



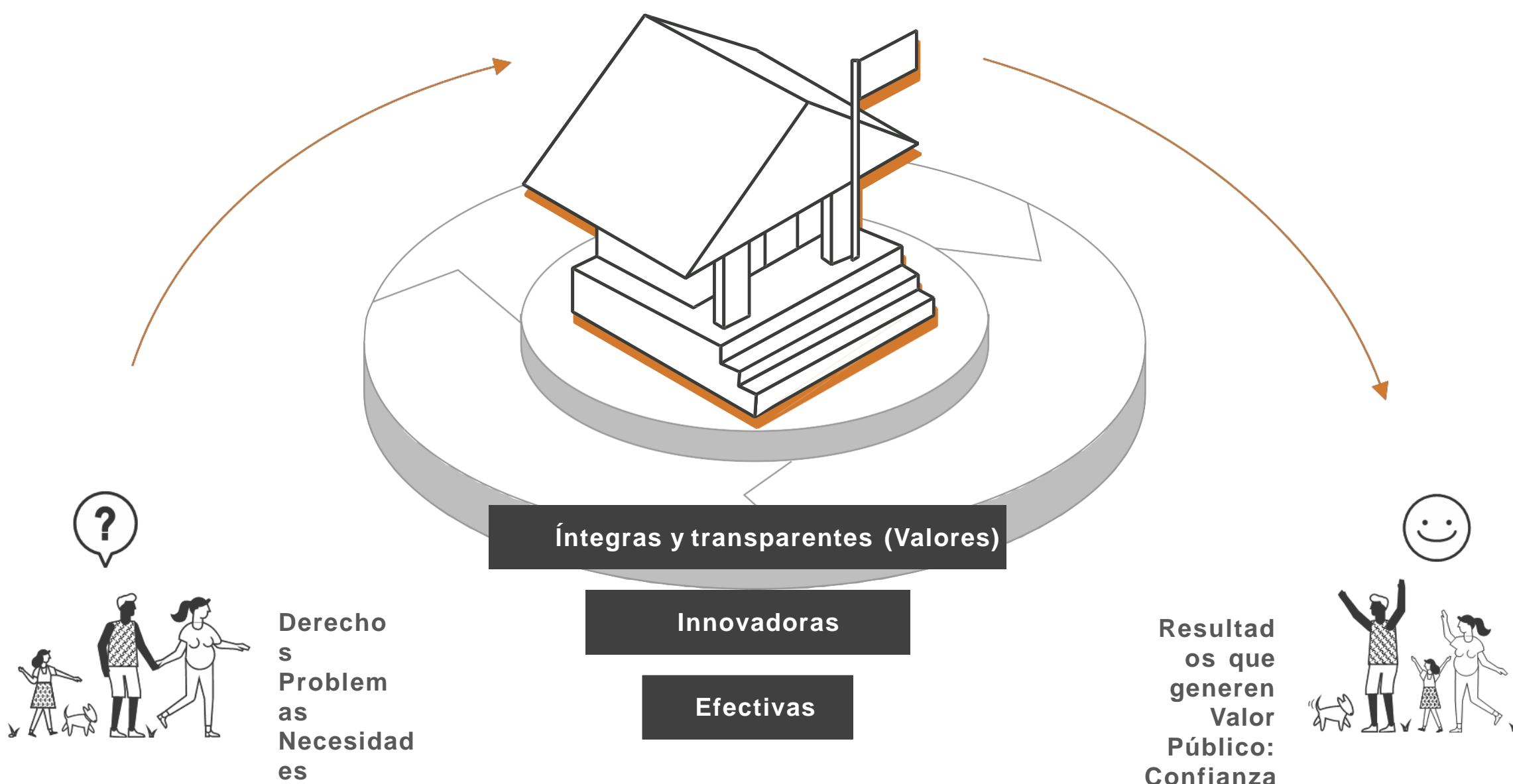
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG



 **FUNCIÓN PÚBLICA**
Departamento Administrativo de la Función Pública

OFICINA DE CONTROL INTERNO – INVIMA
Enero de 2018

Todos soñamos con Entidades Públicas



MIPG: Consolida todos los elementos que se requieren para que una entidad pública funcione de manera **EFICIENTE** y **TRANSPARENTE**.....para que esto se refleje en el día a día con el cumplimiento de las 16 políticas de Gestión y Desempeño lideradas por las 10 entidades.

QUÉ ES MIPG?

Es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano.

facilita la gestión integral de las organizaciones a través de guías para:

- 1.- fortalecer el talento humano
- 2.- Agilizar las operaciones
- 3.- Fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y
- 4.- Promover la participación ciudadana, entre otros.

MIPG es en sí mismo un modelo de gestión de calidad.

Gestión de las Entidades Públicas

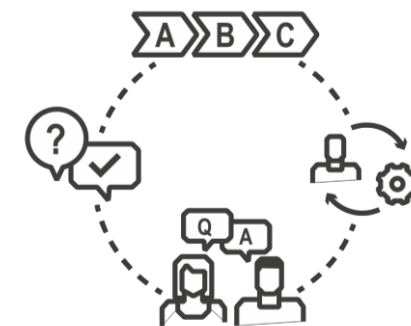
PHVA



Recursos
presupuestales,
físicos y tecnológicos



Talento
humano



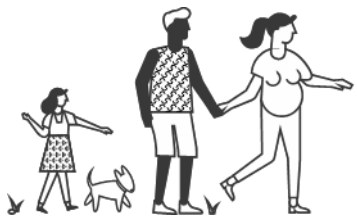
Planear, ejecutar
contratar



Controlar, prevenir,
documentar, promover buen
servicio, gestionar
conocimiento



Evaluar, rendir cuentas,
suministrar información,
promover transparencia
y comunicar



GOBERNANZA: Caminos para reducir costos operativos del Estado, sin comprometer

Valores Fundamentales tales como:

- a) Transparencia
- b) Uso responsable de recursos públicos
- c) Lucha contra la corrupción
- d) Buenas prácticas administrativas

Es un balance entre todo esto.

10 Entidades



16 Políticas

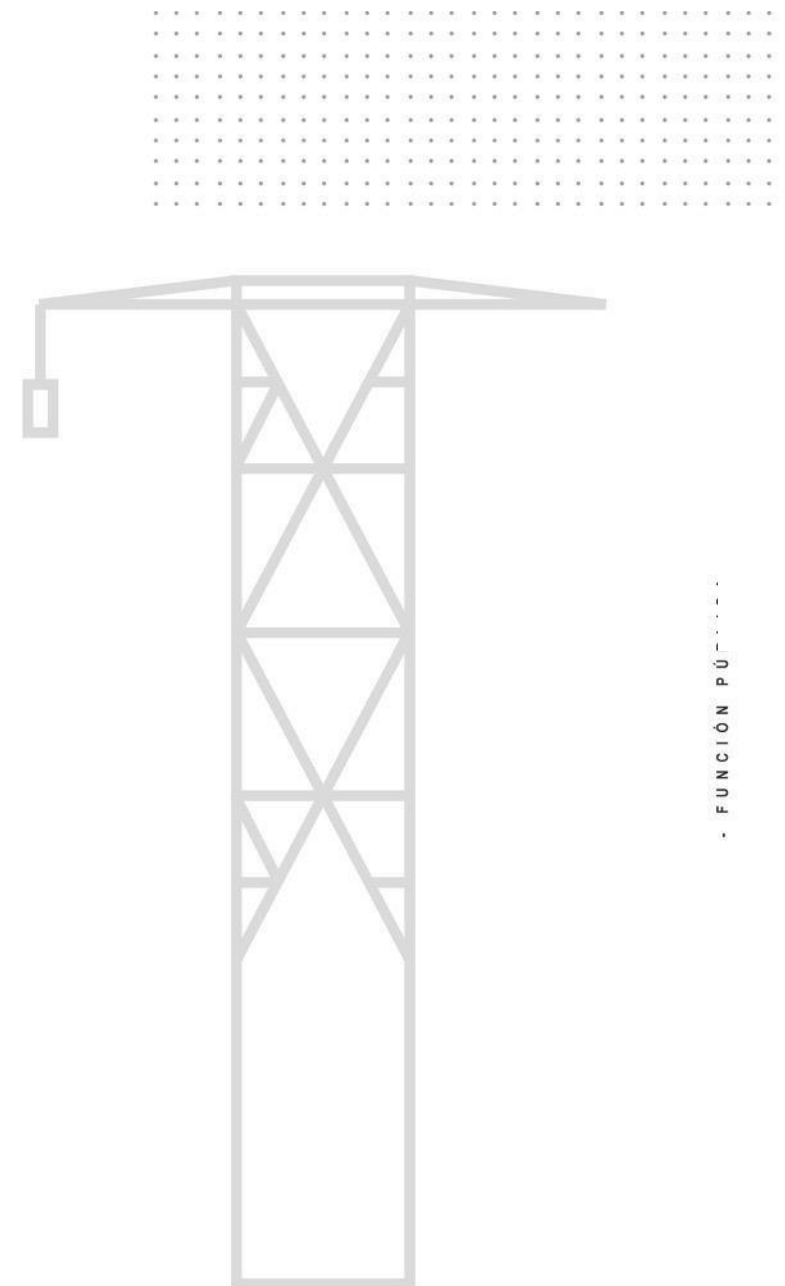
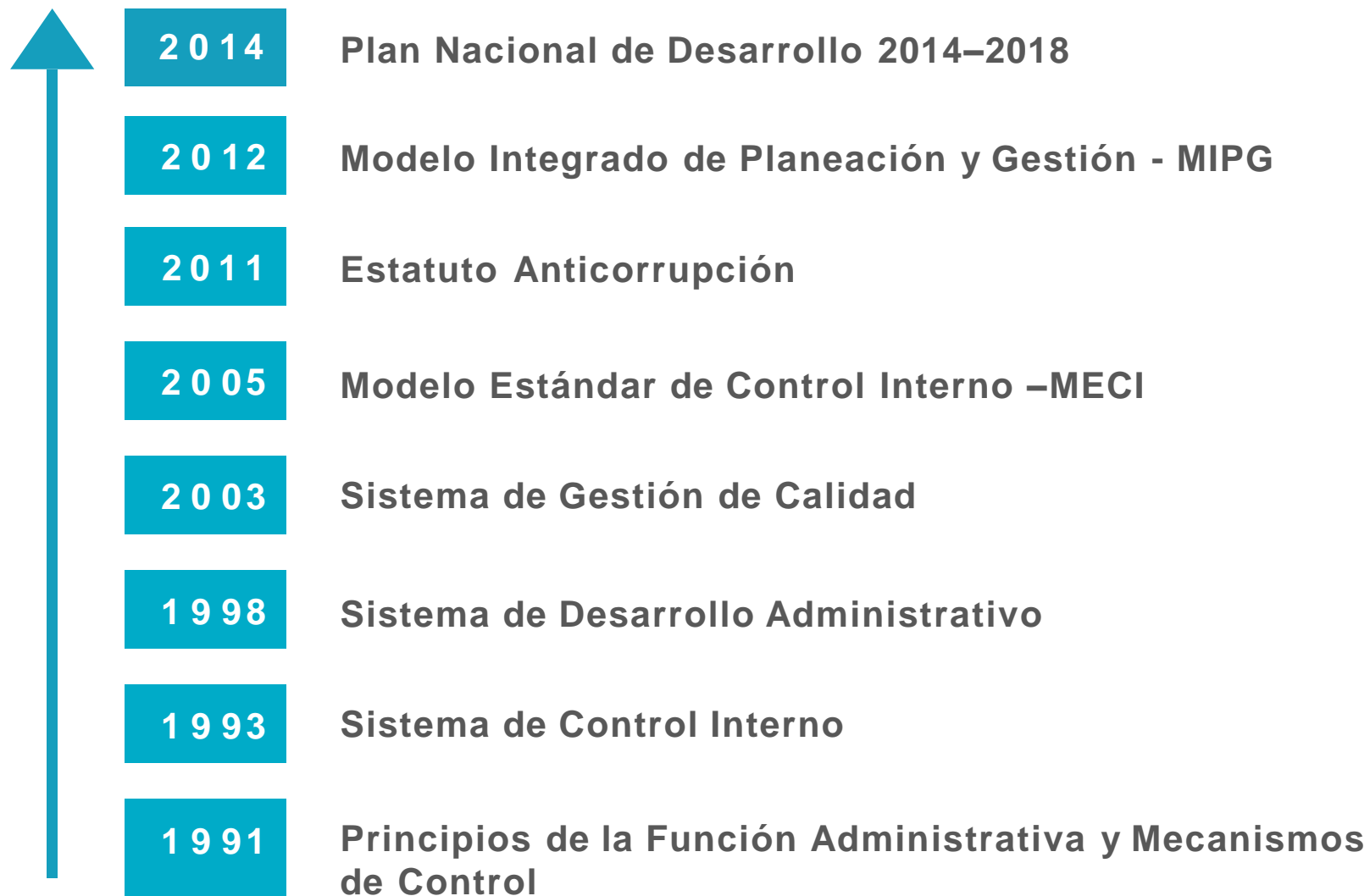
- 1 Planeación Institucional
- 2 Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público
- 3 Talento Humano
- 4 Integridad
- 5 Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
- 6 Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- 7 Servicio al ciudadano
- 8 Participación ciudadana en la gestión pública
- 9 Racionalización de trámites
- 10 Gestión documental
- 11 Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea
- 12 Seguridad Digital
- 13 Defensa jurídica
- 14 Gestión del conocimiento y la innovación
- 15 Control Interno
- 16 Seguimiento y evaluación del desempeño institucional

Nueva gestión de las Entidades Públicas



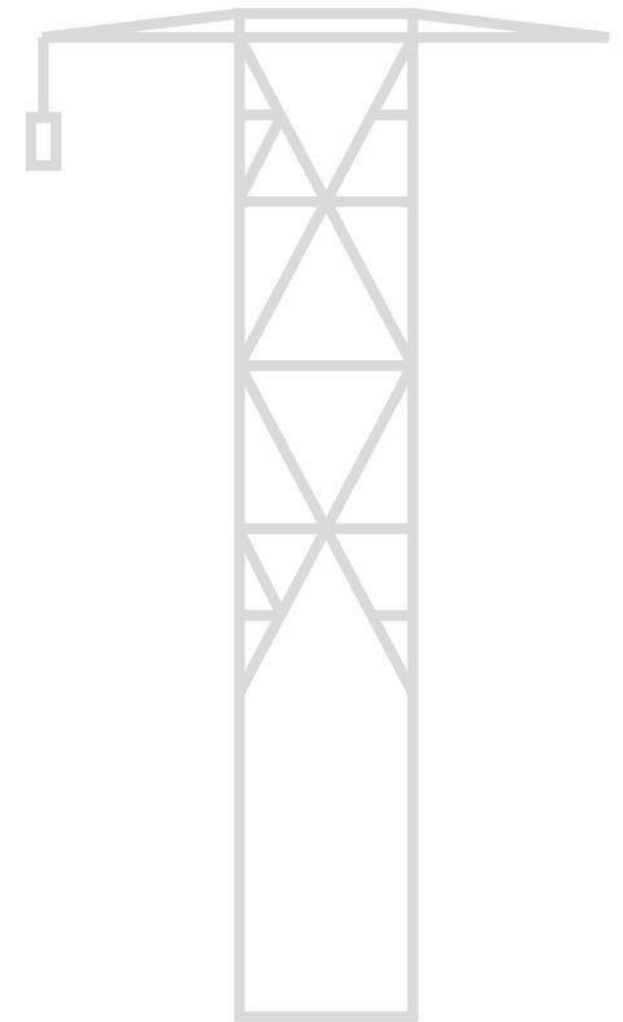
Antecedentes

Camino recorrido



Aciert

- ① **Procesos** documentados y estandarizados
- ② Un solo **instrumento de medición** de requerimientos de políticas de Desarrollo Administrativo a través del
- ③ **Fortalecimiento** del trabajo sectorial
- ④ **Definición de una estructura de control** a través del MECI
- ⑤ **Fortalecimiento** de la evaluación independiente

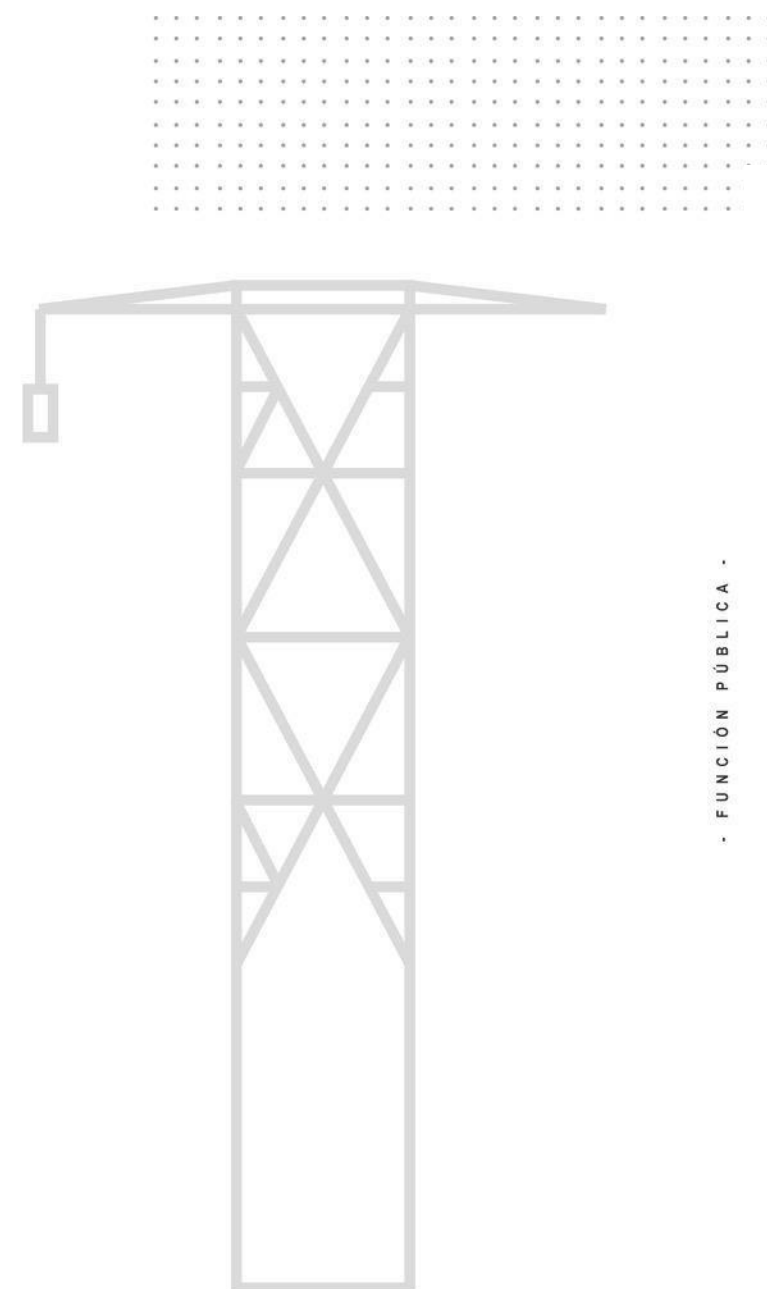


Antecedentes


Reto




- 1 Lograr que la calidad esté inmersa en la gestión de las entidades y no se limite a formatos y certificados
- 2 Enfocar a las entidades hacia la implementación del Modelo y no al instrumento de medición FURAG
- 3 Reorientar los lineamientos del Sistema de Control Interno hacia el control y no a la gestión
- 4 Mejorar la articulación de las políticas
- 5 Fortalecer la gestión en territorio



Antes



Sistema de
Desarrollo
Administrativo



Sistema de
Gestión de
Calidad

Ahora

Artículo 133 PND

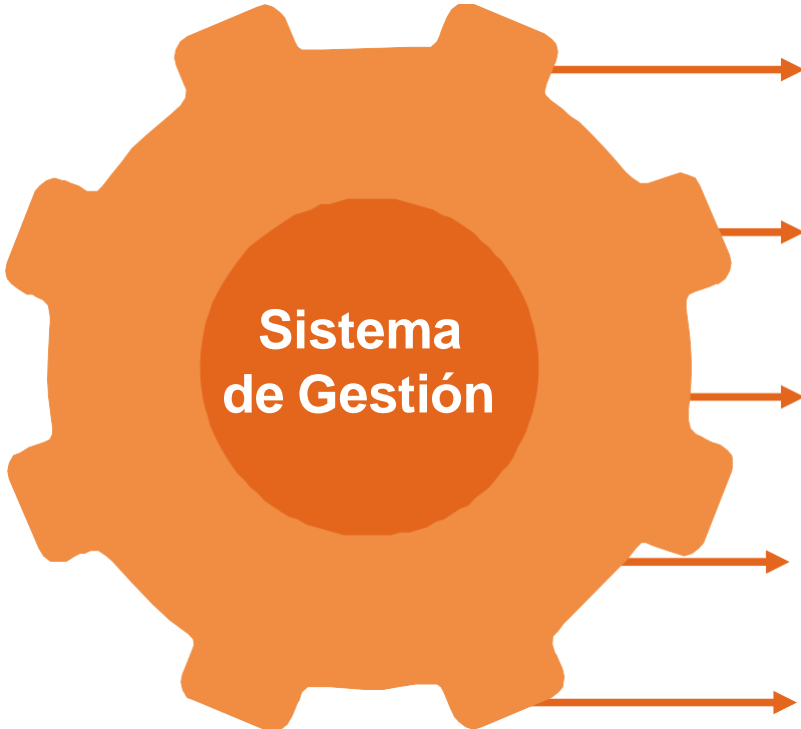


ANTES **6 Entidades**
Nivel Nacional



AHORA **10 Entidades**
+ Territorial

Objeto: Dirigir la gestión



Entidades y Organismos de Estado



Políticas



Normas



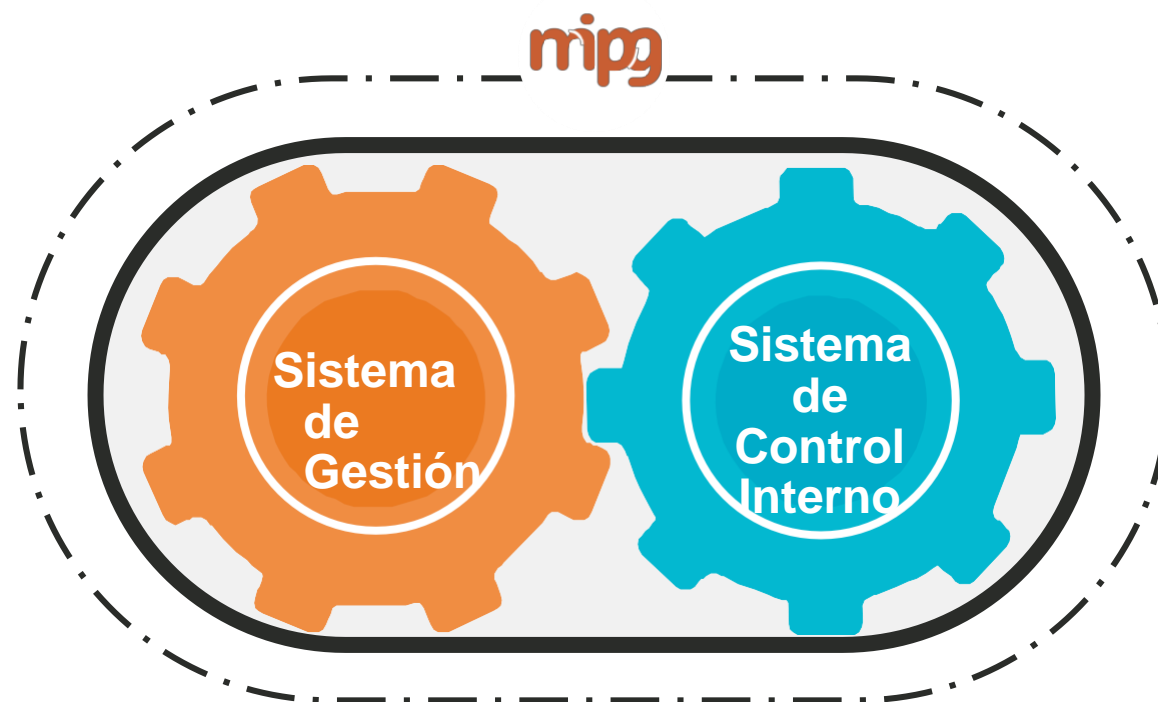
Recursos



Información para el desarrollo de la gestión y desempeño institucional



**El Decreto 1499 de 2017
desarrolló el mandato del PND**



ARTICULACIÓN

El Sistema de Gestión, creado en el [artículo 133 de la Ley 1753](#), integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad y lo articula con el Sistema de Control Interno, siendo MIPG el mecanismo que facilitará dicha integración y articulación.

El Sistema de Gestión se complementa y articula con otros sistemas, modelos y estrategias que establecen lineamientos y directrices en materia de gestión y desempeño para las entidades públicas.

Es compatible con los modelos de acreditación específicos, establecidos para los sectores de Educación y Salud.

RESPONSABLES DE MIPG:

1) EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA: Dirige el Sistema, como máxima autoridad administrativa.

2) EL CONSEJO DE MINISTROS: Adelanta una sesión por lo menos una vez al año para tratar, evaluar y hacer recomendaciones en materia de gestión y desempeño.

3) CONSEJO PARA LA GESTIÓN Y EL DESARROLLO INSTITUCIONAL. Tiene a cargo la Coordinación del Sistema, y está integrado por las 10 entidades que lideran la política.

Dan información sobre la materia al Consejo de Ministros, y asesoran al gobierno nacional. Unica instancia que trata gestión y desempeño institucional.

La presidencia de este Consejo la ejerce LA FUNCIÓN PÚBLICA (DAFP)

Ejercerá las funciones de la Comisión Intersectorial de **Servicio al Ciudadano** establecida cuando se trate de asuntos relacionados con la política de Servicio al Ciudadano, y del Grupo **Racionalización de Trámites**, cuanto trate asuntos relacionados con esta política.

EL CONSEJO PARA LA GESTIÓN Y DESEMPEÑO está integrado por:

1. Ministerio de Hacienda y Crédito Público
2. Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
3. Departamento Administrativo de la Presidencia de la República
4. Departamento Nacional de Planeación
5. Departamento Administrativo Nacional de Estadística
6. Departamento Administrativo de la Función Pública
7. Archivo General de la Nación
8. Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente
9. Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado
10. Contaduría General de la Nación



MIPG como una herramienta



modelo integrado
de planeación
y gestión

ES UN MARCO DE REFERENCIA PARA:

Controlar

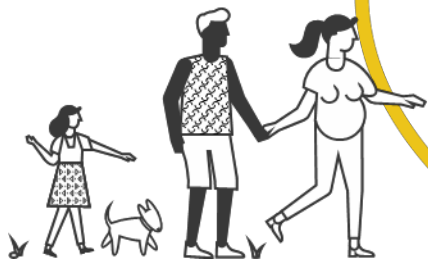
Dirigir y
planear

Calidad y
Confianza

Ejecut
ar

Hacer
seguimient
o

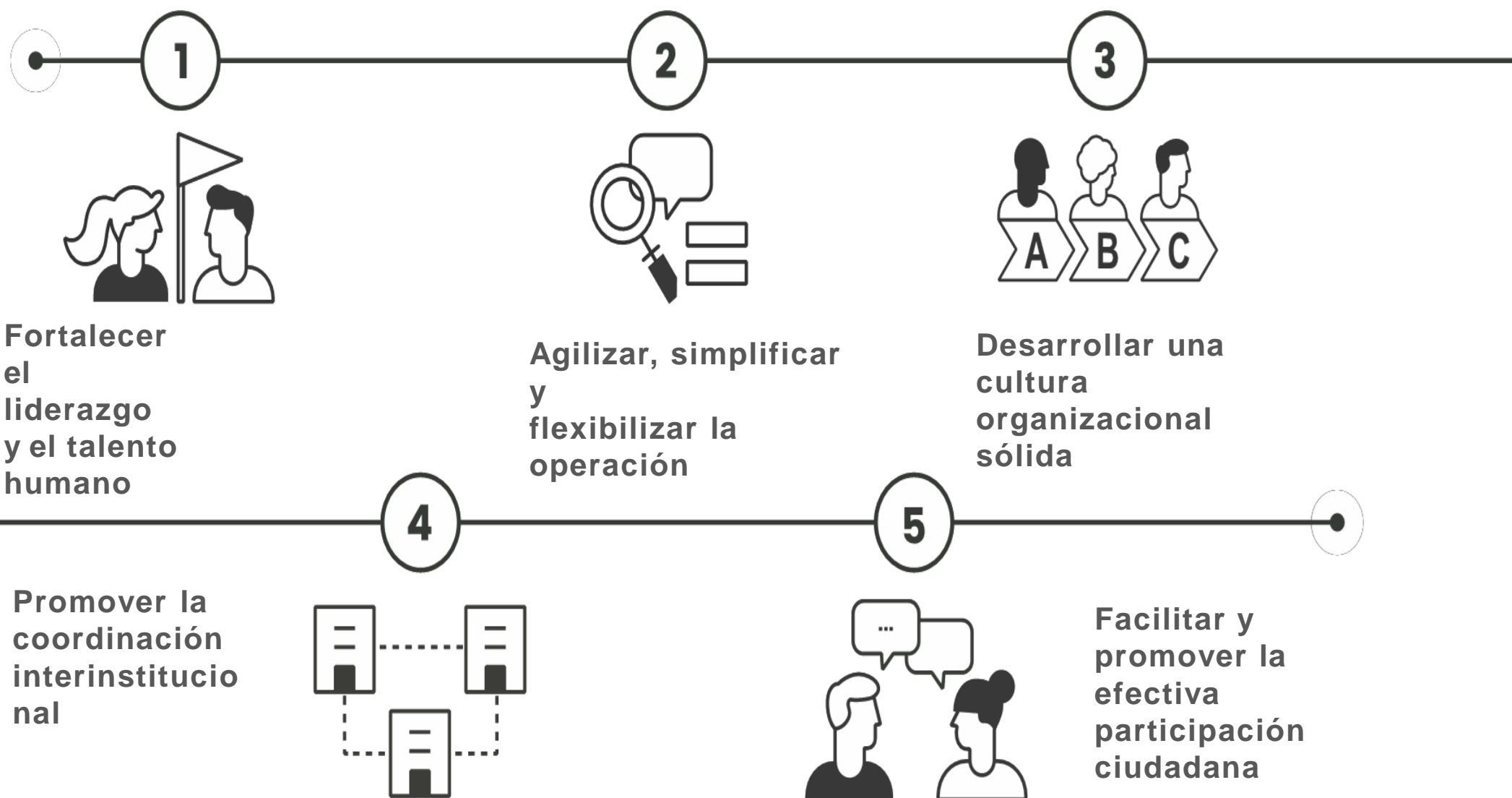
y
evaluar

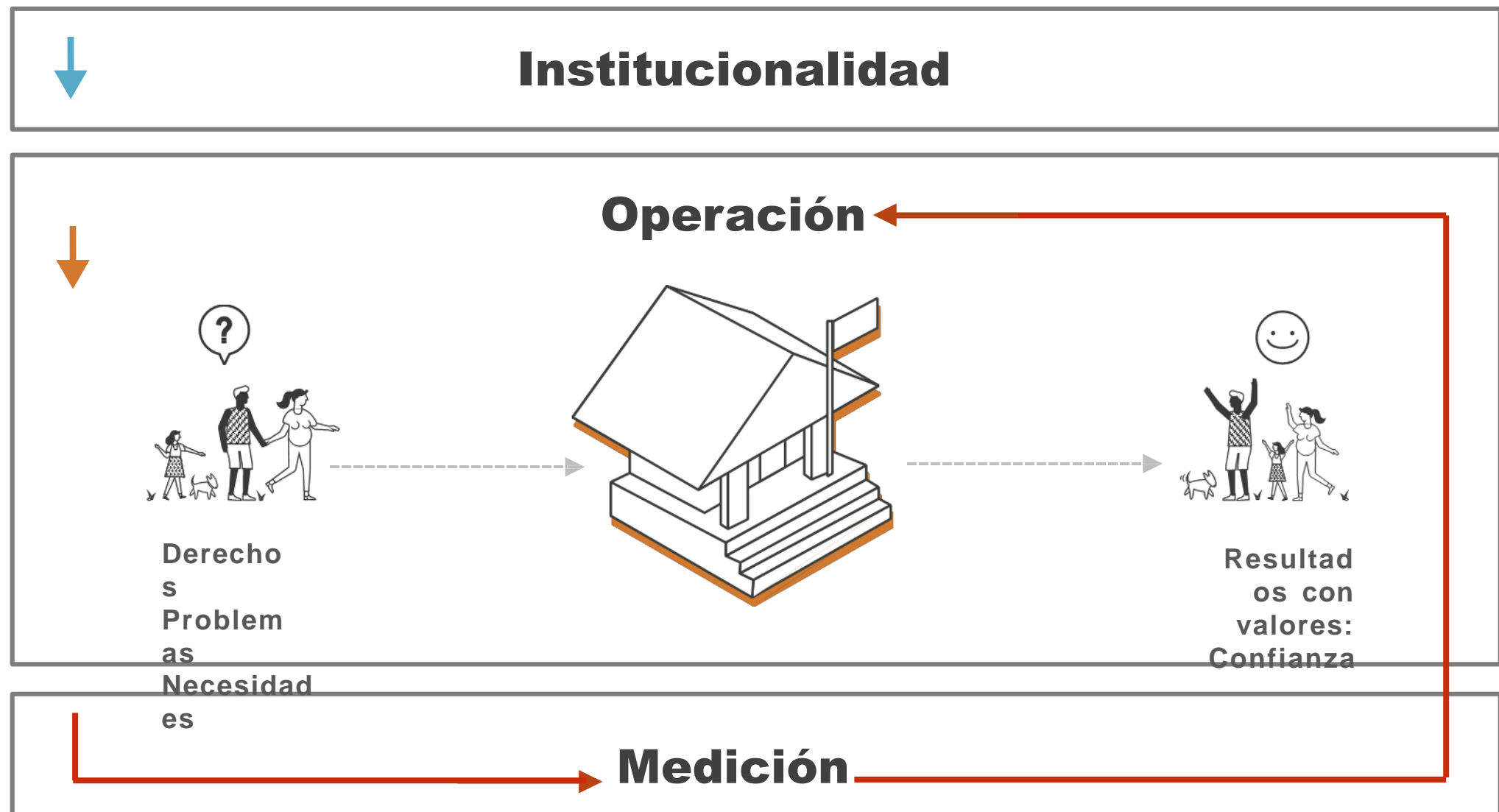


Derecho
s
Problem
as
Necesidad
es

Generar resultados que
atiendan los planes de
desarrollo y
garanticen los derechos,
resuelvan las necesidades y
problemas
de los ciudadanos con
integridad
y calidad en el servicio

5 Objetivos **➔** **Valor Público**





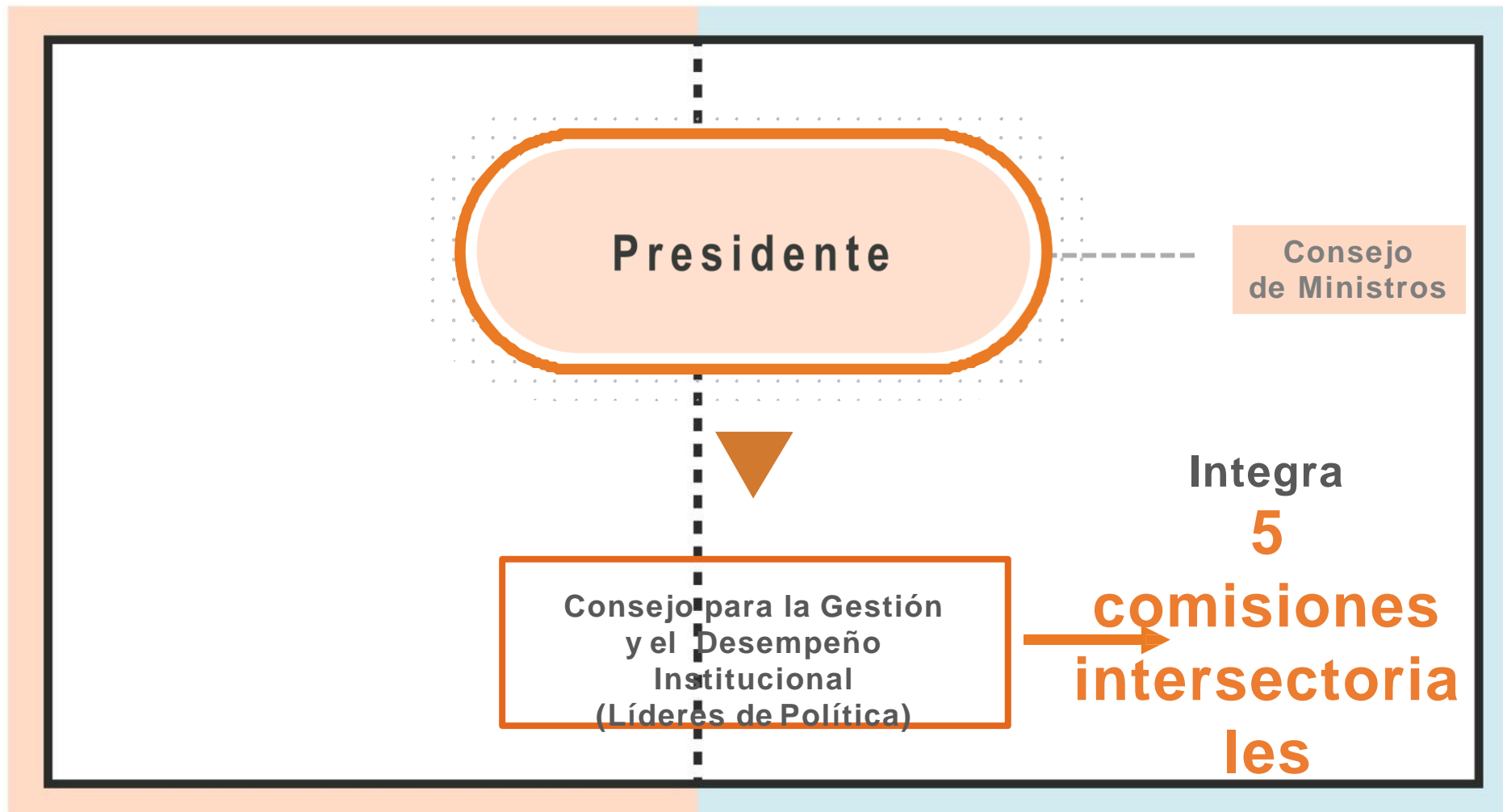
a.-Institucionalidad: conjunto de instancias que trabajan coordinadamente para establecer las reglas, condiciones, políticas, metodologías para que el Modelo funcione y logre sus objetivos.

b.-Operación: conjunto de dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional, que implementadas de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el Modelo funcione.

c.-Medición: instrumentos y métodos que permiten medir y valorar la gestión y el desempeño de las entidades públicas.

1

Institucionalidad



¿Cuáles son las instancias que conforman la institucionalidad de MIPG?

1). **Comités Sectoriales de Gestión y Desempeño**: presididos por el **ministro o director** del departamento administrativo. Integrado por directores, gerentes o presidentes de los organismos y entidades adscritas o vinculadas: dirigen la implementación y la evaluación de MIPG. La Secretaría Técnica es ejercida por el Jefe de la Oficina de Planeación del ministerio o departamento administrativo correspondiente o quien haga sus veces.

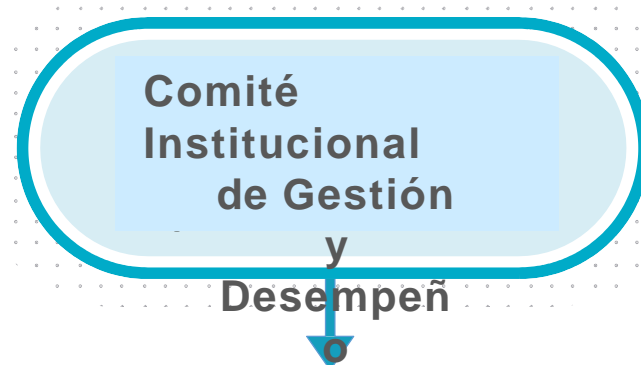
2). **Comités Territoriales de Gestión y Desempeño**: dirigidos por el **gobernador o alcalde** de la respectiva jurisdicción y serán integrados por los miembros de los consejos de gobierno y los gerentes, presidentes o directores de las entidades descentralizadas del orden departamental, distrital o municipal. La Secretaría Técnica será ejercida por el jefe de planeación o quien haga sus veces de la gobernación, distrito o municipio correspondiente

3). **Comité Institucional de Gestión y Desempeño**: liderado por el **viceministro o subdirector de departamento administrativo**, y en el **nivel descentralizado por los secretarios generales o administrativos**. La Secretaría Técnica será ejercida por el jefe de la oficina de planeación de la respectiva entidad o quien haga sus veces. Este Comité **sustituye** los demás comités que tengan relación con los sistemas a excepción de los obligatorios por mandato legal.

integran en el Sistema de Gestión y el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal.

En el orden territorial su conformación la define el Representante Legal, presidido por un funcionario de alto nivel, e integrado por directivos o asesores.

Comités integrados



En el orden nacional,
asume las funciones del
**Comité Institucional
de Desarrollo
Administrativo**

En el orden territorial,
sustituye
6 comités

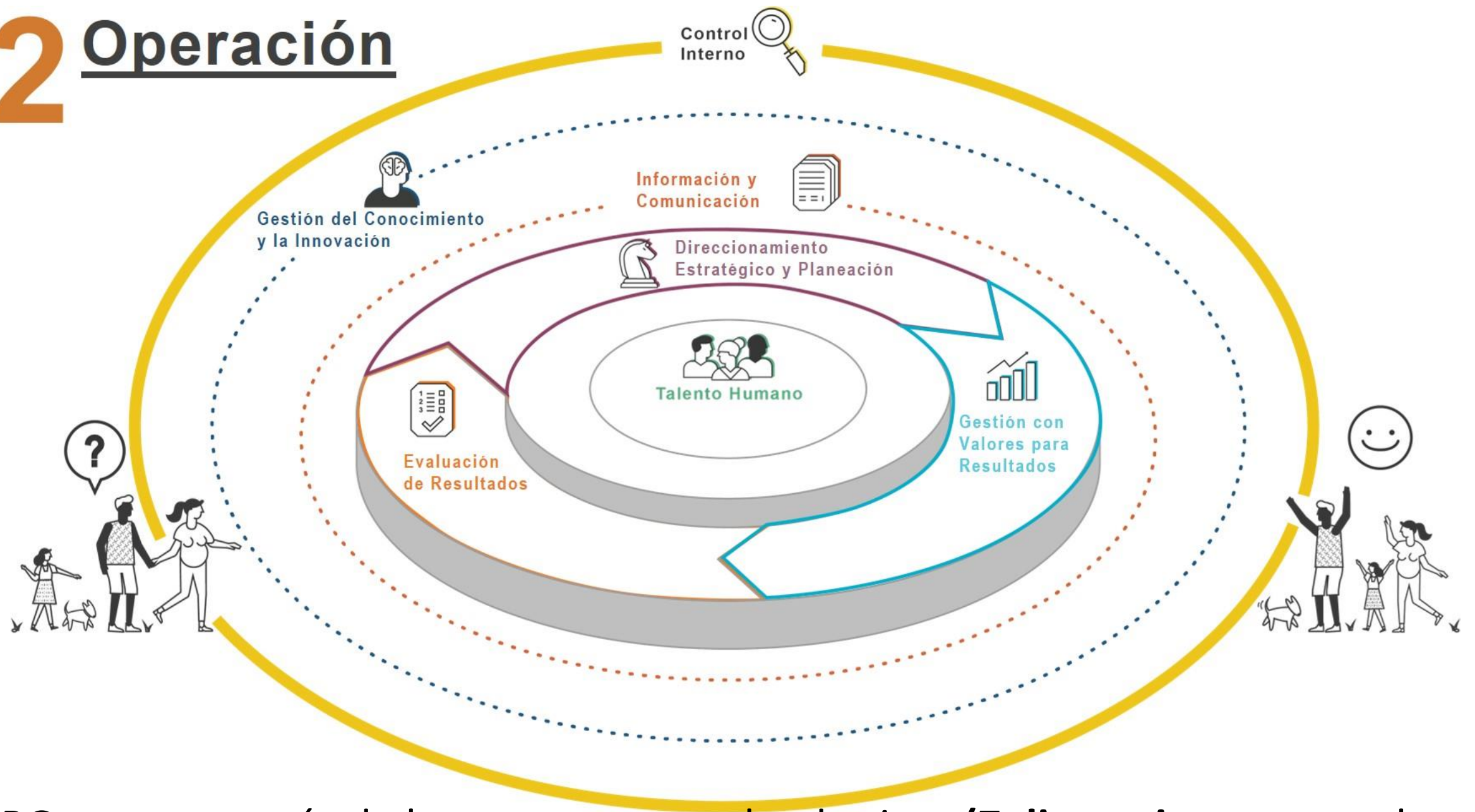
1. Archivo
2. Racionalización de trámites
3. Capacitación y formación para el trabajo
4. Incentivos
5. Capacitación y estímulos
6. Gobierno en Línea

Campo de Aplicación de MIPG?

Aplica a las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, que lo actualizarán y a las entidades del orden territorial que lo implementarán por primera vez y para las cuales se determinarán criterios diferenciales.

La política de Control Interno de MIPG se aplicará además a las entidades y organismos estatales sujetos a régimen especial, las Ramas Legislativa y Judicial, la Organización Electoral, los organismos de control y los institutos científicos.

2 Operación

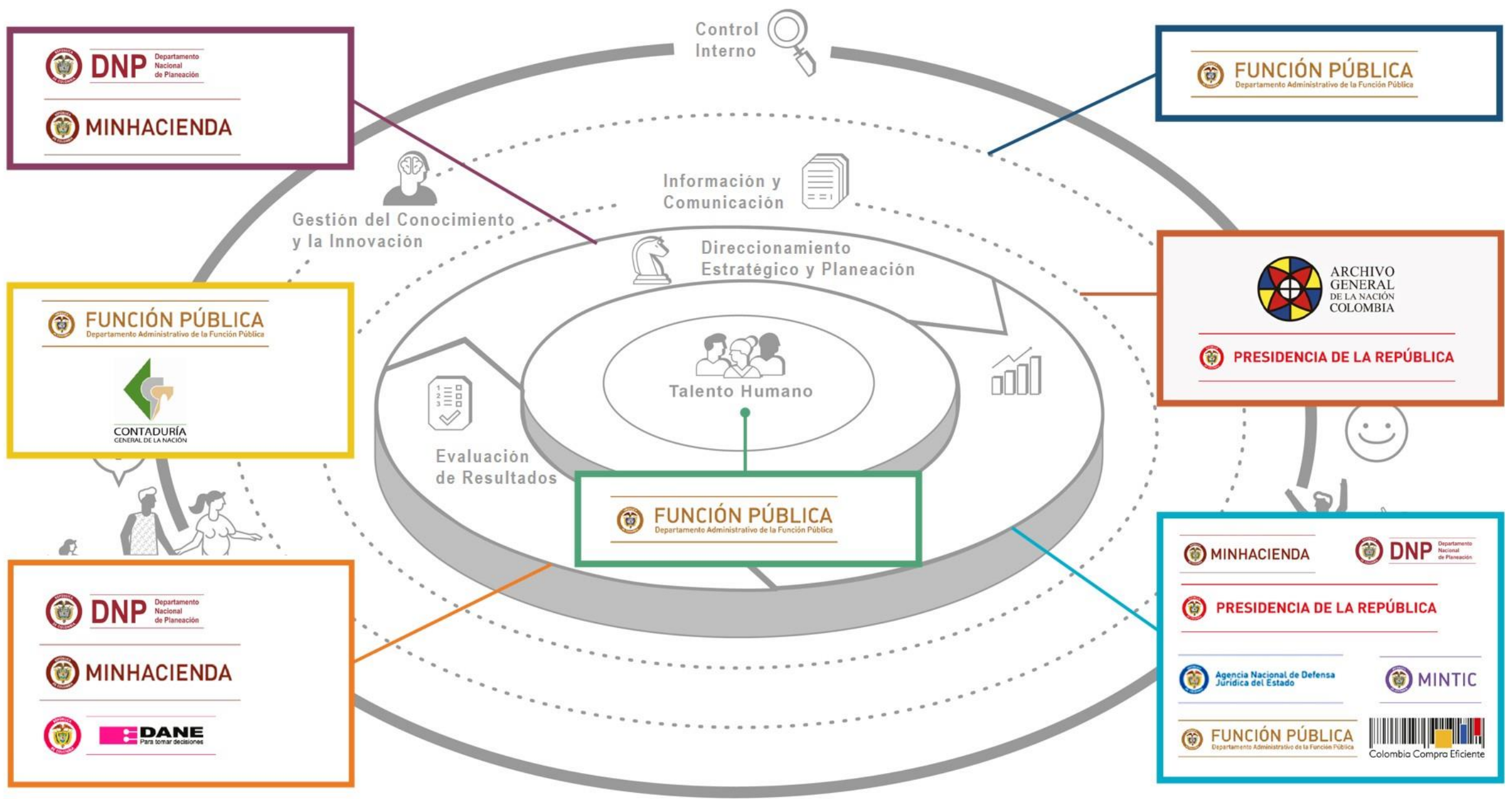


MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (**7 dimensiones**), entre las cuales se encuentra el Talento Humano como corazón del Modelo;

MIPG incorpora el ciclo de **gestión PHVA (cuáles)**, e incluye elementos propios de una gestión pública moderna y democrática: información, comunicación, y gestión del conocimiento y la innovación.

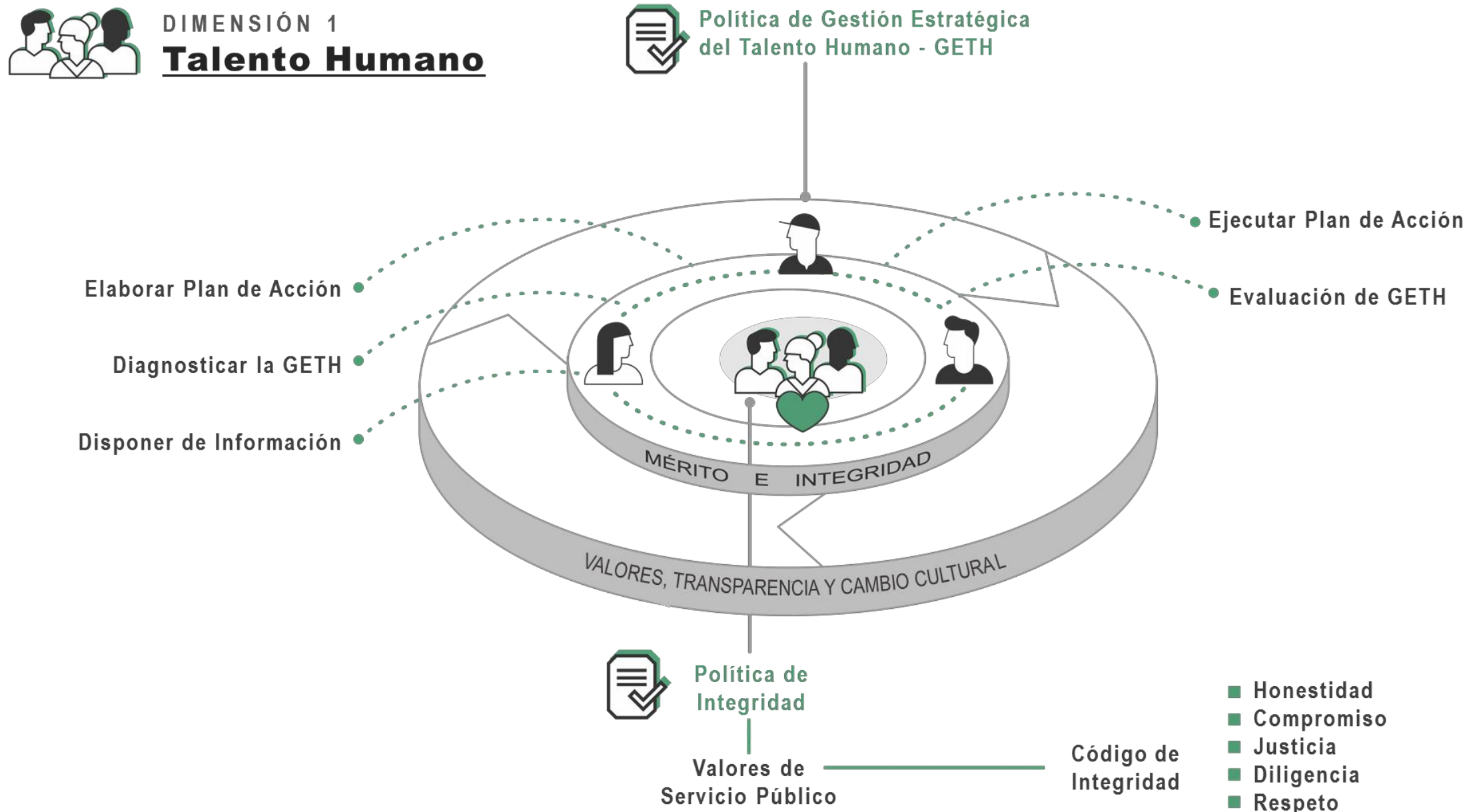
El Control Interno se integra, a través del MECl, como una de las dimensiones del Modelo, constituyéndose en el factor fundamental para garantizar de manera razonable el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Los motores de MIPG, los principios de Integridad y la Legalidad.



Cada dimensión se desarrolla a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales fueron señaladas, entre otras, en el Decreto 1499 de 2017.

DIMENSIONES



Contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal.

ALCANCE: EL CICLO DEL SERVIDOR PÚBLICO: Ingreso (principio del mérito), desarrollo (Desarrollo de competencias, aplicación de estímulos y desempeño individual.) y retiro.

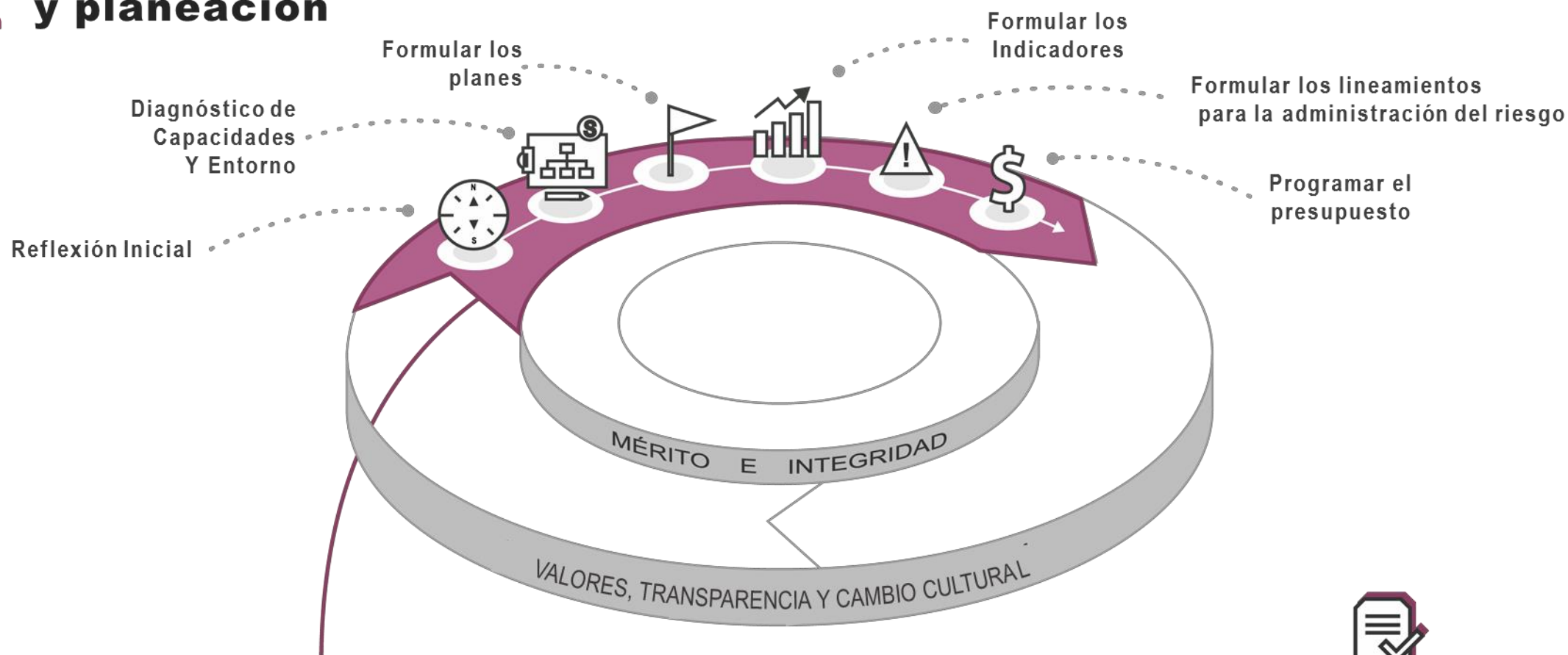
POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

- 1.- RUTA DE LA FELICIDAD:** La felicidad nos hace productivos
- 2.- RUTA DEL CRECIMIENTO:** Liderando talento, fortalecer liderazgo, desarrollo y crecimiento.
- 3.- RUTA DEL SERVICIO:** Al servicio de los ciudadanos. Generar convicciones en las personas y hacia la Creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.
- 4.- RUTA DE LA CALIDAD:** La cultura de hacer las cosas bien. Calidad en los productos y servicios que Se ofrecen . Retroalimentación constante. Vías de comunicación.
- 5.- RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS:** Conociendo el talento, mantener información actualizada. Planta de personal, Caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.
- 6.- EVALUAR LA GESTIÓN:** Verificación y medición de la evolución de MIPG: EL FURAG. Niveles de madurez.



DIMENSIÓN 2

Direccionamiento Estratégico y planeación



Políticas asociadas:

- Planeación Institucional
- Gestión Presupuestal y Eficiencia del gasto público



Planes integrados

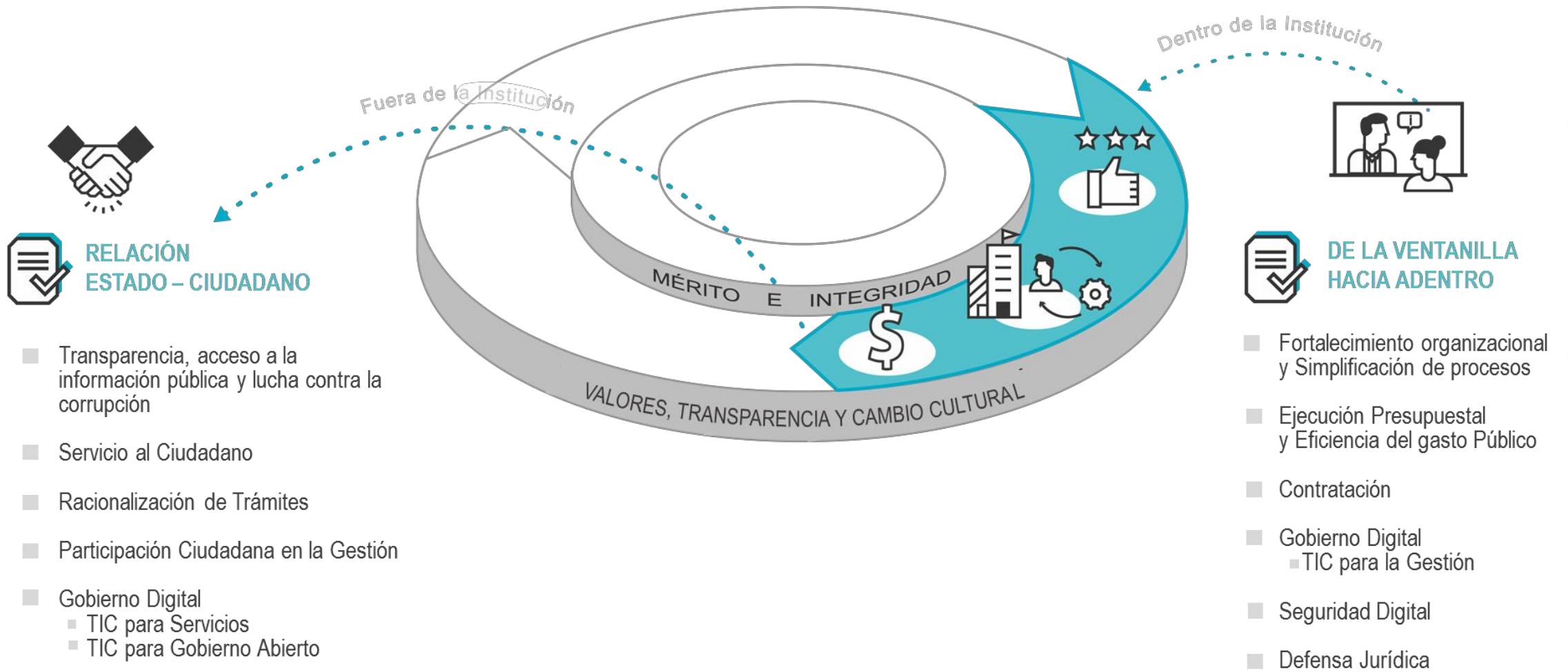
Se incorporan en el
Plan de Acción
17 planes
unificando sus
fechas de
presentación

Plan	Entidad líder
1. Plan Institucional de Archivos –PINAR	AGN
2. Plan de Conservación Documental	AGN
3. Plan de Preservación Digital	AGN
4. Plan Anual de Adquisiciones	OCE
5. Plan de Austeridad y Gestión Ambiental	MinHacienda
6. Plan Estratégico Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETIC	MinTIC
7. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	MinTIC
8. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	MinTIC
9. Plan de Mantenimiento de Servicios Tecnológicos	MinTIC
10. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	Sec. Transparencia
11. Planes de Bienestar e Incentivos	Función Pública
12. Plan de Previsión de Recursos Humanos	Función Pública
13. Plan Institucional de Capacitación – PIC	Función Pública
14. Plan Estratégico de Talento Humano	Función Pública
15. Plan Anual de Vacantes	Función Pública
16. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Función Pública
17. Plan de Participación Ciudadana en la Gestión	Función Pública



DIMENSIÓN 3

Gestión con Valores para Resultados





DIMENSIÓN 4

Evaluación de Resultados

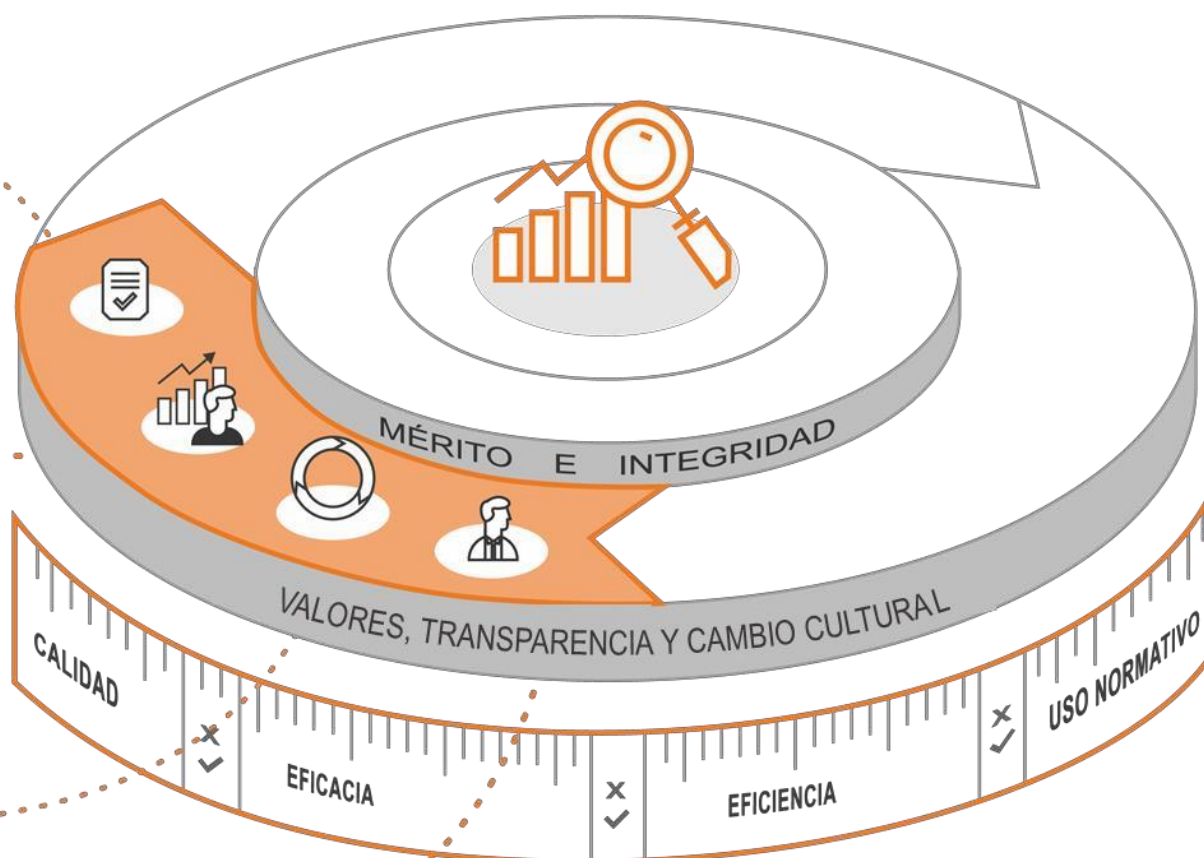
Documentar Resultados

Evaluar

(Resultados, Gestión del Riesgo, Percepción de los grupos de valor y Autodiagnóstico)

Revisar y Actualizar indicadores y mecanismos

Definir Responsable



Políticas asociadas:

- Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional



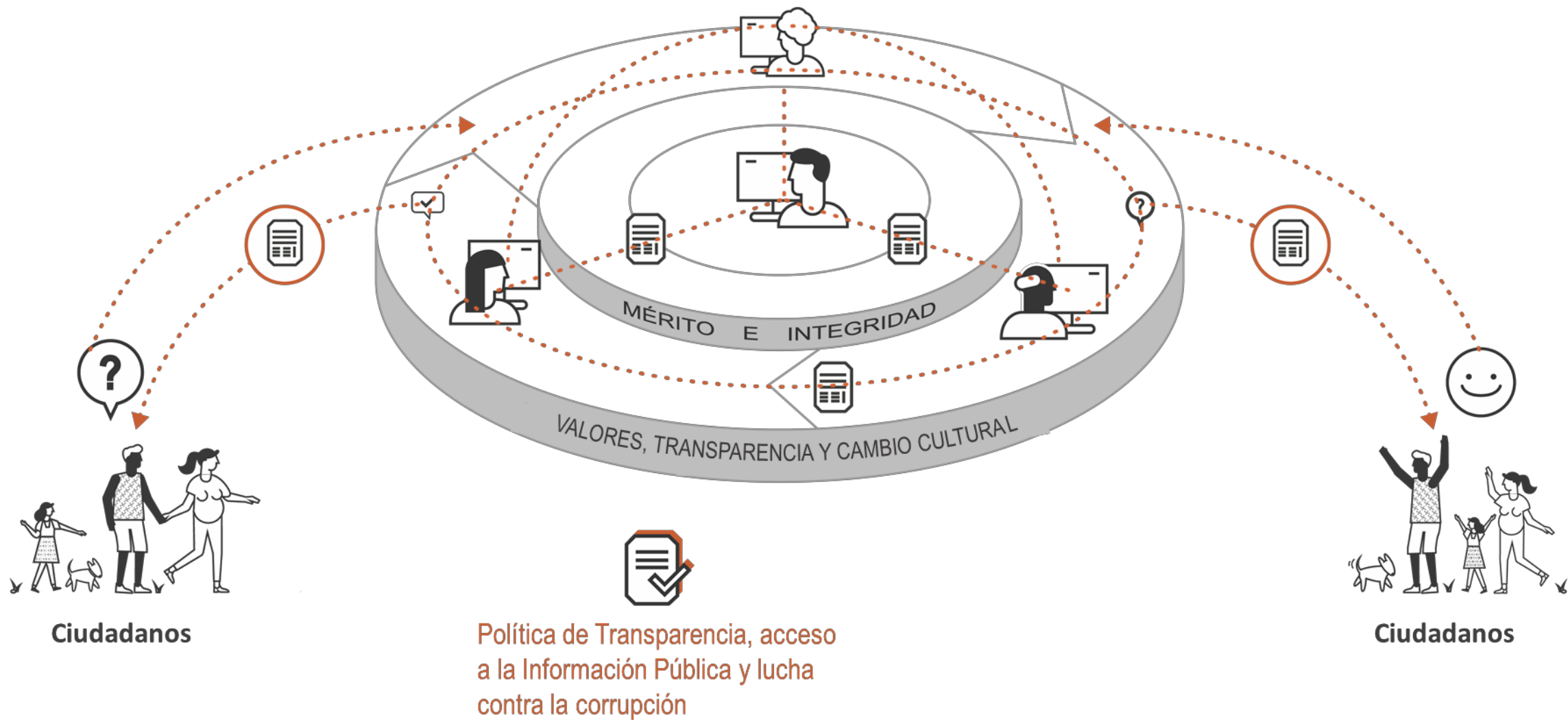
DIMENSIÓN 5
**Información
Y Comunicación**



Política de Gestión
Documental

Componentes:

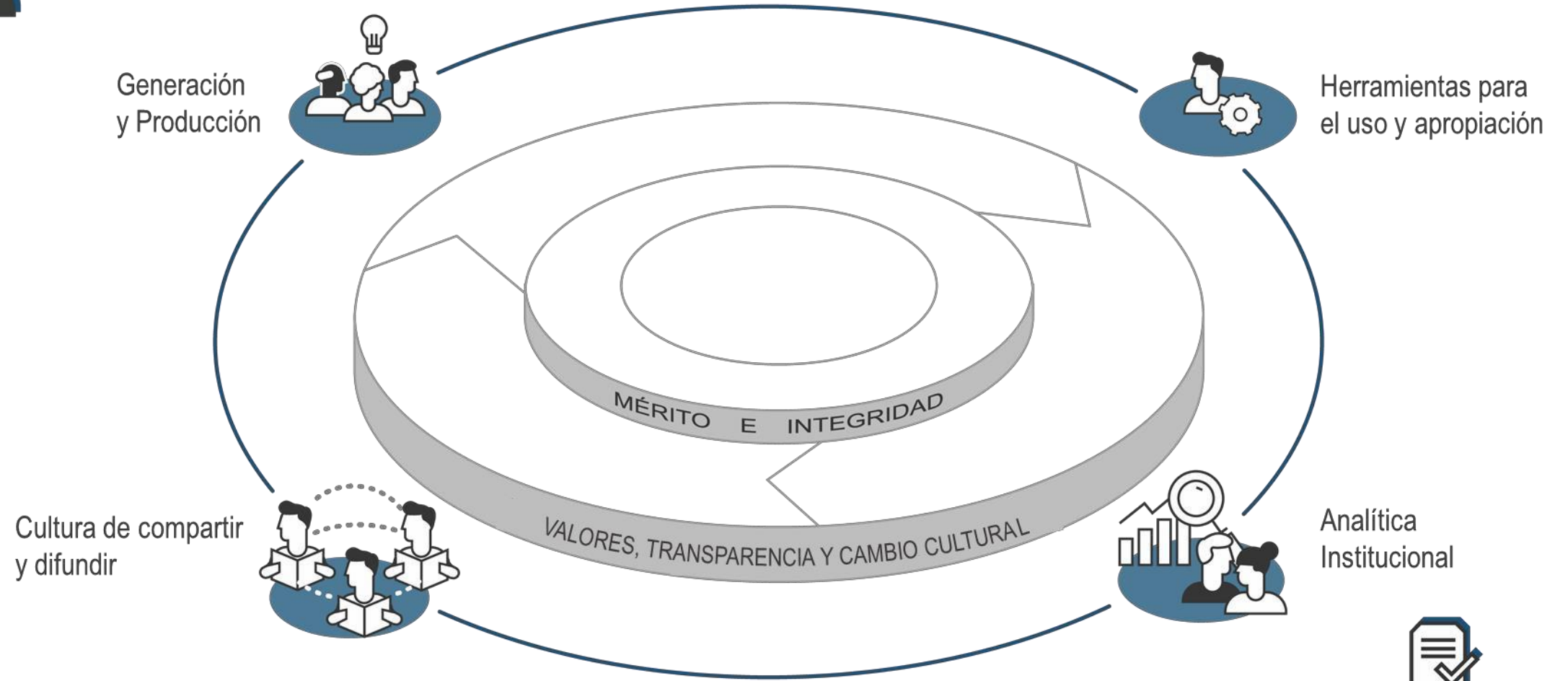
- Estratégico
- Documental
- Administración de archivos
- Tecnológico
- Cultural





DIMENSIÓN 6

Gestión del Conocimiento y la Innovación



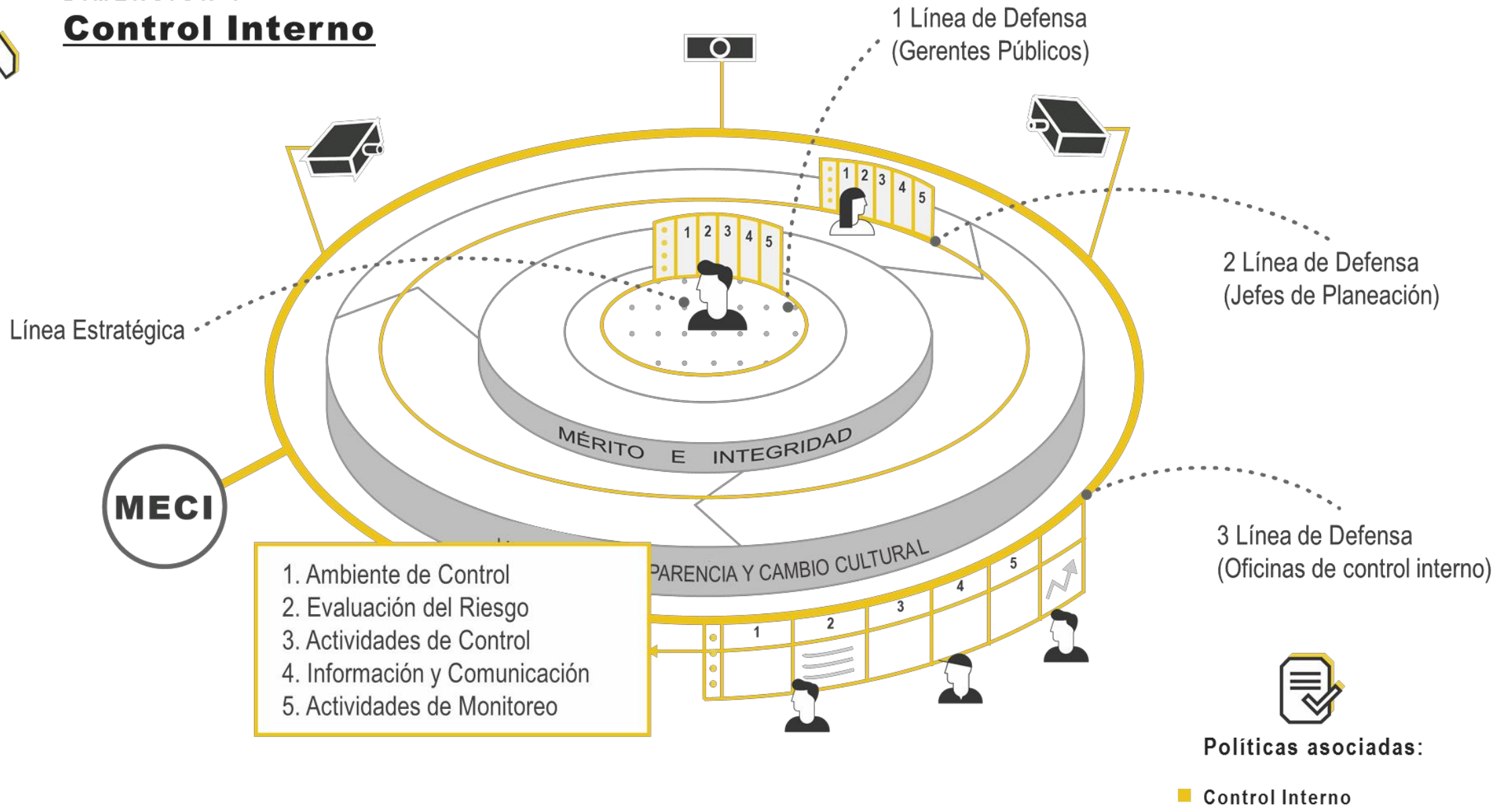
Políticas asociadas:

- Gestión del Conocimiento y la Innovación



DIMENSIÓN 7

Control Interno





MIPG promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito.

LA SÉPTIMA DIMENSIÓN. se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI, el cual fue actualizado en función de la articulación de los Sistemas de Gestión y de Control Interno que establece el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (PND 2014- 2018)

< Control Interno

Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

Línea Estratégica - Alta dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno

El Representante Legal y su equipo directivo son los responsables de diseñar, mantener y mejorar el SCI, por ello:

- Son los primeros llamados a luchar contra la corrupción y promover la integridad (valores), el cumplimiento de estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público
- Orientan el Direccionamiento Estratégico y la Planeación Institucional
- Determinan las políticas y estrategias que aseguran que la estructura, procesos, autoridad y responsabilidad estén claramente definidas para el logro de los objetivos de la entidad
- Desarrollan los mecanismos incorporados en la GETH

Primera Línea – Gerentes públicos y Líderes de proceso, a quienes corresponde:

- Promover y cumplir, a través de su ejemplo, los estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público, en el marco de integridad
- Evaluar el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de la integridad (valores) y principios del servicio público de sus equipos de trabajo
- Proveer información a la alta dirección sobre el funcionamiento de la entidad y el desempeño de los responsables en el cumplimiento de los objetivos, para tomar decisiones a que haya lugar
- Cumplir las políticas y estrategias establecidas para el desarrollo de los servidores a su cargo, evaluar su desempeño y establecer las medidas de mejora
- Asegurarse de que las personas y actividades a su cargo, estén adecuadamente alineadas con la administración

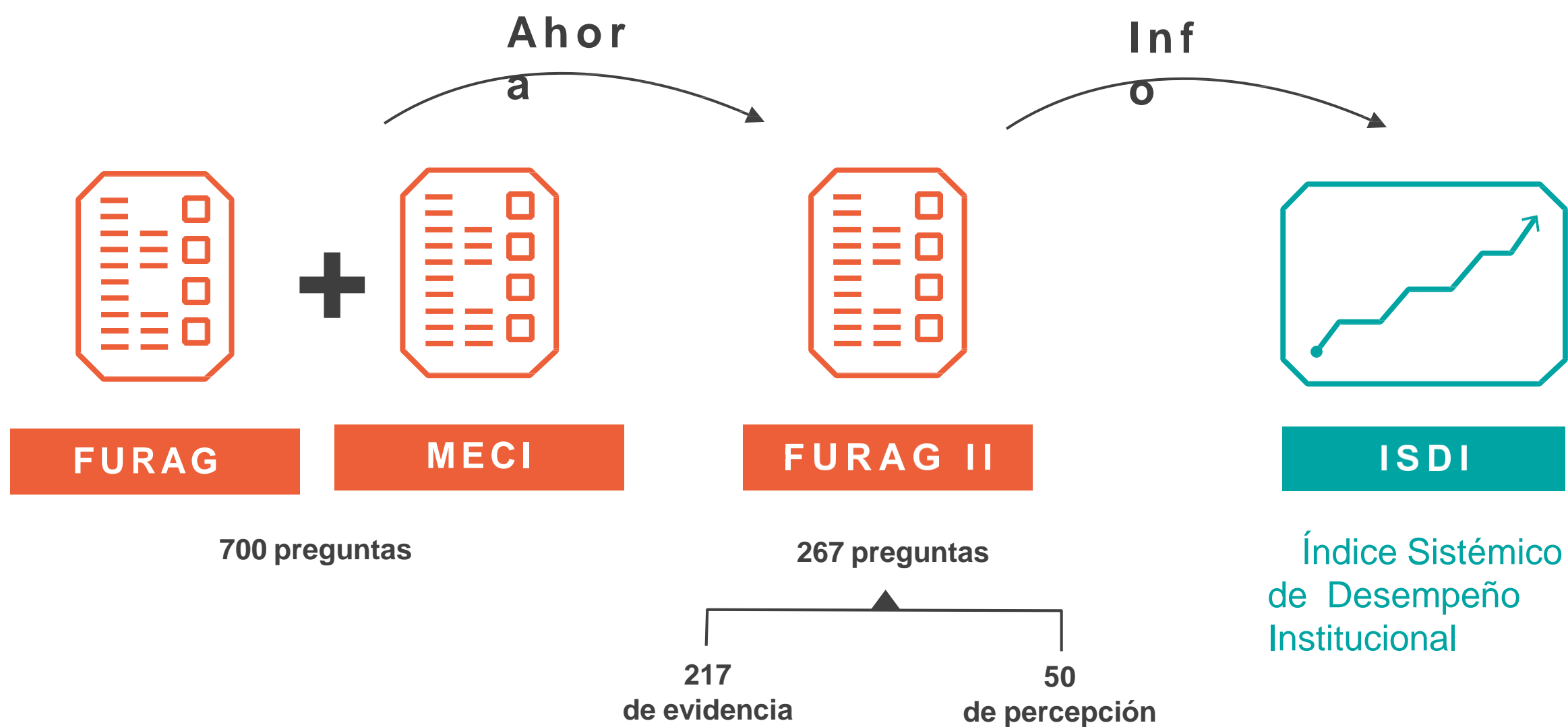
Segunda Línea – Servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo, a quienes corresponde:

- Aplicar los estándares de conducta e Integridad (valores) y los principios del servicio público
- El área de talento humano facilita la implementación, monitorea la apropiación de dichos estándares por parte de los servidores públicos y alerta a los líderes de proceso, cuando sea el caso. También desempeñan un rol muy importante las áreas de control disciplinario y los comités de convivencia
- Apoyar a la alta dirección, los gerentes públicos y los líderes de proceso para un adecuado y efectivo ejercicio de la gestión de los riesgos que afectan el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales
- Trabajar coordinadamente con los directivos y demás responsables del cumplimiento de los objetivos de la entidad
- El área de talento humano monitorea y supervisa el cumplimiento e impacto del plan de desarrollo del talento humano y determina las acciones de mejora correspondientes
- Así mismo, analizar e informar a la alta dirección, los gerentes públicos y los líderes de proceso sobre los resultados de la evaluación del desempeño y se toman acciones de mejora y planes de mejoramiento individuales, rotación de personal

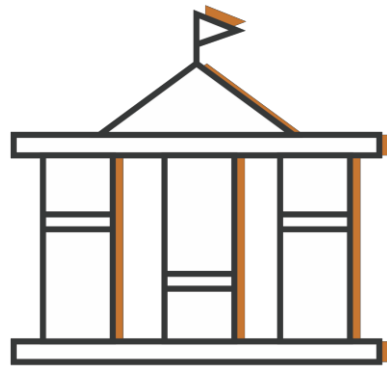
Tercera Línea – Oficina de Control Interno, a la cual corresponde:

- Evaluar la eficacia de las estrategias de la entidad para promover la integridad en el servicio público, especialmente, si con ella se orienta efectivamente el comportamiento de los servidores hacia el cumplimiento de los estándares de conducta e Integridad (valores) y los principios del servicio público; y si apalancan una gestión permanente de los riesgos y la eficacia de los controles
- Evaluar el diseño y efectividad de los controles y provee información a la alta dirección y al Comité de Coordinación de Control Interno referente a la efectividad y utilidad de los mismos
- Proporcionar información sobre la idoneidad y efectividad del esquema operativo de la entidad, el flujo de información, las políticas de operación, y en general, el ejercicio de las responsabilidades en la consecución de los objetivos
- Ejercer la auditoría interna de manera técnica y acorde con las políticas y prácticas apropiadas
- Proporcionar información sobre el cumplimiento de responsabilidades específicas de control interno

3 Medición de MIPG



Implementación MIPG



**Entidades
Nacionales**

- ACTUALIZACIÓN**
- Actualización institucionalidad
 - Línea Base: FURA GII 17 - octal 17 - nov
 - Autodiagnóstico
 - Adecuaciones y ajustes



**Entidades
Territoriales**

- Énfasis en 170 municipios
PEDTs
- IMPLEMENTACIÓN**
- Creación institucionalidad
 - Línea Base: FURA GII 17 - octal 17 - nov
 - Autodiagnóstico
 - Adecuaciones y ajustes

Estrategia de pedagogía de MIPG

1 Difusión en escenarios y aliados estratégicos

Consejo de Ministros
Federaciones de Dptos., Municipios entre otros
Consejo Asesor en materia de Control Interno
Comités de Gestión y Desempeño Sectoriales
Equipos Transversales

12 Equipos orden nacional: 1.280 miembros

10 Equipos orden territorial: 238 miembros

2 Difusión a nivel Nacional y Territorial:

Presencial:

1er Nivel Sensibilización

Cabezas Sector en el orden Nacional
Gobernaciones, Alcaldías y Jefes de
Entidades en el Nivel Territorial

Virtual:



Capacitación (Video conferencias – Curso Virtual autogestionado)
Chat Temático 24/7
Micrositio



2do Nivel Capacitación

Jefes de Planeación, Jefes de Control
Interno, Otros responsables de
Políticas de Gestión y Desempeño y
sus equipos de trabajo

***24 Expertos con énfasis en territorio
y Municipios PDET**

Estructura del Manual Operativo de MIPG

- 1 Trabajo articulado con los grupos técnicos de cada entidad
- 2 Socializado con la Ciudadanía en Abril
- 3 Desarrolla en detalle los aspectos mínimos para implementar MIPG en cada entidad
- 4 Compila todas las guías, instrumentos y metodologías diseñadas por las entidades líderes de política
- 5 Estructurado en 3 partes:
Primera: Síntesis conceptual de MIPG
Segunda: Estrategia Cambio Cultural
Tercera: Alcance, aspectos mínimos y atributos de calidad en cada dimensión



**La implementación
es un reto
de todos**



Beneficios

- Reduce reportes, procedimientos, planeación y comités

Tiempo

- Establece un solo instrumento de medición (FURAG II) que permite evolucionar y ordenar la gestión

Sencillo

- Reconoce las particularidades de los diferentes territorios del país

Alcance

- Crea un Modelo fuerte para la gerencia pública bajo una mirada que involucra a todos los actores

Integralidad

- Orienta la toma de decisiones de políticas y la gestión institucional hacia metas estratégicas y cumplimiento de objetivos

Guía



Es una manera de hacer y no más cosas por hacer

Conoce más detalles de

mipg

modelo integrado
de planeación
y gestión

www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg/