada, que incorpora elementos fundamentales como el diagnóstico institucional, la caracterización de talento humano, la definición de estrategias y la articulación con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, evidenciando coherencia con los lineamientos generales establecidos a nivel nacional. No obstante, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con el fortalecimiento del enfoque estratégico del documento, en particular en los concerniente a la definición explícita de la metodología de formulación, la estructuración de indicadores de seguimiento y resultados, la trazabilidad entre el diagnóstico institucional y las estrategias planteadas.

Recomendaciones De La Oficina De Control Interno De Gestión:

- Fortalecer la metodología de formulación del Plan Estratégico de Talento Humano, incorporando de manera explícita las etapas de diagnóstico, definición de objetivos, formulación de estrategias, establecimiento de acciones e identificación de recursos, en concordancia con el Documento Parámetro del DAFP.
- Diseñar e implementar un sistema de indicadores de gestión, que incluya indicadores de producto y resultado, permitiendo medir el avance, impacto y efectividad de las estrategias de talento humano, así como facilitar la toma de decisiones basada en evidencia.
- Establecer una trazabilidad clara entre el diagnóstico y las estrategias, asegurando que cada línea de acción responda directamente a necesidades o brechas identificadas, lo cual contribuirá a mejorar la coherencia interna del plan.
- Definir una visión estratégica específica para el talento humano, alineada con los objetivos institucionales, que oriente la gestión hacia la generación de valor público y el fortalecimiento de las capacidades organizacionales.
- Implementar herramientas de seguimiento y control, tales como matrices de monitoreo o tableros de control, que permitan realizar seguimiento periódico al cumplimiento de metas y facilitar la gestión oportuna de riesgos y desviaciones.

	PROCESO CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	Versión: 2.0	Fecha Creación: 4-05-2022
		Código: F-CIG-1300-238,37-027	
INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO			

5.2.4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Consultada la página web institucional se evidencia publicación en el link: <https://www.bucaramanga.gov.co/wp-content/uploads/2026/01/F-GAT-8100-23837-072-PROGRAMACION-PIC-2026-FIRMADO.pdf>

el documento PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026, identificado en el SIGC con el Código: PL-GAT-8100-170-003, adicionalmente hace parte integral del plan la **Programación Plan Institucional de Capacitación – 2026** código: F-GAD-8600-238,37-072 que ha sido publicado en el link: <https://www.bucaramanga.gov.co/wp-content/uploads/2026/01/F-GAT-8100-23837-072-PROGRAMACION-PIC-2026-FIRMADO.pdf> dentro de los plazos normativos establecidos.

Una vez realizado el correspondiente análisis del plan se observan los siguientes aspectos:

Con la inclusión de los siguientes ejes temáticos:

- Habilidades y competencias
- Paz total, memoria y derechos humanos
- Territorio, vida y ambiente
- Mujeres, inclusión y diversidad sexual
- Transformación digital y cibercultura
- Probidad, ética e identidad de lo público

Adicionalmente incluye:

- Identificación de necesidades de formación y capacitación frente al Plan de Desarrollo Municipal 2024-2027
- Identificación de necesidades de formación para directivos/gerentes públicos según el plan de desarrollo municipal 2024-2027
- Identificación de necesidades de formación frente a las políticas públicas existentes en la entidad.
- Identificación de necesidades de formación para servidores públicos a partir del informe de clima y cultura organizacional.
- Identificación de necesidades de formación a partir de entrevista a directivos.
- Identificación de necesidades de formación institucionales a partir de las acciones de mejora sugeridas en las auditorías del 2024-2026 y de la revisión de las nuevas políticas de MIPG.
- Procesos de Inducción y reinducción a servidores públicos.

Asignación presupuestal

Se tiene una asignación presupuestal aprobada para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación -PIC vigencia 2026 por valor de \$180.000.000

Diagnóstico de necesidades


Mediante Circular No. 193 de 11 de noviembre de 2025, la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano remite a los servidores públicos, el enlace para la aplicación de la Encuesta Diagnóstica de necesidades de formación para la vigencia 2026.

Se logró la participación del 21% de los servidores públicos de la entidad (130/630).

Metas del Plan Institucional de Capacitación

Eficacia: Ejecutar como mínimo el 85 % de las actividades de capacitación aprobadas en el cronograma anual del Plan Institucional de Capacitación –vigencia 2026.

Efectividad: Alcanzar un nivel de satisfacción igual o superior al 80% por parte de los servidores públicos participantes en las actividades de capacitación ejecutadas durante la vigencia 2026.

	PROCESO CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	Versión: 2.0	Fecha Creación: 4-05-2022
		Código: F-CIG-1300-238,37-027	
INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO			

Pertinencia: Lograr la participación de al menos el 80% de los servidores públicos convocados a las actividades de capacitación programadas durante la vigencia 2026.
Indicadores de cumplimiento

Indicadores

- Cumplimiento del avance del Plan Institucional de Capacitación -(PIC)
- Eficacia de la asistencia a eventos de capacitación
- Nivel de Satisfacción frente a las actividades del Plan Institucional de Capacitación

Competencia para la formulación del Plan Institucional de Capacitación

De conformidad con lo establecido en el Decreto No. 066 del 9 de mayo de 2018, por el cual se estableció el Manual de funciones y competencias laborales, para los distintos empleos de la planta de la Administración Central Municipal, al empleo de Subsecretario de Despacho Código 045 Grado 21 adscrito a la Secretaría Administrativa – Talento Humano, se asignan, entre otras la siguiente función:

«3. Estructurar y ejecutar programas de desarrollo del talento humano de acuerdo con la programación y disponibilidad de recursos».

Programación

En el formato “Programación Plan Institucional de Capacitación” F-GAT-8100-238,37-072, se destacan entre otros aspectos el desarrollo por eje temático, la denominación de la capacitación, el presupuesto, la intensidad horaria y las fechas en las cuales se llevarán a cabo.

Verificar su aprobación, publicación y socialización

- **Aprobación**

Mediante Decreto 0175 de 2022, “Por medio del cual se actualiza y compila el Decreto 035 de 2019 a través del cual se modifica, adiciona y ajusta el Decreto 098 de 2018 Por el cual se crea y reglamenta el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Administración Central de Bucaramanga”. En su artículo 6, se establecen entre otras, la siguiente función:

«8. Aprobar y hacer seguimiento a los planes, programas, proyectos, estrategias y herramientas necesarias para la implementación interna de las políticas de gestión.»

Mediante Acta No. 1 de 27 de enero de 20226 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Administración Central de Bucaramanga fue presentado y aprobado el Plan Institucional de Capacitación 2026 y el Plan de Bienestar e Incentivos 2026.


Conclusión

En la información publicada en la página web institucional www.bucaramanga.gov.co, sección de Transparencia y Acceso a la Información Pública/4. Planeación, presupuesto e informes/ 4.3 Plan de Acción.

El Plan Institucional de Capacitación del Municipio de Bucaramanga vigencia 2026 se encuentra alineado con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y su formulación y aprobación se realizan dentro del término establecido en el Decreto 612 de 2018.

Se observa baja participación de servidores públicos en el diagnóstico de necesidades de capacitación (21%).

Dentro de las metas para la medición de la eficacia del Plan Institucional de Capacitación, se tiene la ejecución como mínimo del 85% de las actividades de capacitación aprobadas en el cronograma anual del Plan Institucional de Capacitación – vigencia 2026, el cual no es acorde

	PROCESO CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	Versión: 2.0	Fecha Creación: 4-05-2022
		Código: F-CIG-1300-238,37-027	
INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO			

con la actividad propuesta en el Plan de Acción del Plan Estratégico de Talento Humano F-MC-1000-238,37-220 que al tenor literal establece "(...) Desarrollar las actividades previstas en el PIC (...)".

Recomendaciones De La Oficina De Control Interno De Gestión:

Promover en los servidores públicos, el diligenciamiento de las encuestas de necesidades de capacitación.

Implementar monitoreo periódico mediante indicadores que permitan evaluar el progreso del Plan Institucional de Capacitación, facilitando así la identificación de áreas de mejora y la toma de decisiones informadas.

Monitorear el cumplimiento de los cronogramas formulados para cada plan, con el fin de garantizar la efectividad y el cumplimiento de las actividades propuestas, generando acciones preventivas, correctivas y de mejora que mitiguen las ocurrencias de posibles riesgos de incumplimiento frente a lo programado.

5.2.5. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Consultada la página web institucional se evidencia publicación en el link: <https://www.bucaramanga.gov.co/wp-content/uploads/2026/01/2026-PLAN-DE-BIENESTAR-SOCIAL-E-INCENTIVOS-V15.0.pdf>

001-PLAN-DE-BIENESTAR-V-14.0.pdf el documento **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2026**, identificado en el SIGC con el Código: PL-GAT-8100-170-001, adicionalmente hace parte integral del plan la **Programación de bienestar social e incentivos** código: F-GAD-8600-238,37-070 que ha sido publicado dentro de los plazos normativos establecidos.

Una vez realizado el correspondiente análisis del plan se observan los siguientes aspectos:

Alineación con el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026. Con la inclusión de los siguientes ejes temáticos:

- Equilibrio Psicosocial
- Salud Mental
- Diversidad e Inclusión
- Transformación Digital
- Identidad y Vocación de servicio

Adicionalmente incluye:


- Evaluación del Clima Laboral vigencia 2025
- Encuesta de perfil sociodemográfico 2025
- El Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad incorpora acciones acordadas en el marco del Acuerdo Sindical establecido con los Empleados Públicos.

Asignación presupuestal

Se tiene una asignación presupuestal aprobada para la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos -PIB vigencia 2026 por valor de \$2.689.745.993, de los cuales, se ejecutan \$1.969.745.993 a través del Contrato de Prestación de Servicios No. 023 de 30 de enero de 2026, suscrito con la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Santander, para el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos (ver actividades componente 2).

Diagnóstico de necesidades

Mediante Circular No. 192 de 11 de noviembre de 2025, la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano remite a los servidores públicos, el enlace para la aplicación de la Encuesta Diagnóstica para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos –PIB vigencia 2026. Se logró la participación del 81,3% de los servidores públicos de la entidad (519/638).

	PROCESO CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	Versión: 2.0	Fecha Creación: 4-05-2022
		Código: F-CIG-1300-238,37-027	
INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO			

Metas del Plan de Bienestar e Incentivos –PIB vigencia 2026

Eficacia: Ejecutar el 100% de las actividades de bienestar social e incentivos aprobadas en el Plan Institucional de Bienestar de la Alcaldía de Bucaramanga, durante la vigencia anual correspondiente, conforme al cronograma establecido.

Eficiencia: Ejecutar el 100% del presupuesto aprobado para el desarrollo de las actividades de bienestar social e incentivos del Plan Institucional de Bienestar, durante la vigencia fiscal anual, garantizando el uso adecuado y oportuno de los recursos.

Efectividad: Alcanzar un nivel de satisfacción igual o superior al 85% de los servidores públicos que participen en las actividades del Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos de la Alcaldía de Bucaramanga, al finalizar la vigencia anual, mediante la evaluación de percepción y calidad de las actividades ejecutadas.

Indicadores

- Cumplimiento del avance del Plan de Bienestar e Incentivos
- % Satisfacción frente a las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos

Competencia para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos –PIB

De conformidad con lo establecido en el Decreto No. 066 del 9 de mayo de 2018, por el cual se estableció el Manual de funciones y competencias laborales, para los distintos empleos de la planta de la Administración Central Municipal, al empleo de Subsecretario de Despacho Código 045 Grado 21 adscrito a la Secretaría Administrativa – Talento Humano, se asignan, entre otras la siguiente función:

«3. Estructurar y ejecutar programas de desarrollo del talento humano de acuerdo con la programación y disponibilidad de recursos».

Programación

En el formato “Programación de Bienestar Social e Incentivos” F-GAT-8100-238,37-070, se especifican: las actividades programadas, objetivo, población objeto, presupuesto y fecha prevista, entre otros aspectos.

Verificar su aprobación, publicación y socialización

• Aprobación


Mediante Decreto 0175 de 2022, “Por medio del cual se actualiza y compila el Decreto 035 de 2019 a través del cual se modifica, adiciona y ajusta el Decreto 098 de 2018 Por el cual se crea y reglamenta el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Administración Central de Bucaramanga”. En su artículo 6, se establecen entre otras, la siguiente función:

«8. Aprobar y hacer seguimiento a los planes, programas, proyectos, estrategias y herramientas necesarias para la implementación interna de las políticas de gestión.»

Mediante Acta No. 1 de 27 de enero de 2022 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Administración Central de Bucaramanga fue presentado y aprobado el Plan Institucional de Capacitación 2026 y el Plan de Bienestar e Incentivos 2026.

Conclusión

En la información publicada en la página web institucional www.bucaramanga.gov.co, sección de Transparencia y Acceso a la Información Pública/4. Planeación, presupuesto e informes/ 4.3 Plan de Acción.

	PROCESO CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	Versión: 2.0	Fecha Creación: 4-05-2022
		Código: F-CIG-1300-238,37-027	
INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO			

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Municipio de Bucaramanga vigencia 2026 se encuentra alienado con el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026 y su formulación y aprobación se realizan dentro del término establecido en el Decreto 612 de 2018.

Las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos cuentan con programación de actividades para la vigencia.

Recomendaciones De La Oficina De Control Interno De Gestión:

Promover en los servidores públicos, el diligenciamiento de las encuestas de necesidades de bienestar.

Implementar monitoreo periódico mediante indicadores que permitan evaluar el progreso del Plan de Bienestar Social e Incentivos, facilitando así la identificación de áreas de mejora y la toma de decisiones informadas.

Monitorear el cumplimiento de los cronogramas formulados para cada plan, con el fin de garantizar la efectividad y el cumplimiento de las actividades propuestas, generando acciones preventivas, correctivas y de mejora que mitiguen las ocurrencias de posibles riesgos de incumplimiento frente a lo programado.

5.2.6. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST

Consultada la página web institucional se evidencia publicación en el link: [Plan-de-trabajo-anual-SG-SST-2026-1.pdf](#) PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SG-SST, identificado en el SIGC con el Código: F-SST-8100-238,37-061, publicado dentro de los plazos normativos cuyo objetivo general “ implementar y mantener un entorno laboral seguro y saludable mediante la identificación , evaluación y control de los riesgos laborales con el fin de prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y promover el bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores”

Según lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.8, numeral 7, “Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)” y la Resolución 0312 de 2019.


El documento sigue la estructura de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con lo que cuenta con Objetivos del sistema, Actividades programadas, Responsables, Recursos, Cronograma (año 2026) e indicadores de cumplimiento. Esto indica que el plan está alineado con los lineamientos normativos (como el Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019).

Conclusión

Esto indica que la entidad tiene una base sólida en gestión de seguridad y salud en el trabajo igualmente Las actividades están orientadas a: Reducir riesgos, Evitar accidentes, Promover la salud laboral, también se tienen los responsables definidos en la estructura del plan lo que evidencia una asignación clara de las responsabilidades El plan de trabajo SG-SST 2026 cumple con los requisitos haciendo un enfoque preventivo y de cumplimiento normativo.

5.2.7. PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVOS DE LA ENTIDAD-PINAR

Consultada la página Institucional de la Alcaldía de Bucaramanga, se identificó la publicación del Plan Institucional de Archivos (PINAR), correspondiente a la vigencia 2026, en el apartado de los Instrumentos de Gestión de la Información. Se evidencia la publicación en el siguiente enlace: <https://www.bucaramanga.gov.co/wp-content/uploads/2026/02/PL-GDO-8600-170-001-PLAN-INSTITUCIONAL-DE-ARCHIVOS-PINAR-2026.1.pdf>.

	PROCESO CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	Versión: 2.0	Fecha Creación: 4-05-2022
		Código: F-CIG-1300-238,37-027	
INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO			

El documento **Plan Institucional de Archivo (PINAR) -2026**, está identificado en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad (SIGC) con el Código: PL-GDO-8600-170-001 en su novena versión. Asimismo, en el mismo enlace se encuentra la **Programación del Plan Institucional de Archivos – PINAR**, identificado con el código: F-GDO-8600-238,37-032.

El PINAR fue publicado dentro de los plazos normativos establecidos. De la misma forma, se observa la aplicación de la metodología propuesta por el Archivo General de la Nación para la formulación.

Recomendaciones De La Oficina De Control Interno:

Aunque el Plan Institucional de Archivos (PINAR) se encuentra publicado en la página institucional de la Alcaldía de Bucaramanga, específicamente en el numeral **7. Datos abiertos** (7.1 Instrumentos de Gestión de la Información). Por lo que, la OCIG recomienda que también se encuentre publicado en el numeral **4. Planeación, Presupuesto e Informes**, particularmente en el **4.3 Plan de Acción**, dentro de los **Planes institucionales y estratégicos**.

Revisada la programación en lo referente al Proyecto 1: “**Fortalecimiento del proceso de Gestión Documental**” el entregable formulado para la implementación “**CID que evidencian la actualización y herramientas archivísticas del Proceso de Gestión Documental**” continúa definido en términos generales, por lo anterior, la OCIG recomienda especificar cuales instrumentos y herramienta archivísticas serán Sujetos de dicha actualización, con el propósito de realizar un monitoreo y seguimiento efectivo.


Se recomienda Diseñar e implementar un sistema de indicadores de seguimiento y resultado, el cual permita medir de forma objetiva el avencé, cumplimiento e impacto de las acciones contempladas en el Plan Institucional de Archivo – PINAR, facilitando la toma de decisiones basada en evidencias.

5.2.8. PLAN DE TRANSICION PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA PUBLICA (PTEP)

Verificada la página web institucional en el link <https://www.bucaramanga.gov.co/plan-de-transicion-programa-de-transparencia-y-etica-publica-ptep-2025-ene282025-2/>, se evidenció la publicación del **Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP 2026**, el cual se encuentra debidamente formalizado en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad bajo el código PR-DPM-10100-170-01. Asimismo, se constató su aprobación a través del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, según Acta No. 1 del 26 de enero de 2026, y del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, según Acta No. 1 del 27 de enero de 2026, lo que da cuenta del cumplimiento de los lineamientos normativos para su adopción.

Desde el enfoque de control interno, se observa que el documento presenta una estructura adecuada, al estar conformado por un componente transversal, orientado a garantizar la incorporación efectiva del programa en la gestión institucional y su sostenibilidad en la cultura organizacional, y un componente programático, que integra acciones estratégicas dirigidas a la prevención de la corrupción y al fortalecimiento de la integridad institucional.

- **Componente Transversal:** comprende el conjunto de acciones orientadas a garantizar incorporación efectiva del Programa de Transparencia y Ética Pública en la gestión institucional y en la cultura organizacional de la entidad, articulando procesos de liderazgo, planeación, evaluación y mejora para una adecuada implementación y sostenibilidad de este componente.
- **Componente Programático:** comprenden el conjunto de acciones estratégicas orientadas a prevenir la corrupción y fortalecer la integridad institucional. Se encuentra en fase de transición conformado por 4 temáticas así:

	PROCESO CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	Versión: 2.0	Fecha Creación: 4-05-2022
		Código: F-CIG-1300-238,37-027	
INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO			

- Temática 1. Gestión del Riesgo
- Temática 2. Redes y articulación.
- Temática 3. Cultura de la legalidad y estado abierto.
- Temática 4. Iniciativas adicionales.

En atención a lo anterior, se procedió a revisar el Decreto 1122 de 2024, evidenciando que el Programa de Transparencia y Ética Pública de la entidad se encuentra alineado con los lineamientos allí establecidos, manteniendo coherencia en su estructura y en los componentes definidos por la normativa vigente.

No obstante, desde el rol de la Oficina de Control Interno, se recomienda fortalecer la implementación efectiva del programa, particularmente en lo relacionado con la gestión basada en riesgos de corrupción, la definición de indicadores claros para el seguimiento y medición, y la adecuada articulación con el Sistema de Control Interno y los demás instrumentos de planeación institucional.

Lo anterior, con el propósito de garantizar no solo el cumplimiento formal de la norma, sino también la efectividad del programa en la prevención de riesgos y el fortalecimiento de la transparencia e integridad en la gestión pública.

Finalmente teniendo en cuenta que actualmente la entidad se encuentra en proceso de transición hacia la implementación integral del enfoque del Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP, la Oficina de Control Interno recomienda adelantar las acciones necesarias para su adopción formal en toda su integralidad antes del mes de agosto de la presente vigencia, garantizando su plena armonización con los lineamientos normativos vigentes.

Recomendaciones De La Oficina De Control Interno De Gestión:

- Fortalecer la gestión del riesgo de corrupción, asegurando la identificación, valoración y tratamiento de riesgos de manera periódica y articulada con el mapa de riesgos institucional, garantizando la definición de controles efectivos y su respectivo monitoreo.
- Diseñar e implementar un sistema de indicadores de seguimiento y resultado, que permita medir de forma objetiva el avance, cumplimiento e impacto de las acciones contempladas en el PTEP, facilitando la toma de decisiones basada en evidencia.
- Establecer mecanismos de seguimiento periódico, tales como comités, informes trimestrales o tableros de control, que permitan evaluar oportunamente el estado de avance de las acciones y adoptar medidas correctivas en caso de desviaciones.
- Consolidar el componente programático, la definición de responsables, indicadores y mecanismos de seguimiento, así como su adecuada articulación con el Sistema de Control Interno y los demás instrumentos de planeación institucional, con el fin de trascender de un enfoque en transición a una implementación efectiva, medible y sostenible del programa.


5.2.9. PLAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES – PETI.

Se verifica la publicación del documento denominado Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI 2025–2027, en el siguiente enlace:

<https://www.bucaramanga.gov.co/wp-content/uploads/2025/01/PETI-2025-2027-1.pdf>

El documento se encuentra identificado en el Sistema Integrado de Gestión y Control – SIGC con el Código: PL-TIC-1400-170-004, y corresponde al instrumento de planeación tecnológica mediante el cual la entidad define el direccionamiento estratégico en materia de tecnologías de la información para el periodo comprendido entre 2025 y 2027.

De acuerdo con la revisión efectuada, el PETI presenta una estructura metodológica acorde con los lineamientos de la Política de Gobierno Digital y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en la que se incluyen elementos como el diagnóstico del estado actual de las tecnologías de la información, la definición de la arquitectura tecnológica, la identificación

	PROCESO CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	Versión: 2.0	Fecha Creación: 4-05-2022
		Código: F-CIG-1300-238,37-027	
INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO			

de brechas, la formulación de iniciativas estratégicas y una hoja de ruta para su implementación.

En el marco del análisis realizado, se observa que el documento contempla los componentes esenciales de la planeación estratégica de tecnologías de la información. No obstante, se identifican oportunidades de fortalecimiento orientadas a optimizar su implementación y seguimiento, tales como:


- La posible definición más detallada de indicadores de resultado e impacto, que permitan medir de manera integral el avance de las iniciativas y su contribución al logro de los objetivos institucionales.
- El fortalecimiento de los mecanismos de seguimiento y monitoreo, incorporando con mayor precisión aspectos como periodicidad, responsables y herramientas de control.
- La articulación explícita con otros instrumentos de planeación institucional, lo cual podría contribuir a una mayor integración estratégica.
- La incorporación más visible de la gestión de riesgos asociados a las tecnologías de la información, en línea con los lineamientos de seguridad digital.

Adicionalmente, se evidenció que, pese a que el PETI fue formulado para el periodo 2025–2027, no se observa su publicación actualizada o reiterada en la vigencia 2026, manteniéndose la versión publicada en la vigencia 2025.

En este sentido, si bien el documento conserva su vigencia plurianual, resulta pertinente que la entidad garantice su visibilidad y actualización permanente en los medios oficiales, en atención a los principios de publicidad, transparencia y acceso a la información pública, así como a la necesidad de asegurar su consulta como instrumento vigente de planeación institucional.

Recomendaciones De La Oficina De Control Interno:

- Garantizar la publicación y actualización del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI en la vigencia 2026, asegurando su disponibilidad, fácil acceso y visibilidad como instrumento vigente de planeación institucional.
- Fortalecer la definición e implementación de indicadores de gestión, resultado e impacto, que permitan realizar un seguimiento efectivo al cumplimiento de las iniciativas estratégicas y a su contribución a los objetivos institucionales.
- Consolidar mecanismos de seguimiento y monitoreo periódico del PETI, que incluyan el uso de indicadores, reportes de gestión, responsables y herramientas de control, facilitando la toma oportuna de decisiones.
- Promover la articulación del PETI con los demás instrumentos de planeación institucional, con el fin de asegurar coherencia estratégica y alineación con las políticas de Gobierno Digital y lineamientos nacionales.
- Incorporar y visibilizar la gestión de riesgos asociados a las tecnologías de la información, en concordancia con los lineamientos de seguridad digital y buenas prácticas en la materia.
- Actualizar el PETI cuando se presenten cambios en los lineamientos normativos, políticas de Gobierno Digital o necesidades tecnológicas de la entidad, garantizando su pertinencia y alineación institucional.
- Fortalecer las estrategias de divulgación interna del PETI, con el fin de promover su apropiación por parte de las dependencias responsables de su ejecución.

	PROCESO CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	Versión: 2.0	Fecha Creación: 4-05-2022
		Código: F-CIG-1300-238,37-027	
INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO			

5.2.10. PLAN TRATAMIENTO RIEGOS DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN – SEGURIDAD DIGITAL

Se constata la publicación, dentro de los términos señalados, en el siguiente link:

<https://www.bucaramanga.gov.co/wp-content/uploads/2026/03/PLAN-DE-TRATAMIENTO-DE-RIESGOS-DE-SEGURIDAD-OATIC-PL-TIC-1400-170-003.pdf>

El documento PLAN TRATAMIENTO RIEGOS DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACION VIGENCIA 2025, se encuentra identificado en el SIGC con el Código: PL-TIC-1400-170-003.

De la revisión efectuada, se evidencian los siguientes aspectos positivos:

- El documento presenta una estructura formal adecuada, incorporando introducción, objetivos, alcance, definiciones, marco normativo, metodología de gestión del riesgo y lineamientos generales de tratamiento.
- Se evidencia alineación con estándares internacionales, especialmente con la norma ISO/IEC 27005 y los lineamientos del MSPI.
- Se incorpora una metodología completa para la gestión del riesgo, incluyendo identificación, análisis, evaluación, tratamiento y monitoreo.
- Se definen roles institucionales bajo el enfoque de líneas de defensa, en coherencia con el MIPG.
- Se cuenta con un marco conceptual sólido, que facilita la comprensión técnica de los riesgos de seguridad digital.


Sin embargo, requiere de algunas oportunidades de mejora las cuales son las siguientes:

- El documento presenta un enfoque predominantemente metodológico, sin evidenciar la formulación de un plan operativo de tratamiento de riesgos, que incluya la identificación concreta de riesgos institucionales.
- No se observa la existencia de una matriz de riesgos de seguridad, que permita evidenciar la priorización, valoración y tratamiento específico de los riesgos identificados, así como:
 - ✓ Definir acciones de tratamiento concretas por riesgo, ni se establecen estrategias claras como mitigación, transferencia, aceptación o evitación.
 - ✓ Identificar responsables específicos por cada riesgo o acción, lo cual limita la asignación de responsabilidades y el seguimiento.
 - ✓ Evidenciar un cronograma de ejecución que permita establecer tiempos para la implementación de las acciones de tratamiento.
- El documento carece de indicadores de gestión y resultado, que permitan medir la efectividad del tratamiento de riesgos.

Recomendaciones de la Oficina de Control Interno:

- ✓ Formular e incorporar una matriz de riesgos de seguridad, que incluya identificación, análisis, evaluación y priorización de riesgos.
- ✓ Definir un plan de tratamiento específico por cada riesgo, estableciendo acciones concretas, responsables y tiempos de ejecución.
- ✓ Establecer responsables claros para la gestión de cada riesgo y sus respectivas acciones de tratamiento.
- ✓ Implementar un cronograma de ejecución, que permita realizar seguimiento oportuno a las actividades definidas.
- ✓ Definir e implementar indicadores de gestión y resultado, orientados a medir la efectividad del tratamiento de riesgos.
- ✓ Fortalecer la articulación con el PSI, el mapa de riesgos institucional y los instrumentos de planeación.

5.2.11. PLAN DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN

	PROCESO CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	Versión: 2.0	Fecha Creación: 4-05-2022
		Código: F-CIG-1300-238,37-027	
INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO			

Se verifica la publicación, dentro de los términos señalados, del Plan para la Implementación de la Estrategia de Gobierno Digital de Seguridad y Privacidad de la Información en el siguiente link: <https://www.bucaramanga.gov.co/wp-content/uploads/2026/03/PLAN-ESTRATEGICO-DE-SEGURIDAD-Y-PRIVACIDAD-DE-LA-INFORMACION-PESI-PL-TIC-1400-170-009.pdf>

De la revisión efectuada, se evidencian los siguientes aspectos positivos:

- El documento presenta una estructura formal adecuada, incluyendo introducción, objetivos, alcance, definiciones, responsables, normograma, diagnóstico, estrategia y cronograma de actividades.
- Se encuentra alineado con la normatividad vigente, incorporando las principales disposiciones en materia de seguridad de la información, protección de datos personales y Gobierno Digital.
- Se evidencia articulación con el Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI) y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Incluye un diagnóstico general del estado actual, identificando avances en cultura organizacional, controles técnicos y gestión del riesgo.
- Se establecen líneas estratégicas claras, orientadas a liderazgo, gestión del riesgo, implementación de controles, gestión de incidentes y sensibilización.
- Se cuenta con un cronograma de actividades, con productos esperados y periodicidad definida.

Sin embargo, requiere de algunas oportunidades de mejora las cuales son las siguientes:

- No se evidencian indicadores de gestión ni de resultado que permitan medir el avance y efectividad del plan.
- El diagnóstico presentado carece de una línea base cuantificable, lo que limita la medición del nivel de madurez del MSPI.
- El cronograma de actividades no define de manera explícita responsables específicos por actividad, ni establece niveles de priorización.
- No se evidencia la asignación o estimación de recursos (financieros, humanos o tecnológicos) requeridos para la implementación del plan.
- No se desarrollan de manera detallada los mecanismos de seguimiento, evaluación y control, lo cual puede afectar la trazabilidad del cumplimiento.

Recomendaciones de la Oficina de Control Interno:

- Implementar monitoreo periódico mediante indicadores que permitan evaluar el progreso del Plan de Seguridad y Privacidad de la Información, facilitando así la identificación de áreas de mejora y la toma de decisiones informadas.
- Realizar diagnóstico específico en materia de seguridad y privacidad de la información, como insumo para la realización del Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.
- Establecer responsables claros por actividad dentro del cronograma.
- Definir la estimación de recursos necesarios para la ejecución del plan.
- Implementar mecanismos formales de seguimiento, evaluación y reporte periódico.

6. CONCLUSION

De la revisión realizada, se evidencia que la entidad cuenta con los principales instrumentos de planeación formulados y publicados, en concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Decreto 612 de 2018, lo que refleja avances en la estructuración de su gestión institucional.

Si bien se identifican oportunidades de mejora en la articulación, seguimiento y enfoque hacia resultados, la entidad dispone de una base adecuada que le permitirá continuar fortaleciendo su proceso de planeación y avanzar en la consolidación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG



INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO

7. RECOMENDACIONES GENERALES

- ✓ Implementar las recomendaciones que se describen en cada uno de los planes revisados con el fin de garantizar la efectividad y el cumplimiento de los objetivos en cada uno de los planes.
- ✓ Monitorear el cumplimiento de los cronogramas formulados para cada plan, con el fin de garantizar la efectividad y el cumplimiento de las actividades propuestas, generando acciones preventivas, correctivas y de mejora que mitiguen las ocurrencias de posibles riesgos de incumplimiento frente a lo programado.
- ✓ Establecer los mecanismos de divulgación y actualización de la publicación en la página web de los planes Institucionales en el evento que sean ajustados, modificados, etc.
- ✓ Se reitera la implementación de acciones para fortalecer el principio de planeación del Plan Anual de Adquisiciones – PAA; si bien, es una herramienta flexible que puede ser ajustada para su ejecución, se recomienda atender a los ejercicios de planeación previos que adelanta la entidad para la programación y ejecución de los recursos; lo anterior, con ocasión al alto número de versiones del PAA, reflejado en el mes de febrero.
- ✓ Fortalecer la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, conforme a lo establecido en el Decreto 612 de 2018, que permita evidenciar la articulación entre objetivos, metas, indicadores y recursos.
- ✓ Asegurar la publicación unificada y organizada de los planes en la sección correspondiente del Plan de Acción en la página web institucional, facilitando su consulta, trazabilidad y control ciudadano.
- ✓ Diseñar e implementar indicadores de, Producto, Resultado e Impacto con metas claras, líneas base y periodicidad definida, que permitan medir objetivamente el avance y la efectividad de los planes.

8. FIRMAS

Firma 	Firma 
Nombre: OBER SOTO SOLANO	Nombre: Andres Orlando Rueda Peña
Cargo: <i>Jefe Oficina Control Interno</i>	Cargo: Profesional CPS-OCIG
Firma 	Firma 
Nombre: Andrea Carolina Maldonado Camargo	Nombre: Ella Yonana Lizarazo Torres
Cargo: Profesional CPS-OCIG	Cargo: <i>Profesional Universitario OCIG</i>
Firma 	Firma 
Nombre: Rocio Nayide Cáceres	Nombre: Carlos Andres Cortes Zabala
Cargo: Profesional CPS-OCIG	Cargo: Profesional CPS-OCIG
Firma 	Firma 
Nombre: María Fernanda Obregon Juanias	Nombre: Mario Fernando Pérez Camacho
Cargo: Profesional CPS-OCIG	Cargo: Profesional CPS-OCIG