# PROCESOS
# Y PROCEDIMIENTOS

En 2024 seremos la institución mas innovadora en la Gestión Integral del Riesgo contra incendios y atención de emergencias, implementando modelos que promuevan el mejoramiento de la seguridad humana y calidad de vida de nuestra comunidad

# VISIÓN

Trabajar con la comunidad en la gestión integral del riesgo, para promover la seguridad humana y la protección contraincendios en el municipio de Envigado

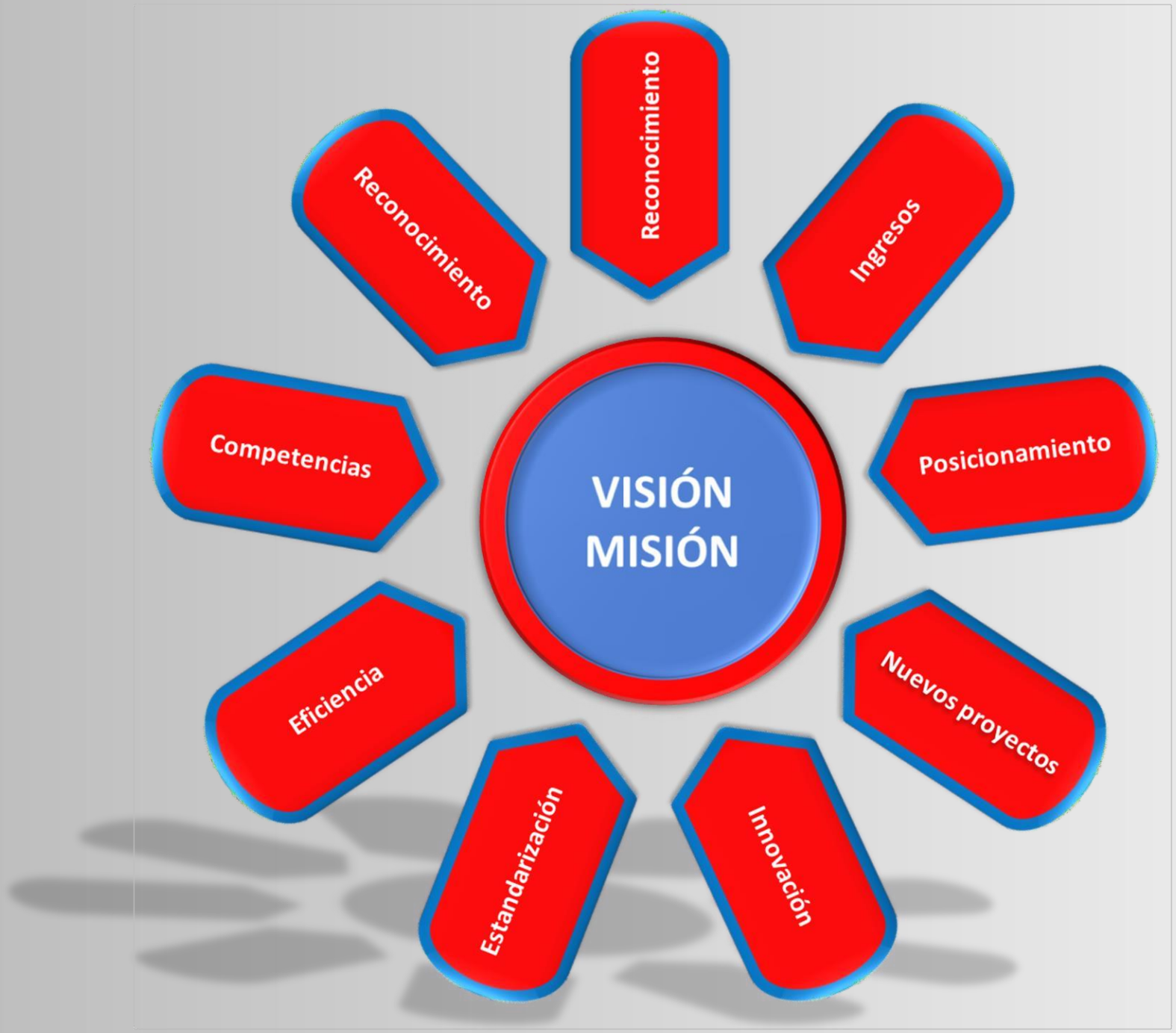
# MISIÓN

VISIÓN
MISIÓN

## LINEAS ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES

- Atención y Respuesta
- Talento Humano
- Gestión de Riesgos
- Gestión Adtiva. y Financiera
- Excelencia Institucional

# OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



# MAPA ESTRATÉGICO

| LINEAS ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Atención y Respuesta | Talento Humano | Gestión de Riesgos | Gestión Adtiva. y Financiera | Excelencia Institucional |

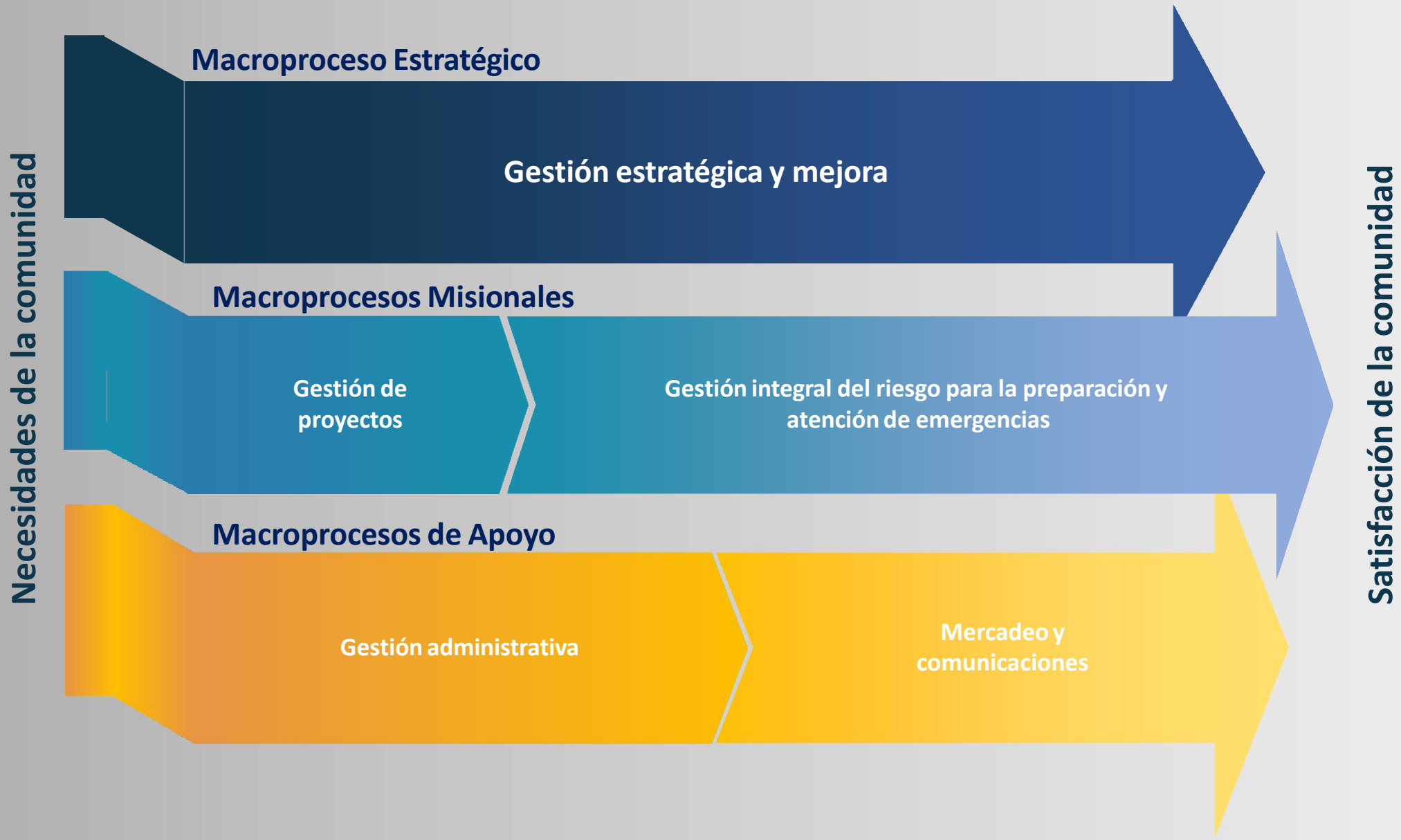
# MATRIZ DEL CUADRO DE MANDO INTEGRAL

| PERSPECTIVA | N° | LINEA ESTRATÉGICA | N° | OBJETIVO ESTRATÉGICO | INDICADOR | META | | | | ACCIÓN ESTRATÉGICA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | |
| Aprendizaje | 1 | Desarrollo del talento humano | 1.1 | Implementar modelo de competencias | Cumplimiento del nivel de competencias | 40% | 60% | 80% | 95% | Proyecto gestión de competencias |
| Aprendizaje | 1 | Desarrollo del talento humano | 1.2 | Implementar sistema de reconocimiento | Avance del sistema de reconocimiento | 60% | 90% | 95% | 98% | Plan de reconocimiento integral del CBVE |
| Procesos | 2 | Atención y respuesta<br>Excelencia institucional | 2.1 | Estandarizar los procesos de CBVE | % de procesos estandarizados | 50% | 63% | 50% | 50% | Proyecto de implementacíon de procesos |
| Procesos | 2 | Atención y respuesta<br>Excelencia institucional | 2.2 | Mejorar la eficiencia en la atención | Aumento de la eficiencia | 20%<br>20%<br>0%<br>20% | 50%<br>50%<br>50%<br>50% | 80%<br>80%<br>50%<br>80% | 100%<br>90%<br>50%<br>100% | Plan de mejoramiento de la eficiencia |
| Procesos | 2 | Excelencia institucional | 2.3 | Innovar en la atención integral de riesgos | Procesos de innovación desarrollados | 20% | 50% | 80% | 100% | Plan de innovación |
| Clientes | 3 | Excelencia institucional<br>Gestión de riesgos | 3.1 | Mejorar reconocimiento en el medio | Nivel de reconocimiento | 2<br>2<br>2<br>50%<br>80% | 2<br>2<br>2<br>60%<br>83% | 2<br>2<br>2<br>75%<br>86% | 2<br>2<br>2<br>85%<br>90% | Programa de posicionamiento y reconocimiento |
| Clientes | 3 | Excelencia institucional<br>Gestión de riesgos | 3.2 | Implementar nuevos proyectos | Numero de nuevos proyectos | 69% | 69% | 69% | 69% | Programa anual de nuevos proyectos |
| Financiera | 4 | Gestión administrativa y financiera | 4.1 | Aumento de ingresos | Aumento en ingresos por venta de servicios | 5% | 10% | 15% | 20% | Plan de reestructuración de ingresos |
| Financiera | 4 | Gestión administrativa y financiera | 4.2 | Rentabilidad | Indice EBIDTA | 50% | 65% | 80% | 95% | Programa de optimización de costos |

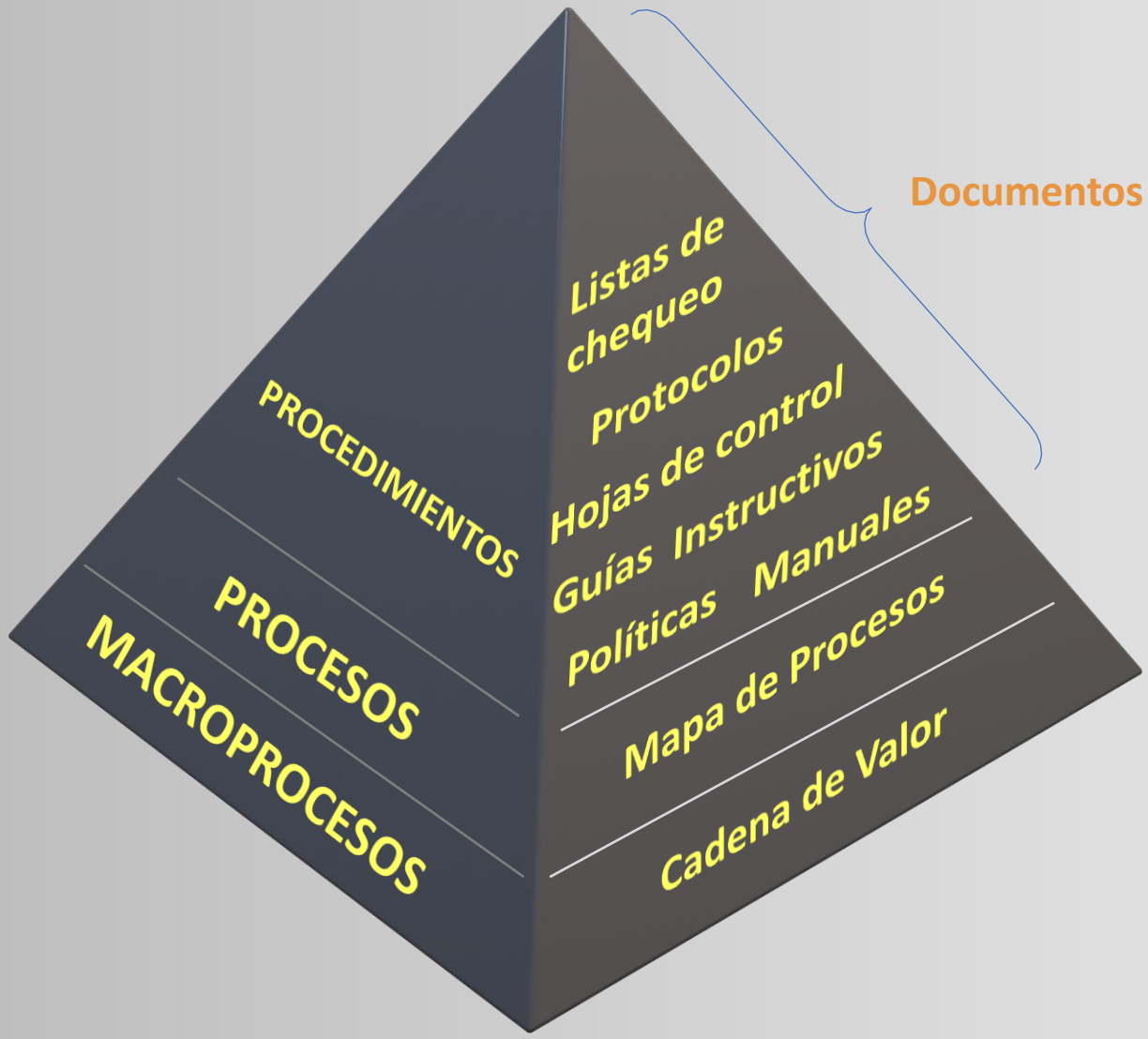
# MATRIZ DEL CUADRO DE MANDO INTEGRAL

| ACCIÓN ESTRATÉGICA | RESPONSABLE | ACCIÓN ESPECÍFICA (actividades) | EJECUTORES |
|---|---|---|---|
| Proyecto gestión de competencias | Directora Administrativa | 1. Defincion conceptual de las competencias del CBVE | Asistente de Gestión Humana<br>Asistente de SST<br>Comandante |
| | | 2. Implementación del procedimiento para la identificación, validación y certificación de las competencias | Asistente de Gestión Humana<br>Director de P&P<br>Comandante |
| | | 3. Validación de las compentencias institucionales con los procesos principales y los cargos correspondientes, ilncluyendo en los perfiles del cargo el componente de compentencias que se debe tener o desarrollar | |
| | | 4. Identificar las brechas existentes, en materia de competencias, tanto en lo individual, como en lo institucional. | Asistente de Gestión Humana<br>Jefes de area |
| Plan de reconocimiento integral del CBVE | Directora Administrativa | 1. Definición de motivación no salarial - salario emocional para el CBVE | Asistente de Gestión Humana<br>Comité Primario |
| | | 2. Construcción y aprobación de la politica de bienestar | Asistente de Gestión Humana<br>Comité Primario<br>HCO |
| | | 3. Crear las estrategias y los programas para el deserrollo del plan de reconocimiento de CBVE | Asistente de Gestión Humana |
| | | 4. Implementar y ejecutar el plan de reconocimento enmcarcados en la politica de bienestar. | Asistente de Gestión Humana<br>Comité Primario |
| Proyecto de implementacíon de procesos | Director de Planeación & Proyectos | 1.Identificar cada proceso y procedimiento con el que cuenta la institución (Caracterización del proceso y su desarrollo). | Directora Administrativa<br>Comité Primario |
| | | 2. Tamizar los procesos y/o construir | |
| | | 3. Establecer un procedimiento de trabajo a seguir y como se lleva el control de ellos. | |
| | | 4 .Realizar auditoria de la implementación de los procesos y procedimientos, con el objeto de verificar su cumplimiento. | |
| Plan de mejoramiento de la eficiencia | Subcomandante | 1. Elaborar e implementar el manual de Protocolos y procedimientos de Respuesta a Emergencias en el Municipio de Envigado | Sucomandante |
| | Subcomandante | 2. Desarrollar e implementar programas de formacion y respuesta ciudadana en el Municipio de Envigado | Subcomandante<br>Director de Capacitacion |
| | Subcomandante | 3. Desarrollar un plan de incorporacion anual de Bomberos Voluntarios | Comandante<br>Director Operativo |
| | Subcomandante | 4. Fortalecer y certificar las especialidades operativas para mejorar la pertinencia en la atencion de emergencias frente a los diferentes escenarios de riesgo existentes en el municipio de Envigado | Comandante<br>Subcomandante |
| Plan de innovación | Coordinador de Seguridad y Prevención | 1. Mejorar la cobertura de los servicios del Área de prevención y Seguridad , | Subcomandante<br>Directora de Capacitación |
| | | 2. Fortalecer la capacidad institucional acorde a la actividad bomberíl. | |
| | | 3. Crear un sistema de Integración operativa para la Gestion de Riesgos | |
| | | 4. Implementar herramientas computacionales para la modelación de nuevos o existentes escenarios de riesgo en el municipio de envigado. | |
| Programa de posicionamiento y reconocimiento | Comandante | 1. Participar activamente en espacios de decisión, diseño e implementacion de normatividad sobre seguridad humana y proteccion contraincendios a nivel local, regional y nacional. | Comandante<br>Subcomandante<br>Coordinador de prevencion y seguridad |
| | | 2. Participar activamente en los programas de fortalecimiento de los Bomberos de Colombia | Director de Planeacion y proyectos |
| | | 3. Desarrollar e implementar programas educativos y recreativos de acercamiento con la comunidad infantil | Director de Capacitacion<br>Coordinador de prevencion y seguridad |
| | | 4. Implementar un Programa de comunicación Institucional | Comandante |
| | | 5. Implementar metodología de evaluación y presentación de resultados de posicionamiento y reconocimiento | Directora Administrativa y Financiera |
| Programa anual de nuevos proyectos | Director de Planeación y Proyectos | 1. Requerimiento del solicitante o la necesidad de la institución o construir propuestas de subvención | Equipo de Proyectos |
| | | 2. Análisis de la solicitud (Condiciones y/o viabilidad). | |
| | | 3. Propuesta de perspectiva del proyecto | |
| | | 4. Diseño y redacción del proyecto | |
| | | 5. Presentación del proyectos y respectiva aprobación | |
| | | 6. Ejecución (organización, coordinación y dirección de equipos | |
| | | 7. Evaluación y seguimiento del proyecto | |
| | | 8. Evaluación final y redacción del informe de resultados del proyecto | |
| Plan de reestructuración de ingresos | Director de Capacitación | 1. Formular la politica comercial del CBVE | Comandante<br>Directora Administrativa y Financiera |
| | | 2. Establecer las tarifas Institucionales para los servicios del CBVE | |
| | | 3. Gestion para incrementar los recursos asignados por el Municipio de Envigado | |
| | | 4. Identificar y desarrollar nuevos servicios generadores de ingresos a partir de los recursos disponibles del CBVE (APH: ARL, Area protegida, formacion a la comunidad, formacion virtual, servicios especiales) | Comandante<br>Director Operativo<br>Directora Administrativa y finaciera<br>Director de Planeacion y proyectos<br>Direccion de prevencion y seguridad |
| Programa de optimización de costos | Directora Administrativa y Financiera | 1. Preparación, ejecución y control de presupuesto de gastos | Comandante<br>Coordinador de Seguridad y Prevención<br>Subcomandante<br>Director de Planeación y Proyectos |
| | | 2. Costeo de los servicios prestados por la institución que generan ingresos | Comandante<br>Coordinador de Seguridad y Prevención<br>Subcomandante<br>Director de Planeación y Proyectos |
| | | 3. Diseñar la politica institucional referente a las adquisiciones | Comandante<br>Consejo de Oficiales |
| | | 4. Implentar y ejecutar el procedimiento de adquisiciones | Comandante<br>Coordinador de Seguridad y Prevención<br>Subcomandante<br>Director de Planeación y Proyectos |

# CADENA DE VALOR



# MAPA DE PROCESOS

# PROCEDIMIENTOS

# JERARQUÍA DE PROCESOS Y ESTRUCTURA DE LA DOCUMENTACIÓN