

 <p>Gobernación de Norte de Santander</p>	MACROPROCESO ESTRATEGICO	ME-IE-CI-03
	PROCESO: GESTIÓN DE COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	FECHA 05/05/2009
	PROTOCOLO DE COMUNICACIONES INTERNAS	VERSIÓN 1

Página 1 de 11

ACTA DE REUNION

Fecha: 10 de noviembre de 2023	Hora de inicio: 4:00 PM.	Hora de finalización: 5: 30 PM
Lugar: SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO TERRITORIAL DEL DEPARTAMENTO N. S. – OFICINA BANCO DE PROYECTOS.	Responsable de la reunión: Secretaría de Planeación y Desarrollo Territorial.	
Tipo de Reunión: Sesión presencial del COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO MIPG		Acta No.24

TEMAS A TRATAR

1. Socialización de resultados IDI 2022
2. Indicaciones para la elaboración del Informe de Gestión y Balance de resultados de la implementación del MIPG 2020-2023, el Autodiagnóstico y los Planes de mejora.
3. Proposiciones y varios

DESARROLLO DE LA REUNION

Mediante circular 51 del 03 de noviembre de 2023 se realizó la convocatoria a los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, firmada por el Dr. Victor Jhoel Bustos, Secretario de Planeación y Desarrollo Territorial, para la sesión presencial del 10 de noviembre, iniciada a las 4:00 pm, con la instalación a cargo de Jenny Patricia Gonzalez Jaimes delegada del Secretario de planeación, que cumple las funciones de secretario técnico del comité.

Se contó con la participación de las funcionaria Ruth Bayona Tellez delegada de Control Interno de Gestión y los delegados de la Secretaría de Planeación, Secretaría de Hacienda y General, así como los líderes de las políticas de Talento Humano, Integridad, Planeación Institucional, Gestión Documental, Defensa Jurídica, Servicio al Ciudadano, Gestión Estadística, Seguimiento y evaluación del desempeño institucional, Gestión del conocimiento y la innovación.

La agenda propuesta se desarrolló como se detalla a continuación:



 <p>Gobernación de Norte de Santander</p>	MACROPROCESO ESTRATEGICO	ME-IE-CI-03
	PROCESO: GESTIÓN DE COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	FECHA 05/05/2009
	PROTOCOLO DE COMUNICACIONES INTERNAS	VERSIÓN 1

Página 2 de 11

ACTA DE REUNION

1. Socialización de resultados del Índice de Desempeño Institucional IDI 2022.

Toma la palabra la Profesional Jenny Gonzalez, quien socializa a los participantes del comité el resultado obtenido del Índice de Desempeño Institucional IDI 2022, quien además aclara que en el 2022 el FURAG presenta unas variaciones de análisis, por la actualización de algunas políticas del MIPG que se ajustaron en las preguntas del FURAG y la medición se materializa en la operación estadística denominada Medición del Desempeño Institucional – MDI.

Aunque no permite la comparación de los resultados con las evaluaciones desde el 2019, no obstante, si procede un análisis cualitativo entre las políticas de gestión y desempeño por ser la base temática evaluable (Función Pública).

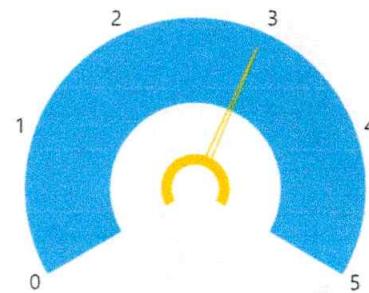
Explica que la Gobernación de Norte de Santander como entidad responsable de la implementación del MIPG obtuvo en el 2022 una calificación de 76.5 puntos que comparado con el promedio del grupo par, que alcanzo un puntaje de 74.65, muestra una mejora de 1,9 puntos.

I. Resultados Generales



Nota 1: El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

Ranking(quintil)



Nota 1: La información de este gráfico solo es válida cuando se filtra o consulta una sola entidad. No aplica para otros filtros.

Nota 2: Las entidades con puntajes más altos están ubicadas en el quintil 5; las entidades con menores puntajes están ubicadas en el quintil 1.

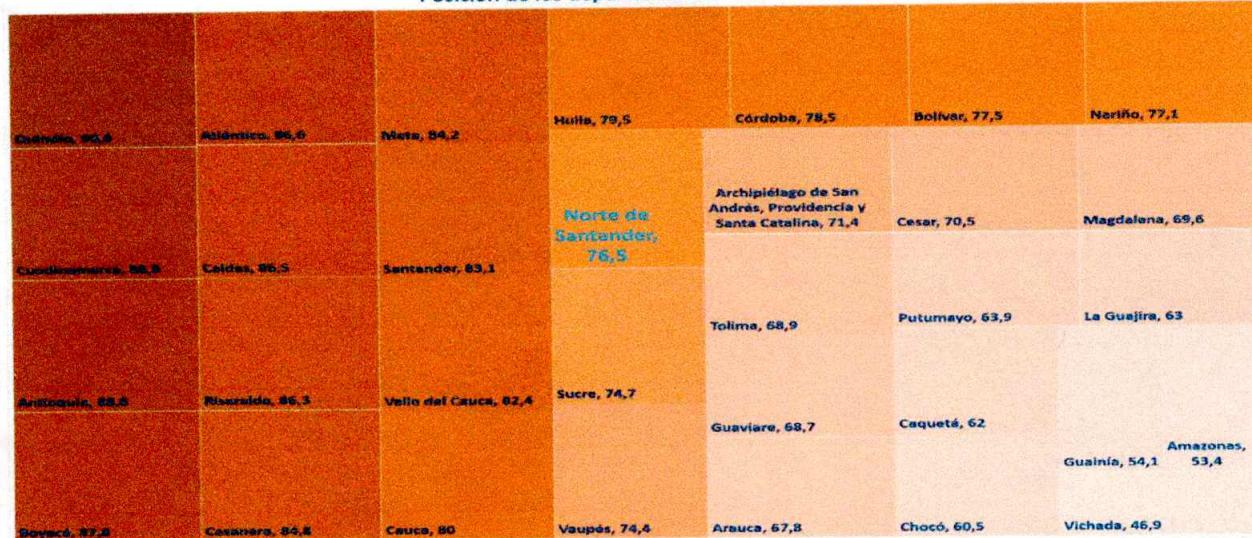
La MDI del departamento en el 2022 es de 76,5 puntos ocupando el puesto 17 entre los 32 departamentos.

 <p>Gobernación de Norte de Santander</p>	MACROPROCESO ESTRATEGICO	ME-IE-CI-03
	PROCESO: GESTIÓN DE COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	FECHA 05/05/2009
	PROTOCOLO DE COMUNICACIONES INTERNAS	VERSIÓN 1

Página 3 de 11

ACTA DE REUNION

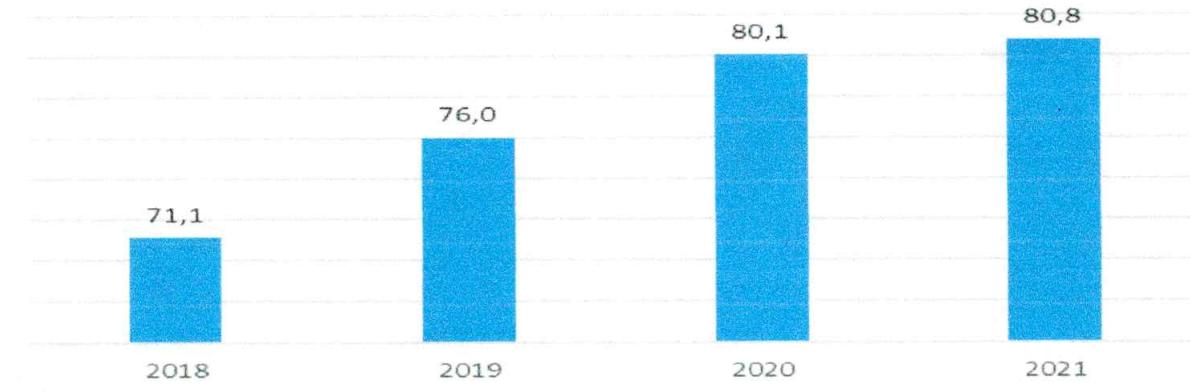
Posición de los departamentos - IDI - FURAG



Reitera que es igualmente importante y necesario observar el avance en la implementación del MIPG durante el periodo de gobierno, considerando las estrategias que se diseñaron para avanzar en la eficiencia de la gestión pública.

Como muestra el grafico del 2019 al 2021 se identifica una marcada tendencia a la mejora, de hecho, inicia con 76 puntos y en el 2021 alcanza los 80,8 puntos, con 4,8 puntos de avance en el periodo de análisis.

GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER IDI 2021



 <p>Gobernación de Norte de Santander</p>	MACROPROCESO ESTRATEGICO	ME-IE-CI-03	
	PROCESO: GESTIÓN DE COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		FECHA 05/05/2009
	PROTOCOLO DE COMUNICACIONES INTERNAS		VERSIÓN 1

Página 4 de 11

ACTA DE REUNION

El Departamento Administrativo de la Función Pública en la socialización de los resultados 2022 a las entidades territoriales, señaló que la Medición del Desempeño Institucional es una operación estadística que mide anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas, proporcionando información para la toma de decisiones en materia de gestión; en consecuencia, recomienda en el análisis que se hace para presentar en el Informe de Gestión y Balance de Resultados, tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

1. Los resultados de la vigencia 2022 no son comparables con los resultados de las mediciones de vigencias anteriores, ya que se realizaron cambios significativos a las preguntas de las políticas, que se dieron en los procesos de actualización de las temáticas y directrices.
2. La política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto público para las entidades territoriales no fue calculada para la presente vigencia, dado el proceso de revisión y validación lo está adelantando el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
3. En esta medición se utilizaron distintos cuestionarios de acuerdo con las características propias de cada entidad como sujeto obligado de mostrar los resultados del MIPG y, otras de mostrar los resultados de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno – MECI.

Como entidad se debe tener claridad que el dato estadístico denominado **Medición del Desempeño Institucional – MDI**, es un indicador de resultado y el valor del 2022 se toma como línea base para la formulación del Plan de Desarrollo 2024-2027. Así mismo que para avanzar en la implementación se precisa mejorar las estrategias para la articulación y coordinación interinstitucional e intersectorial, como principio y valor fundamental del MIPG. Solo de esta manera se avanza con resultados positivos, en la implementación de cada una de las dimensiones y las consecuentes políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión vinculadas.

Procede a compartir la calificación para las 7 dimensiones y 19 políticas.

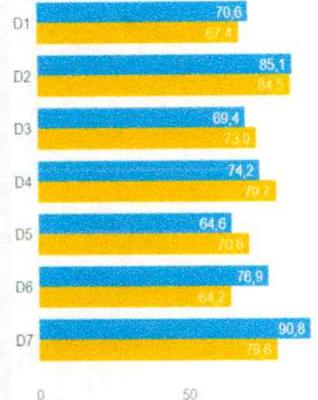




ACTA DE REUNION

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño

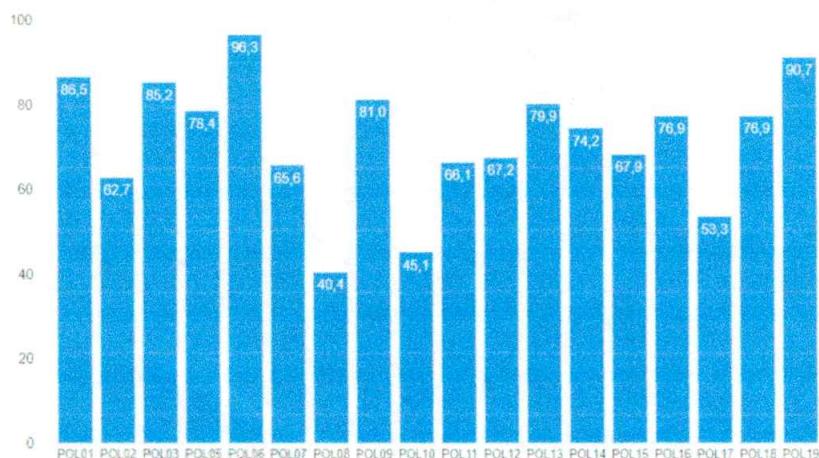
● Puntaje consultado ● Promedio de referencia



Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	70,6
D2: Direccionamiento y Planeación	85,1
D3: Gestión para Resultados	69,4
D4: Evaluación de Resultados	74,2
D5: Información y Comunicación	64,6
D6: Gestión del Conocimiento	76,9
D7: Control Interno	90,8

En la valoración por dimensiones se destaca con 90,8 puntos la séptima dimensión de Control Interno, 85,1 puntos Direccionamiento Estratégico y Planeación, le sigue Gestión del Conocimiento con 76,9 puntos, Evaluación de resultados con 74,2 puntos, Talento Humano con 70,6 puntos y la dimensión de Gestión para resultados con valores con 69,4 puntos.

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



POLÍTICAS

- ▲ POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Integridad
- POL03: Planeación Institucional
- POL05: Compras y Contratación Pública
- POL06: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL07: Gobierno Digital
- POL08: Seguridad Digital
- POL09: Defensa Jurídica
- POL10: Mejora Normativa
- POL11: Servicio al ciudadano
- POL12: Racionalización de Trámites
- POL13: Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL14: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL15: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
- POL16: Gestión Documental
- POL17: Gestión de la Información Estadística
- POL18: Gestión del Conocimiento
- POL19: Control Interno

Nota 1: La política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto público para las entidades territoriales no fue calculada para la presente vigencia, dado el proceso de revisión y validación que está adelantando el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Nota 2: Con el fin de garantizar la calidad de los datos reportados, los líderes de política validaron la información reportada para una muestra de entidades, como resultado se identificaron algunas sobre las cuales se hace necesario adelantar una revisión más detallada a fin de confirmar los puntajes finales obtenidos.



 Gobernación de Norte de Santander	MACROPROCESO ESTRATEGICO	ME-IE-CI-03	
	PROCESO: GESTIÓN DE COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		FECHA 05/05/2009
	PROTOCOLO DE COMUNICACIONES INTERNAS		VERSIÓN 1

Página 6 de 11

ACTA DE REUNION

En la Medición del Desempeño por políticas 2022, se destaca la política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos con 96,3 puntos, Control Interno con 90,7 puntos, Gestión Estratégica del Talento Humano con 86,5 puntos, Planeación Institucional con 85,2 puntos, la política de Defensa Jurídica con 81 puntos, la política de Participación Ciudadana alcanzo una calificación de 79,9 puntos, con 78,4 puntos, la política de Compras y Contratación, con 76,9 puntos las políticas de Administración de archivos y Gestión Documental y la política de Gestión del Conocimiento, la política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional con 74,2 puntos, con 67,9 puntos la política de Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la corrupción, la política de Racionalización de Tramites con 67,2 puntos, con 66,1 puntos la política de Servicio al Ciudadano, la política de Gobierno Digital con 65,6 puntos, la política de Integridad con 62,7 puntos, la política de Gestión de la Información Estadística con 53,3 puntos, con 45,1 puntos la política de Mejora Normativa y con 40,4 la Política de Seguridad Digital

Los resultados por Dimensión son el reflejo de los resultados de las políticas involucradas, lo cual permite evidenciar la interrelación de dimensiones y políticas y el aporte y/o contribución positiva o negativa en los resultados, por la misma transversalidad de los procesos y procedimientos que permiten cumplir la misionalidad de la entidad.

Todos los índices se presentan en una escala de 1 a 100, siendo 100 el máximo puntaje a lograr. En este orden se presenta de manera desagregada las Políticas vs resultados:

- Gestión estratégica del Talento Humano **86,5 puntos**
- Integridad **62.7 puntos**
- Planeación institucional **85,2 puntos**
- Compras y contratación pública **78.4 puntos**
- Fortalecimiento Organizacional y simplificación de procesos **96.3 puntos**
- Servicio al ciudadano **66.1 puntos**
- Participación ciudadana en la gestión pública **79.9 puntos**
- Racionalización de trámites con **67.2 puntos**
- Gobierno digital **65.6 puntos**
- Seguridad digital **40.4 puntos**
- Defensa jurídica **81.0 puntos**
- Mejora normativa **45.1 puntos**
- Seguimiento y evaluación del desempeño institucional **74.2 puntos**
- Transparencia acceso a la información y lucha contra la corrupción **67.9 puntos**
- Administración de archivos y Gestión del documental **76.9 puntos**
- Gestión de la información estadística **53.3 puntos**
- Gestión del conocimiento **76.9 puntos**
- Control interno **90.7 puntos**



 <p>Gobernación de Norte de Santander</p>	MACROPROCESO ESTRATEGICO	ME-IE-CI-03	
	PROCESO: GESTIÓN DE COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	FECHA 05/05/2009	VERSIÓN 1
	PROTOCOLO DE COMUNICACIONES INTERNAS	Página 7 de 11	

ACTA DE REUNION

2. Indicaciones para el Informe de avances MIPG 2020-2023, Autodiagnóstico y Planes de mejora.

Toma la palabra Flor Estella Aguirre, quien expone a los líderes de política la obligatoriedad de presentar el Informe de Gestión y Balance de Resultados sobre el avance en la implementación del MIPG en la gobernación durante el periodo de gobierno 2020-2023, considerando las orientaciones del Departamento Nacional de Planeación y la Procuraduría General de la Nación, que lo señala como un tema transversal, por los aportes o contribuciones que las políticas han generado, en la mejora de la gestión en el departamento para atender de manera eficiente y oportuna las necesidades de la ciudadanía.

Por lo tanto, es un informe que requiere en su diseño un rigor técnico y normativo, ya que contiene en primer lugar el análisis del comportamiento del indicador Índice de Desempeño Institucional -IDI del 2019 al 2021 y la Medición del Desempeño Institucional – MDI en el 2022, así como los índices por dimensiones y por políticas. Igualmente señalar las acciones y estrategias desarrolladas por la entidad.

Se recomienda para una mayor objetividad en la presentación de los resultados, observar los autodiagnósticos de cada una de las políticas y las recomendaciones que la Función Pública entregó con la medición del IDI en el 2021.

Recordar que nos encontramos en un proceso de transición de gobiernos, lo cual significa que hay una transferencia de conocimientos entre los gobiernos saliente y electo, que tiene una responsabilidad ética y moral de transferir y recibir, para iniciar el periodo de gobierno 2024-2027 sin contratiempos ni dilaciones.

El análisis de los resultados debe ser objetivo y real, con el reconocimiento de las debilidades y dificultades en la implementación de las políticas, las cuales se presentan como recomendaciones, para que el próximo gobierno las incorpore en el Plan de Desarrollo con acciones concretas.

En el plan de mejora que se construye con las recomendaciones por política, se destaca porque no solo debe evidenciar las acciones a desarrollar, sino expresar los responsables y las metas con posibilidad de alcanzar en el periodo de gobierno, con la inter operatividad del MIPG.

Los líderes de política asumen entonces la responsabilidad de generar un informe técnico que muestre el comportamiento y avance de la política que lideran, sus logros y recomendaciones para la nueva administración, presentarlo antes del 20 de noviembre a la secretaría de planeación y publicarlo en la Sede Electrónica de la entidad.



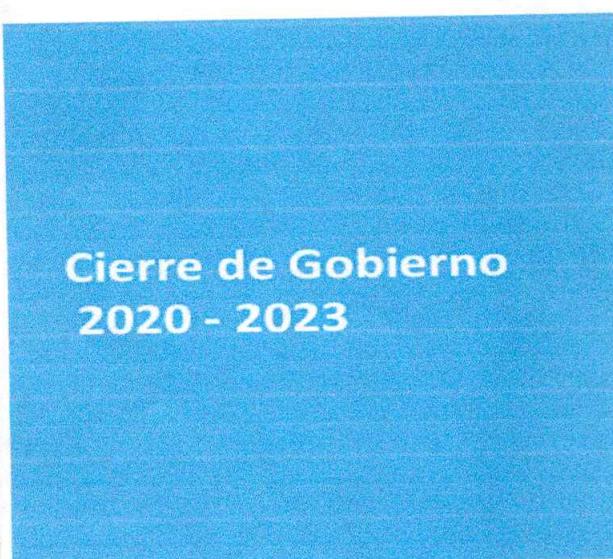
 <p>Gobernación de Norte de Santander</p>	MACROPROCESO ESTRATEGICO	ME-IE-CI-03
	PROCESO: GESTIÓN DE COMUNICACIONES INTERNA Y EXTERNAS	FECHA 05/05/2009
	PROTOCOLO DE COMUNICACIONES INTERNAS	VERSIÓN 1

Página 8 de 11

ACTA DE REUNION

En el proceso de Empalme que se inicia el primero de noviembre y termina con el cierre y la rendición de cuentas en diciembre del 2023, los líderes de política tienen la oportunidad de sustentar ante la Comisión de Empalme los resultados, las debilidades, los retos y las recomendaciones que se incorporaron en el informe.

Destaca también que el informe es objeto de revisión por parte de los organismos de control, que verifiquen el cumplimiento de las orientaciones de la Guía de Transición de Gobiernos.

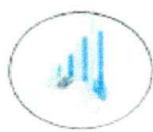


Qué deben hacer los mandatarios

Cuándo lo deben hacer

Temas TRANSVERSALES a los resultados de los sectores expuestos

Desde la perspectiva de la Guía de Cierre Exitoso de Gobierno se proponen 4 temas transversales, sin perjuicio que a criterio de cada ET puedan existir otros que quiera incluir como tal en su informe de gestión:



Gestión financiera
y presupuestal

Revisar Anexo
Específico



Políticas de gestión
y desempeño

Traer la información
construida en el capítulo
dos de la matriz

ZOOM a MIPG



Plan de Ord.
Territorial

Revisar Anexo
Específico



Temas
Transversales
Ejemplo:
Víctimas, NNA,
PDET



 <p>Gobernación de Norte de Santander</p>	MACROPROCESO ESTRATEGICO	ME-IE-CI-03
	PROCESO: GESTIÓN DE COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	FECHA 05/05/2009
	PROTOCOLO DE COMUNICACIONES INTERNAS	VERSIÓN 1

Página 9 de 11

ACTA DE REUNION

Termina la intervención resaltando los resultados de la Medición del Desempeño Institucional – MDI 2022, que demuestra el compromiso de la institucionalidad y del talento humano como eje central del MIPG, que ha respondido a la responsabilidad que se les ha asignado y continua en ese proceso de mejora continua para que nuestras instituciones sean mas eficientes en las respuestas a las necesidades de los ciudadanos.

3. Proposiciones y varios

La Secretaria General realiza la socialización de **la Ruta para reportar el conflicto de interés**, definido en la ley 1952 del 2019 y se expresa cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular del servidor público y por ello, es necesario que los servidores públicos y contratistas de la gobernación conozcan sobre las situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular, afectando el interés público, con el fin de que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común.

¿CUANDO OCURRE EL CONFLICTO DE INTERESES ?

El conflicto de intereses se presenta cuando se tiene un interés particular y directo en la negociación, gestión, control o decisión del asunto por parte de alguno de los siguientes sujetos:

- SERVIDOR PÚBLICO
- Intereses directos: conocimiento previo/concepto o conocimiento fuera de la actuación
- Colaborador o tutor del interesado
- Relación con las partes
- Amistad o enemistad
- Organización, sociedad o asociación a la cual pertenezco o continúa siendo miembro
- Litigio o controversia: decisión administrativa pendiente
- Denuncia penal o disciplinaria
- Acreedor, deudor
- Asociado, empleador
- Crácia de candidatos
- Recomendación
- Relación contractual o de negocios
- Heredero o legatario
- Dadsivas
- Participación directa: asesoría de alguna de las partes interesadas
- Participación en proceso arbitral respecto de cuyo trámite se está surtiendo recurso de anulación
- Partícipes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso
- Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado

¿COMO SE TIPIFICAN LOS CONFLICTO DE INTERESES ?

La normativa colombiana identifica las situaciones de conflictos de intereses de los servidores de las Ramas Ejecutiva, Legislativa, Judicial y de los órganos de control.

Por ello, y teniendo en cuenta que una situación de conflicto de intereses no se constituye de entrada como una falta disciplinaria o un acto de corrupción y que, para evitar llegar a esto, los servidores deben declarar su impedimento para tomar la decisión para declarar el conflicto de intereses, se presenta en la siguiente tipificación de situaciones de conflictos de interés:



CONFLICTO DE INTERÉS

Gobernación de Norte de Santander

Información tomada de la página de la función pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses>



ACTA DE REUNION

TIPOS DE CONFLICTOS

Personal: Cuando el servidor público se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión en la que tiene un interés particular.

Interpersonal: Cuando el servidor público tiene un interés particular que podría ser considerado como conflicto de intereses o como servidor público, sin tenerlo en cuenta en la situación de riesgo, se considera que existe un conflicto de intereses. La situación puede presentarse en futuro.

Organizacional: Cuando el servidor público tiene un interés privado para su propia entidad esto podría ser considerado como conflicto de intereses y afectaría su imagen profesional y la de la entidad.

Institucional: Un conflicto de intereses que existe entre el Consejo Municipal, retén de la Secretaría General y la Oficina del Contralor que podrían beneficiar a algunos de los familiares (mí y esposo) de los servidores.

External: Un conflicto de intereses que existe entre el servidor público y su familiares, amigos y allegados, que podrían beneficiarlos en el desarrollo de su trabajo.

CARACTERÍSTICAS

Las principales características de los conflictos de intereses son:

- Implican una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor.
- Son inevitables y se considera prohibido debido a que los servidores públicos tienen familiares y amigos que podrían estar involucrados en alguna decisión laboral.
- Podrían ser detectados y descubiertos voluntariamente antes de que existan y generen irregularidades o corruptelas.
- El medio de su identificación y declaración se pretende preservar la independencia del servidor y el principio de transparencia de la función pública.
- Si no se manejan constituirán un riesgo de corrupción y si se corrigen, se incurrirá en actuaciones fraudulentas.
- Dañan el normal funcionamiento de la administración pública.

EJEMPLO

Un servidor público presenta un proyecto de trabajo en el Comité Municipal, retén de la Secretaría General y la Oficina del Contralor que podrían beneficiar a algunos de los familiares (mí y esposo) de los servidores.

¿QUE DEBO HACER ANTE UNA SITUACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS?

Los pasos a seguir si el servidor público se encuentra en alguna situación que pueda catalogarse como conflicto de intereses son los siguientes:

- PASO 1**
El servidor público o contratista deberá saber si la situación se encuentra o no, en una situación de conflicto de intereses.
- PASO 2**
Luego, deberá declarar el conflicto de intereses ante el superior jerárquico para lo cual puede utilizar el formato del declaración de conflictos de intereses.
- PASO 3**
Sólo después si el conflicto de intereses ante el superior jerárquico es reprobado, el servidor deberá declararse inhabilitado, o informar que no se encuentra en una situación de conflicto de intereses.
- PASO 4**
Por último, se implementarán las medidas correctivas que se establezcan en la resolución emitida por el superior jerárquico, así como las sanciones disciplinarias que correspondan.
- PASO 5**
Dentro de los días 180 días siguientes a la implementación de las medidas correctivas, el servidor deberá declarar que ha cumplido con las sanciones disciplinarias.

La Secretaria General considera necesario promover en los servidores públicos una cultura de integridad que permita prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado y así no incurrir en actividades que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y, en ocasiones, puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias.

Señala la corresponsabilidad con la Tercera Dimensión del MIPG de Gestión con valores para resultados, con las políticas de Transparencia, Integridad, servicio al ciudadano, Plan Anticorrupción, entre otros; que buscan generar mayor confianza en los ciudadanos hacia las instituciones; un cambio cultural en las personas vinculadas a la entidad y en la eficiencia, medida como la capacidad de cumplir adecuadamente las funciones y la calidad de los resultados para satisfacer las necesidades de la comunidad.

COMPROMISOS

- Los líderes de las 19 políticas presentaran el Informe técnico de las políticas que lideran, sus logros y recomendaciones a la nueva administración, con fecha límite lunes 20 de noviembre.

26

 <p>Gobernación de Norte de Santander</p>	MACROPROCESO ESTRATEGICO	ME-IE-CI-03	
	PROCESO: GESTIÓN DE COMUNICACIONES INTERNA Y EXTERNAS		FECHA 05/05/2009
	PROTOCOLO DE COMUNICACIONES INTERNA		VERSIÓN 1

Página 11 de 11

ACTA DE REUNION

- La Secretaría de planeación será la encargada de unificar los informes y así presentar como anexo el Informe de gestión y balance de resultados de La implementación del Modelo Integrado de Planeación y gestión en la entidad.
- La Secretaría de Planeación revisara la publicación del informe en la sede electrónica de la entidad.
- Se cumplirá con la agenda de trabajo para el reporte de la información solicitada en los tiempos y términos señalados desde la Secretaría de Planeación.
- Se entregarán oportunamente los resultados del MID para realizar el informe.

OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES

Los líderes de política estarán atentos al proceso de Empalme para socializar los resultados de la Medición del desempeño Institucional – MDI, ante la Comisión.

PENDIENTES PROXIMA REUNION

ANEXOS

SI ()

NO () lista de asistencia 2 folio

Fecha de aprobación del acta:

Elaboró: Jenny Patricia González Jaimes

Revisó: Flor Estela Aguirre

Próxima Reunión:

En constancia firman

Forma parte de la presente acta los siguientes anexos:

Listado de asistencia.

Metodología para la preparación del Informe de Gestión y Balance de resultados

ALONSO TOSCANO NIÑO
Presidente Comité Institucional

VICTOR JHOEL BUSTOS URBANO
Secretario Técnico del Comité



Gobernación
de Norte de
Santander

PROCESO: GESTIÓN DE COMUNICACIONES

COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS

ME-CG-Cl-02

FECHA 29/06/2018 VERSIÓN 6

Página ____ de ____

LISTADO DE ASISTENCIA INTERNA

Fecha: 10/11/2013 Hora de inicio: 4:00 PM Hora de finalización: 5:30 PM Responsable: Señor Planificación
Lugar: Oficina Banco de Proyectos Tema: Comité MIPG.

#	NOMBRES Y APELLIDOS	DEPENDENCIA	NIVEL					FIRMA INICIO	FIRMA CULMINACIÓN DEL EVENTO
			DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL		
1.	Ruth Bayona Tellez	Oficina Asesora Control Interno		X		X			
2.	Nataly Grillo Centeno	Coordinación Documental		X	X				
3.	Doris Portilla S.	Sec. Jurídica	X	X					
4.	Nidia Teresa Leal C.	Taller de manos	X						
5.	Rodol Amparo Colmenar	Taller de manos	X						
6.	David A Deltu C.	O. ZG	X	X					
7.	Marcos Cardozo Rojas	Sac. Rendición	X	X					
8.	Jenny Gaviria C.	Sac. Planificación	X	X					
9.	Silvia Peláez Gutiérrez	Vigilancia	X						



Gobernación
de Norte de
Santander

MACROPROCESO ESTRATEGICO

PROCESO: GESTIÓN DE COMUNICACIONES

ME-CG-Cl-02