

	ACTA	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		FRARD-019	22 DE DICIEMBRE DE 2005	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		01	15 DE JUNIO DE 2016	
		HOJA: 1 DE: 6		

REUNION: Instalación MIPG

ACTA No.: 006	FECHA: 18/05/2018	HORA: 8:00 a.m.	LUGAR: Auditorio	COORDINADOR: Luis Mueses
------------------	----------------------	--------------------	---------------------	-----------------------------

ASISTENTES:

Johana Morillo – Subgerente Prestación de Servicios
 Mario Bravo Cabrera – Subgerente Admón. Y Financiero
 Arnulfo Belalcázar Pérez – Jefe Oficina Control Interno de Gestión
 Luis Antonio Mueses – Jefe Oficina de Calidad y/o Planeación
 Clara Caicedo Maya – Prof. Esp. Talento Humano
 Alfonso Hidalgo López – Prof. Esp. de Recursos Financieros
 María Elizabeth Ilanos Erazo – Prof. Esp. Recursos Físicos
 Roberto Yáñez – Prof. Esp. Gestión De La Información
 Nubia Lucero Coral - Coordinación Docencia e Investigación
 Alejandra Hurtado – Prof. Esp. Atención Al Usuario
 Omaira Tipas – Prof. Control Interno

ORDEN DEL DÍA:

1. Socialización Informe FURAG 2017.
2. Socialización cronograma de implementación MIPG.
3. Priorización y planificación realización de diagnósticos MIPG.
4. Aprobación por parte del comité de los planes de acción MIPG.
5. Preposiciones y Varios.

DESARROLLO DEL ORDEN DEL DIA:

El Ing. Luis Mueses en calidad de secretario técnico del comité de MIPG, hace una introducción sobre la importancia de la conformación del comité en el marco del nuevo modelo MIPG el cual permitirá integrar las directrices institucionales con los objetivos estratégicos y alinearlos a las nuevas políticas gubernamentales logrando así una coherencia entre el desarrollo organizacional y lo reglamentado por el gobierno Nacional.

A continuación hace un resumen de la resolución 907 del 6 de abril de 2018, por medio de la cual se constituye el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del HUDN, dando lectura de quienes serán los integrantes mencionados a continuación:

- Gerente General HUDN – Quién lo Presidirá.
- Subgerente Prestación de Servicios.
- Subgerente Admón. y Financiero.
- Asesor de Planeación – Secretaria Técnica
- Asesor Control Interno de Gestión.
- Asesor Jurídico.
- Profesional Especializado de Gestión Financiera.
- Profesional Especializado Talento Humano.
- Profesional Especializado Gestión de la Información.
- Profesional Especializado Recursos Físicos.

	ACTA	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		FRARD-019	22 DE DICIEMBRE DE 2005	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		01	15 DE JUNIO DE 2016	
		HOJA: 2 DE: 6		

- Profesional Especializado Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Profesional Especializado Docencia Universitaria.
- Profesional Especializado Atención al Usuario.

Procede también a leer cuáles serán sus funciones:

- a) Aprobar y hacer seguimiento, por lo menos una vez cada tres meses, a las acciones y estrategias adoptadas para la operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- b) Articular los esfuerzos institucionales, recursos, metodologías y estrategias para asegurar la implementación, sostenibilidad y mejora del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- c) Proponer al Comité Sectorial de Gestión y el Desempeño Institucional, iniciativas que contribuyan al mejoramiento en la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- d) Presentar los informes que el Comité Sectorial de Gestión y el Desempeño Institucional y los organismos de control requieran sobre la gestión y el desempeño de la entidad.
- e) Adelantar y promover acciones permanentes de autodiagnóstico para facilitar la valoración interna de la gestión.
- f) Asegurar la implementación y desarrollo de las políticas de gestión y directrices en materia de seguridad digital y de la información.
- g) Las demás que tengan relación directa con la implementación, desarrollo y evaluación del Modelo.

Da a conocer las dimensiones que acoge el HUDN de conformidad con el Manual Operativo del Decreto 1499 de 2017, adoptado por el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional del Orden Nacional.

- Talento Humano.
- Direccionamiento estratégico y planeación.
- Gestión con valores para resultado.
- Evaluación de resultados.
- Información y comunicación.
- Gestión del conocimiento y la innovación.
- Control Interno

Y las políticas adoptadas por el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional del Orden Nacional, las mismas que serán asumidas por el HUDN y los responsables de su implementación:

POLÍTICAS	RESPONSABLE
Planeación Institucional	Asesor de Planeación
Transparencia, Acceso a la información Pública y Lucha contra la Corrupción.	Profesional Especializado Gestión de la Información.
Servicio al Ciudadano	Profesional Especializado Atención al Usuario.
Racionalización de Trámites	Profesional Especializado Atención al Usuario.
Gobierno Digital	Profesional Especializado Gestión de la Información.



**HOSPITAL
UNIVERSITARIO**
DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E

ACTA

CÓDIGO:

FRARD-019

VERSIÓN:

01

FECHA DE ELABORACIÓN:

22 DE DICIEMBRE DE 2005

FECHA DE ACTUALIZACIÓN:

15 DE JUNIO DE 2016

HOJA: 3 DE: 6



Gestión del Conocimiento y la Innovación	Profesional Especializado Talento Humano / Profesional Especializado Gestión de la Información.
Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional.	Asesor de Planeación
Talento Humano	Profesional Especializado Talento Humano.
Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos.	Asesor Planeación / Profesional Especializado de Gestión Financiera.
Seguridad Digital	Profesional Especializado Gestión de la Información.
Gestión Documental	Profesional Especializado Gestión de la Información.
Integridad	Profesional Especializado Talento Humano.
Defensa Jurídica	Asesor Jurídico.
Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público.	Profesional Especializado de Gestión Financiera.
Participación Ciudadana en la Gestión Pública.	Asesor de Planeación
Control Interno	Control Interno

Por ultimo informa que la periodicidad del comité es trimestral y que la participación de los miembros mencionados anteriormente es de carácter obligatorio.

Siguiendo el orden del día el funcionario del DAFP, Felipe Noguera presenta el resultado del diagnóstico a partir del Índice de desempeño institucional, mostrando los promedios obtenidos por las diferentes entidades y por el hospital por cada dimensión.

A continuación se muestra un resumen de los puntajes obtenidos:



ACTA

CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
FRARD-019	22 DE DICIEMBRE DE 2005
VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
01	15 DE JUNIO DE 2016
	HOJA: 4 DE: 6



DIMENSIONES	PUNTAJE HUDN	PUNTAJE MAXIMO GRUPO PAR	QUINTIL
Dimensión de Talento Humano	75,0	77,2	5
Direccionamiento Estratégico y Planeación	68,6	76,4	4
Gestión con valores para Resultados	65,4	73,6	4
Evaluación de resultados	71,1	77,4	5
Información y Comunicación	67,3	73,3	4
Gestión del Conocimiento y la innovación	68,1	77,3	4
Control Interno	70,8	73,9	5




El Ing. Luis Mueses, interviene y coloca a consideración el cronograma y la fecha de la autoevaluación; Menciona que el cronograma tiene 10 etapas, el primero es la etapa del compromiso donde recuerda la visita del señor Harold Benavides y Rodrigo Noguera, representantes del DAFP, donde le manifestaban al gerente en convertir al HUDN en una institución piloto, de los cuales nacen dos documentos, el primero de éstos donde se firmaba un compromiso dando cuenta que si se asumía el reto de ser referente en la región, adicionalmente ese día se firmaron unos planes de acción técnicos, preliminares por cada una de las políticas que daban cuenta o respondían a unas actividades a desarrollar, entre ellas la autoevaluación, la implementación de la política como tal, la estructuración del plan de acción, los diferentes talleres de implementación etc, dicho plan de acción fue firmado por el gerente por cada una de las políticas, con la intención de formalizar y dejar en claro que cada política iba a tener unas actividades establecidas, se aclara que éstos planes de acción no van a reemplazar los planes que fueran a desarrollar para implementar las políticas.

El 20 de febrero se elaboraron los planes de acción, donde la etapa del compromiso se da por satisfecha, en un segundo momento se da sensibilización y capacitación en la cual se han desarrollado algunas actividades, el 13 de febrero, 20 de febrero, 14 de marzo, 19 de abril y 11 de mayo, entre otras. No siendo suficiente esto, se solicitó a gerencia una capacitación con ICONTEC de 16 horas programada para el 21 y 22 de de Junio, de la mano con el Hospital Civil de Ipiales, para que el costo de la capacitación sea amortizado entre el HUDN y EL HCI.

Surge la necesidad de generar una campaña de expectativa y Despliegue entorno a MIPG, la cual vincule a toda la organización y se convierta en una cultura en el HUDN, donde tentativamente se ha pensado del 4 al 8 de Junio para dicho fin. Dentro del orden del día, se aborda la autoevaluación con cada uno de los líderes de los procesos y/o políticas, lo cual se ha establecido que se desarrolle entre el 21 al 31 de mayo.

La Profesional Esp. De Talento humano, presenta el trabajo desarrollado por su equipo y las actividades que adelanto para indicar como fue el procedimiento que empleo para sacar adelante su proceso, señalando la importancia que al leer el autodiagnóstico se tiene una idea de que personas se requieren para diligenciar el

	ACTA	CÓDIGO: FRARD-019	FECHA DE ELABORACIÓN: 22 DE DICIEMBRE DE 2005	
		VERSIÓN: 01	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 15 DE JUNIO DE 2016	
		HOJA: 5 DE: 6		

mismo.

El ing. Luis Mueses, retoma el desarrollo del cronograma recordando que el diagnóstico está diseñado para dos semanas, la Priorización el 8 de Junio, del 11 al 14 de Junio hacer los planes de acción, posterior a esto nos reuniríamos el 15 de junio para hacer la validación y aprobación de los planes de acción, donde cada líder debe presentar su plan de acción de acuerdo al diagnóstico que haya tenido, luego viene una etapa de ejecución que abarca del 16 de junio hacia adelante y por último viene la etapa de seguimiento y evaluación que se debe hacer cada trimestre, programada para 15 de junio, septiembre y diciembre, donde se espera realizar un balance positivo y obtener una información más consolidada.

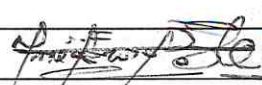



La profesional de Control Interno, Omaira Tipas recuerda a los asistentes el seguimiento que debe realizar la Oficina de control interno respecto al avance de MIPG de la entidad con corte junio, por dimensión y política. Con respecto a la dimensión de Control Interno, la profesional solicita colaboración a Rodrigo Noguera en relación a las líneas de defensa y definir los roles para darle un mayor alcance.

Rodrigo Noguera recalca la importancia de la reunión elevando la reunión a que es el primer comité institucional en los departamentos de Nariño y Putumayo.

Se anexa Cronograma

TAREA	RESPONSABLE	PLAZO
Elaborar el diagnóstico por proceso	Líderes de los procesos	31 de mayo de 2018
Coordinar Capacitación en MIPG con ICONTEC	Asesor de Planeación	5 de junio de 2018
Coordinar Capacitación con DAFP en FURAG	Asesor de Planeación	5 de junio de 2018

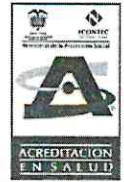
FIRMA DE LOS ASISTENTES

ASISTENTE	FIRMA
Johana Morillo	
Mario Bravo Cabrera	
Arnulfo Belalcazar Pérez	
Luis Antonio Mueses	
Clara Caicedo Maya	



ACTA

CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
FRARD-019	22 DE DICIEMBRE DE 2005
VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
01	15 DE JUNIO DE 2016
	HOJA: 6 DE: 6



ASISTENTE	FIRMA
Alfonso Hidalgo López	
María Elizabeth Ilanos Erazo	
Roberto Yáñez	
Nubia Lucero Coral	
Alejandra Hurtado	
Omaira Tipas	