



**El futuro
es de todos**

**Gobierno
de Colombia**

**Seminario
MODELO INTEGRADO DE
PLANEACIÓN Y GESTIÓN.
MIPG.**

RODRIGO VERA JAIMES



**Escuela Superior de
Administración Pública**

MIPG

VERSIÓN 2

Rodrigo Alonso Vera Jaimes

rodave60@hotmail.com

Twitter: @rvera2401



Escuela Superior de
Administración Pública

BIENVENIDOS (AS)
WELCOME
BIENVENUE



Escuela Superior de
Administración Pública

SALUDO ESPECIAL

ES UN PLACER ESTAR

CON

USTEDES



Tabla de contenido

1. Introducción, Saludo, Presentación
2. Algunas ideas. Reflexiones
3. Sistemas de Gestión
4. Fundamentos Constitucionales y Legales
5. MIPG Generalidades, Principios, Políticas e Institucionalidad
6. Dimensiones MIPG, Relaciones y Contraste
7. MIPG Dimensión 1
8. Gestión del Aprendizaje y Conocimiento



SEMINARIO ANALÍTICO, DESCRIPTIVO, PROPÓSITIVO, REFLEXIVO.



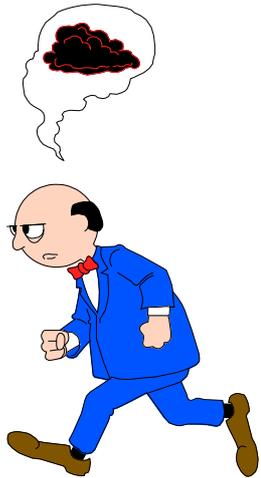
OBJETIVOS

- 1- **F**ortalecer, actualizar y mejorar la comprensión y conocimiento relacionado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- 2- **I**dentificar los principales componentes definidos y aplicables a la dimensión 1 de MIPG.

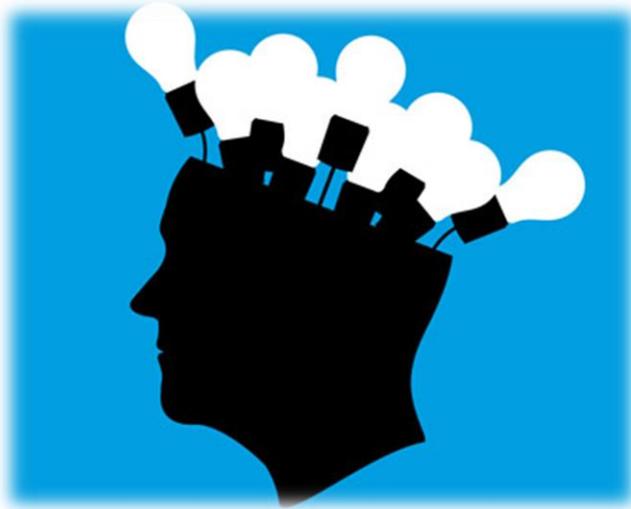


¿Quienes vinieron?

- Nombre Apellidos
- Estudios
- Cargo/Rol
- Conocimientos?
- Expectativas?



ALGUNAS IDEAS



REFLEXIONES

IDEAS CLAVE



IDEAS CLAVE SIGLO XX

ESTABILIDAD

CARRERA

PENSIÓN

ASCENSO



SELECCIÓN

INDUCCIÓN

BIENESTAR

CAPACITACIÓN

COMPETENCIAS



IDEAS CLAVE SIGLO XXI

LIDERAZGO

ROL

INNOVACIÓN

COMPENSACIÓN



IDEAS CLAVE SIGLO XXI

CONOCIMIENTO

FELICIDAD EN EL TRABAJO

CRECIMIENTO Y DESARROLLO

IA.....IE



IDEAS CLAVE SIGLO XXI

IDEAS DISRUPTIVAS

JORNADAS DE LABOR

COMPORTAMIENTO

NUEVO SER HUMANO



RODRIGO ALONSO VERA JAIMES

Magister en Calidad y Gestión Integral.

Estudios Doctorales en “Gestión Pública y Ciencias Empresariales”

Profesor Titular Escuela Superior de Administración Pública, ESAP

**Universidad Santo Tomás-Icontec, Instituto Centroamericano de
Administración Pública, ICAP.**

Miembro Comités Internacionales ISO TC-176;283 y 309

Miembro Consejo Mundial de Calidad. WCQ

**Presidente Quality-Forum, Red Internacional de Expertos de
Calidad y Excelencia.**

RODRIGO ALONSO VERA JAIMES

rodave60@hotmail.com

Twitter:@rvera2401



**Escuela Superior de
Administración Pública**

“UN MUNDO SIN CALIDAD YA NO ES POSIBLE”

Rodrigo Alonso Vera Jaimes

rodave60@hotmail.com

Twitter:rvera2401

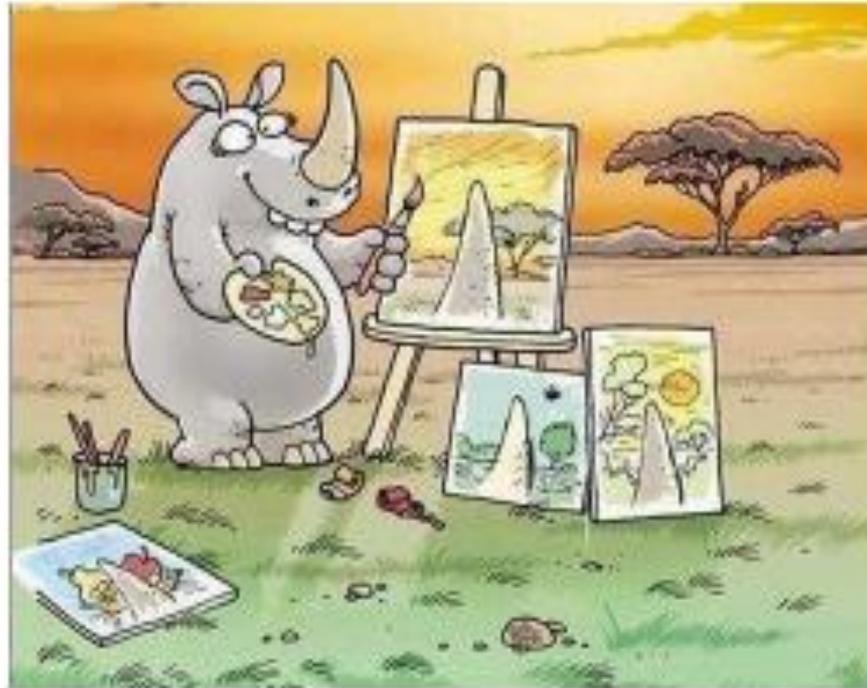


**Escuela Superior de
Administración Pública**

SON TIEMPOS DIFERENTES



Si el día a día nos atrapa, caeremos en el Síndrome del Rinoceronte



CONOCIMIENTO

CAMBIOS

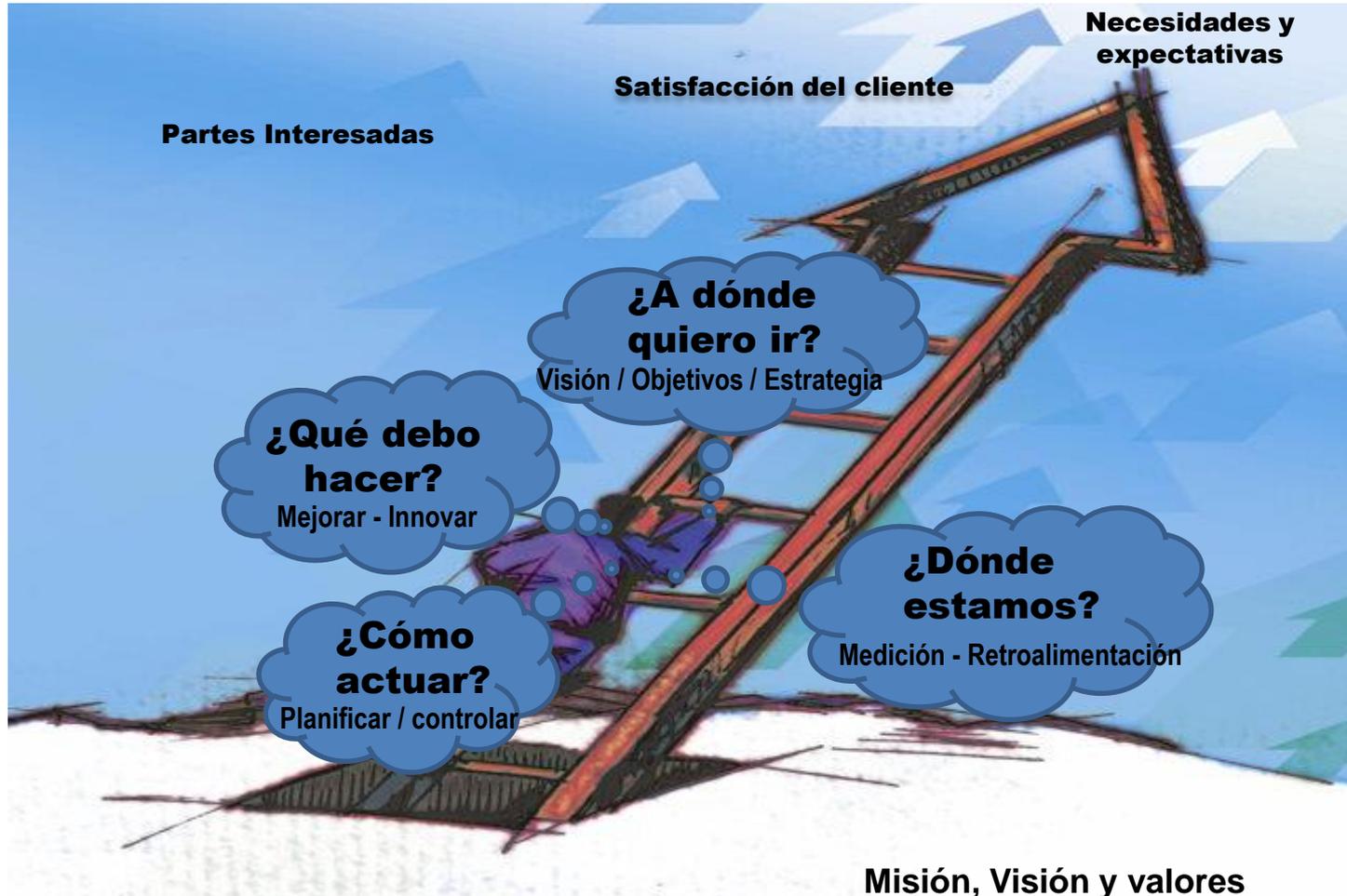
OPORTUNIDADES

RIESGOS



**SON TIEMPOS DE
NUEVOS
APRENDIZAJES Y
MUCHOS
DESAPRENDIZAJES**





NUEVAS COMPRESIONES



NUESTRO CURSO EN NÚMEROS



6

7

17

11



17

17

20

12



6 PRINCIPIOS

7 DIMENSIONES

17 ODS

11 ENT. RECTORAS



17 AUTODIAGNÓSTICOS

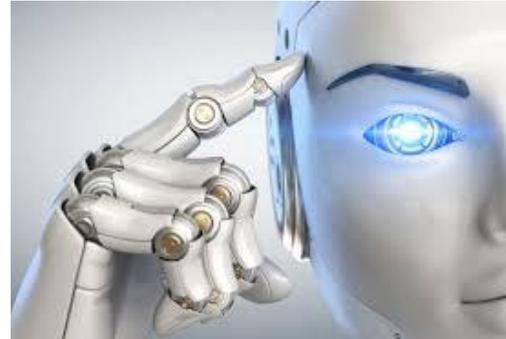
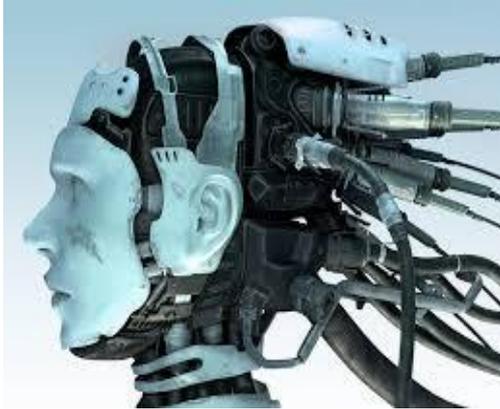
17 POLÍTICAS

20 PALABRAS

12 FUND, LEG y CONST.



ESTAMOS CAMBIANDO



**DENTRO DE LOS
SIGUIENTES 15 AÑOS, EL
80% DE LO QUE HOY
HACEMOS
MANUALMENTE, ESTARÁ
ROBOTIZADO**

(JAPON)





ShareChat
@31835321



wheel-less car is right next to me!



Escuela Superior de
Administración Pública

FELICIDAD LABORAL

CADA VEZ MÁS ESCASA

**CAUSA: ALTA PARTICIPACIÓN DE
MILLENNIALS**

**50% DE LAS NOMINAS TIENEN MENOS
DE 38 AÑOS**

Diario Portafolio, fin de semana 13 y 14 de julio 2019



Escuela Superior de
Administración Pública

AMOR Y TRABAJO

PILARES DE LA FELICIDAD



**YA NO HAY GERENCIA DE RECURSOS
HUMANOS**

**HAY GERENCIA DE LA
FELICIDAD EN EL
TRABAJO**



La Calidad Centrada en las Personas

“Calidad con Calidez”



ASPECTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES



ARTÍCULOS

CLAVE



4

6

23

29

33



90



122



ART. 123. C.P

- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades territorialmente y por servicios.
- Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.
 - La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.



ART. 125. C.P.

- Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.
- Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.



ART. 125. C.P....

- El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.
- El retiro se hará: Por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; Por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.



209



CAPITULO 5.
DE LA FUNCION ADMINISTRATIVA
ART. 209 C.P.

- **La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.**

◦



Ley 489

Ley 909



ART. 123. C.P

- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades territorialmente y por servicios.
- Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.
 - La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.



Ley 489/98



Decreto 1499/17



VOCABULARIO Y CONCEPTOS ESPECIALES

LLÉVESE 6 Principios 7 Dimensiones



Tareas

1. ODS

2. SGSST

3. KAIKAKU

4. JUAN CARLOS CUBEIRO

5. CARLES RAMIÓ

6. IKIGAI

7. SOPHIA

8. LOS 88 PELDAÑOS DE LA GENTE FELIZ. ANXO PEREZ



REFLEXIONES

IDEAS CLAVE



VOCABULARIO Y CONCEPTOS ESPECIALES

LLÉVESE 6 Principios 7 Dimensiones



**¿QUÉ ES UN SISTEMA
DE GESTIÓN?**

**UN CONJUNTO
DE ESFUERZOS**



**“A LA EXCELENCIA
SOLO SE LLEGA
POR EL CAMINO
DE LA
EXIGENCIA”**



MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN 2

Decreto 1499/2017



MANUAL OPERATIVO 2

CONSEJO PARA LA GESTIÓN Y
DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL
AGOSTO DE 2018

Manual Operativo
Sistema de Gestión
VERSIÓN 2



Escuela Superior de
Administración Pública

El objetivo principal es:

Dinamizar la gestión de las organizaciones públicas para generar bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de la ciudadanía, en el marco de la integralidad y la legalidad y la promoción de acciones que contribuyan a la lucha contra la corrupción.



Alcance del Sistema:



Permitirá el fortalecimiento de los **mecanismos, métodos** y **procedimientos de control** al interior de los organismos y entidades del Estado.



Objetivos



- Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas
- Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos.



Objetivos



- Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones la mejora continua.
 - Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.
- Promover la coordinación entre entidades públicas para mejorar su gestión y desempeño.



El artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 ordenó la integración de los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, previstos en las **Leyes 489 de 1998** y **872 de 2003**, en un solo Sistema de Gestión

Deberá articularse con:

Los Sistemas Nacional e Institucional de Control Interno consagrados en la **Ley 87 de 1993** y en los artículos 27 al 29 de la Ley 489 de 1998.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

2016-2030



Escuela Superior de
Administración Pública

AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Aprobada en septiembre de 2015 (Asamblea General de las Naciones Unidas por los 193 Estados Miembros)

Establece una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental.

Guía de referencia para el trabajo durante los próximos 15 años.



17 ODS
169 Metas
232 Indicadores





PENSAMIENTO BASADO EN RIESGO

El RIESGO es la incertidumbre en el logro de los objetivos.

RIESGO=
*Impacto en los objetivos del sistema ×
probabilidad de ocurrencia*





PENSAMIENTO BASADO EN RIESGOS

Comprensión del contexto

Aplicación en planificación e implementación

El concepto de acción preventiva se expresa mediante el uso del pensamiento basado en riesgos.

Para abordar los riesgos, no hay requisito formal. La organización decide si desarrollar o no una metodología de la gestión de riesgo.



Beneficios de aplicar el pensamiento basado en riesgos en la Organización.



PROCESO PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO



Aplicación sistemática de las políticas, los procedimientos y las prácticas de gestión a las actividades de comunicación, consulta, establecimiento del contexto y de identificación, análisis, evaluación, tratamiento y monitoreo.



Procesos para la Gestión del Riesgo



Beneficios de la Gestión del Riesgo

1. **Aumentar la probabilidad de lograr los objetivos**
2. **Fomentar una gestión proactiva**
3. **Ser consciente de la necesidad de identificar y tratar los riesgos en toda la organización**
4. **Mejorar la identificación de las oportunidades y amenazas**
5. **Cumplir con las exigencias legales y reglamentarias y las normas internacionales**
6. **Mejorar la información financiera**



Beneficios de la Gestión del Riesgo

7. **Mejorar la gobernabilidad**
8. **Mejorar la confianza de los grupos de interés (stakeholder)**
9. **Establecer una base confiable para la toma de decisiones y la planificación**
10. **Mejorar los controles**
11. **Efectivamente asignar y utilizar recursos para el tratamiento del riesgo**
12. **Mejorar la eficacia y eficiencia operativa**



Beneficios de la Gestión del Riesgo

13. Mejorar la salud y de seguridad, así como la protección del medio ambiente.
14. Mejorar la prevención de pérdidas y de manejo de incidentes.
15. Reducir al mínimo las pérdidas.
16. Mejorar el aprendizaje organizacional.
17. Mejorar la capacidad de recuperación de la organización.
18. Entender las consecuencias de actuar o no hacer nada.
19. Planificar y analizar los escenarios.
20. Ayudar a enfocar los programas de auditoría.
21. Preparación en los posibles cambios.



PRINCIPIOS MIPG



LOS 6 PRINCIPIOS DE MIPG

Son la base para la implementación de las 7 Dimensiones del Modelo
permitiendo su desarrollo efectivo,
orientado a la calidad y generación de Valor Público.

1



**ORIENTACIÓN A
RESULTADOS**

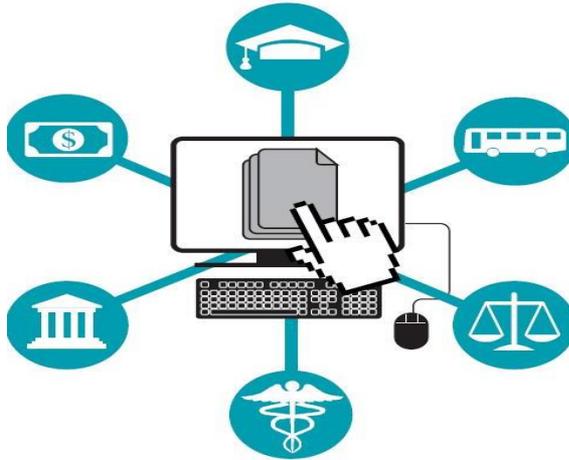
**Toma como eje de
la Gestión
Pública las
necesidades de los
ciudadanos.**



LOS 6 PRINCIPIOS DE MIPG

Son la base para la implementación de las 7 Dimensiones del Modelo
permitiendo su desarrollo efectivo,
orientado a la calidad y generación de Valor Público.

2



**ARTICULACIÓN
INTERINSTITUCIONAL**

**Coordinación y
Cooperación
entre las
Entidades
Públicas.**



LOS 6 PRINCIPIOS DE MIPG

Son la base para la implementación de las 7 Dimensiones del Modelo
permitiendo su desarrollo efectivo,
orientado a la calidad y generación de Valor Público.

3



**EXCELENCIA Y
CALIDAD**

**Bienes y Servicios
públicos que
satisfacen las
necesidades de los
ciudadanos.**



LOS 6 PRINCIPIOS DE MIPG

Son la base para la implementación de las 7 Dimensiones del Modelo
permitiendo su desarrollo efectivo,
orientado a la calidad y generación de Valor Público.

4



**APRENDIZAJE E
INNOVACIÓN**

**Mejora permanente,
aprovechando los
conocimientos,
la creatividad y
la innovación**



LOS 6 PRINCIPIOS DE MIPG

Son la base para la implementación de las 7 Dimensiones del Modelo
permitiendo su desarrollo efectivo,
orientado a la calidad y generación de Valor Público.

5



**INTEGRIDAD,
TRANSPARENCIA Y
CONFIANZA**

**Como principal
criterio
de actuación
de los servidores
públicos.**



LOS 6 PRINCIPIOS DE MIPG

Son la base para la implementación de las 7 Dimensiones del Modelo
permitiendo su desarrollo efectivo,
orientado a la calidad y generación de Valor Público.

6



**TOMA DE DECISIONES
BASADA EN EVIDENCIA**

**Captura, análisis
y uso de
información
para la toma
de decisiones.**



ANÁLISIS

1. TOSTAO

2. D1

3. WINGO

4. TOTTO

5. ALPINA



NUEVOS ESCENARIOS



LA MEJOR LECCIÓN DE CREATIVIDAD



R



EN EL FUTBOL



Escuela Superior de
Administración Pública

¿ QUE ES MIPG ?

EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTION -
MIPG ES EL MARCO DE REFERENCIA QUE PERMITE
DIRIGIR, EVALUAR Y CONTROLAR LA GESTIÓN
INSTITUCIONAL DE LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS, EN
TÉRMINOS DE CALIDAD E INTEGRIDAD DEL SERVICIO,
CON EL FIN DE ENTREGAR RESULTADOS.



modelo integrado
de planeación
y gestión



Escuela Superior de
Administración Pública

¿ QUE ES MIPG ?

- ✓ MECANISMO QUE FORTALECE LA CAPACIDAD ADMINISTRATIVA, EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL Y LA RELACIÓN CON LA CIUDADANÍA.
- ✓ SIMPLIFICA Y RACIONALIZA LA ELABORACIÓN DE INFORMES, PLANES Y REPORTE.
- ✓ ARMONIZA Y ARTICULA ESTRATEGIAS, ESTABLECE POLÍTICAS ORIENTADAS AL CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN.
- ✓ GENERA LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN EN EL EJERCICIO DE LA PLANEACIÓN SECTORIAL E INSTITUCIONAL, TANTO CUATRIENAL COMO ANUAL.



modelo integrado
de planeación
y gestión



Escuela Superior de
Administración Pública

¿ QUE ES MIPG ?



MIPG



Por medio del cual
se **deroga**:

Capítulo 6 del
Título 21

Y Se **sustituyen**:

Los Títulos 22 y 23 de
la Parte 2 del Libro 2
del **Decreto 1083 de
2015**, Único
Reglamentario del
Sector Función Pública.



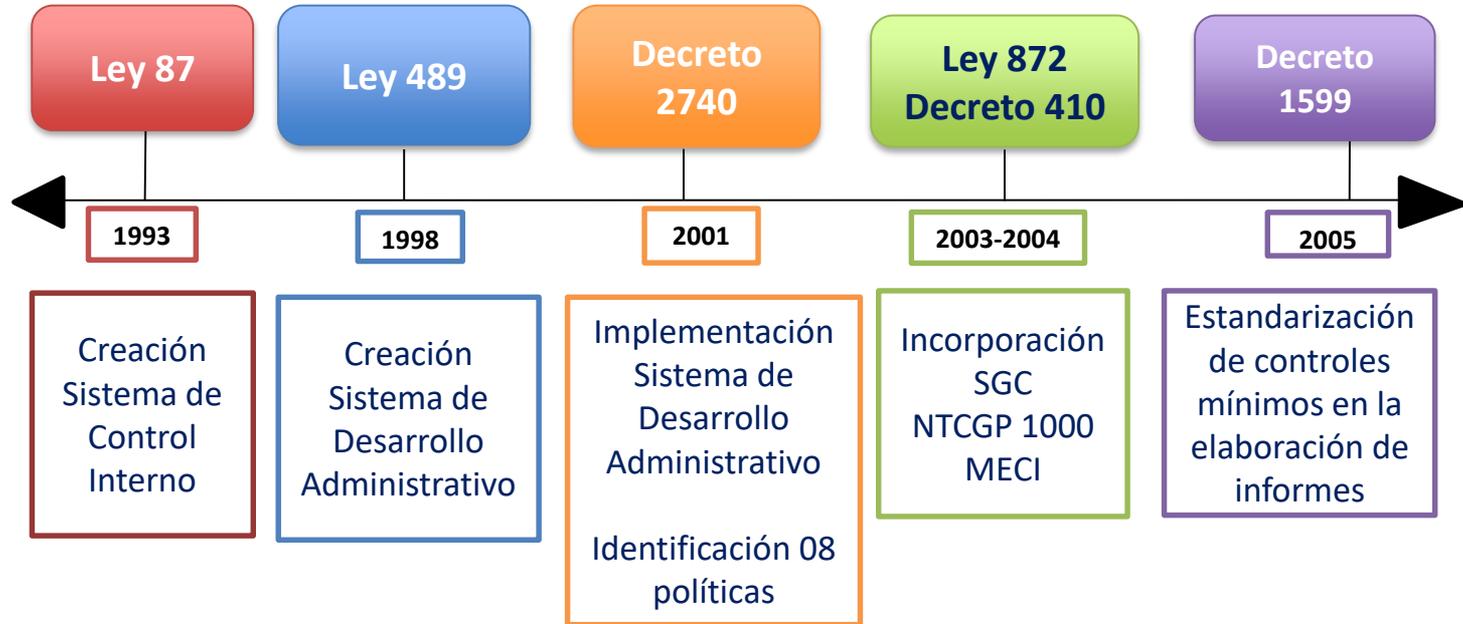
De conformidad con el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 con la expedición del Decreto mediante el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión quedarán **derogados:**

Los artículos 15
a 23 de la Ley
489 de 1998.

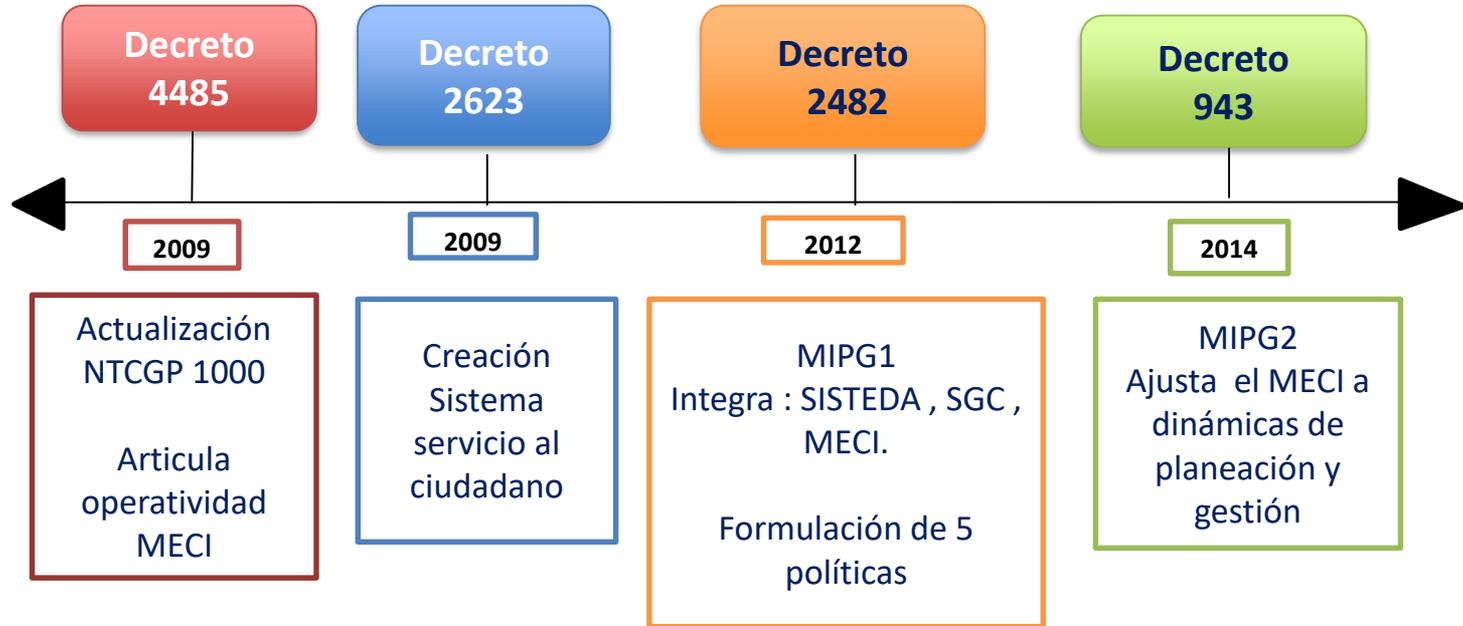
La Ley 872 de
2003.



ANTECEDENTES



ANTECEDENTES



ANTECEDENTES

EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG2:

✓ SE FUNDAMENTA EN EL CONCEPTO DE VALOR PÚBLICO.



Políticas de gestión y desempeño institucional



**Planeación
institucional**



Integridad



**Gestión
presupuestal y
eficiencia del gasto
público**



**Transparencia, acceso a
la información pública
y lucha contra la
corrupción**



**Talento
humano**



**Fortalecimiento
organizacional y
simplificación de
trámites**



Políticas de gestión y desempeño institucional



Servicio al ciudadano



Administración de Archivos y Gestión documental



Participación ciudadana en la gestión pública



Gobierno digital



Racionalización de trámites



Seguridad digital



Políticas de gestión y desempeño institucional



**Defensa
Jurídica**



**Control
Interno**



**Gestión del
conocimiento y
la innovación**



**Seguimiento y
evaluación del
desempeño
institucional**



Mejora Normativa



Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional:



- Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- Ministerio de Justicia y del Derecho
- Departamento Administrativo de la Presidencia
- Departamento de la Función Pública
- Departamento Nacional de Planeación
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística
- Archivo General de la Nación
- Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente
- Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado
- Contaduría General de la Nación



ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión se adoptará por los organismos y entidades de los ordenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público

las entidades y organismos estatales sujetos a régimen especial en los términos del artículo 40 de la Ley 489 de 1998, otras ramas, organismos de control, organización electoral, aplicarán la política de control interno.



ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las políticas de gestión y desempeño institucional en la medida que sean aplicables en otras ramas y organismos de acuerdo con las normas particulares que las regulan.

En el nivel descentralizado el Modelo se aplicará en las entidades en las que el Estado **posea el 90% o más de capital social.**



Operatividad

- Comprende el conjunto de dimensiones entendidas como las prácticas, elementos o procesos de carácter administrativo y organizacional, que como mínimo deben implementar las entidades y organismos del Estado para desarrollar sus procesos de gestión y lograr los objetivos y metas institucionales.
- Las dimensiones están identificadas en el Manual Operativo para el Diseño, implementación y fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que se adopta con el presente Decreto y hace parte integral del mismo.



Medición

Comprende el conjunto de instrumentos y métodos que permiten valorar la gestión y el desempeño de las entidades, a partir de ejercicios de autoevaluación realizados por las propias organizaciones. Metodologías y periodicidad a cargo del Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, con la coordinación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Principal
instrumento de
medición:

FURAG II

El Departamento
Administrativo de la
Función Pública adoptará
un instrumento para el
autodiagnóstico, para
valorar estado y avance
del Modelo Integrado de
Planeación y Gestión.



Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad.

Cuando las entidades y organismos públicos lo consideren pertinente podrán certificar su Sistema de Gestión con base en las normas nacionales e internacionales en materia de gestión de calidad y las que aplican para sectores en procesos particulares.

Las certificaciones otorgadas de conformidad con la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000 Versión 2009 continuarán vigentes hasta la fecha para la cual fueron expedidas.



Articulación

1 Con Sistema Nal. De Atención de Servicio al Ciudadano

2 Con Sistema Institucional de Control Interno. MECI

3 Con Seguridad y Salud en el Trabajo. Gestión Ambiental. Seguridad de la Información

ESTRUCTURA DEL MODELO

INSTITUCIONALIDAD

INSTANCIAS QUE TRABAJAN COORDINADAMENTE PARA ESTABLECER REGLAS, POLÍTICAS, METODOLOGÍAS Y ORIENTAR AL GOBIERNO Y ENTIDADES PÚBLICAS EN EL DISEÑO, EVALUACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO.

COMPONENTE OPERATIVO DEL MODELO

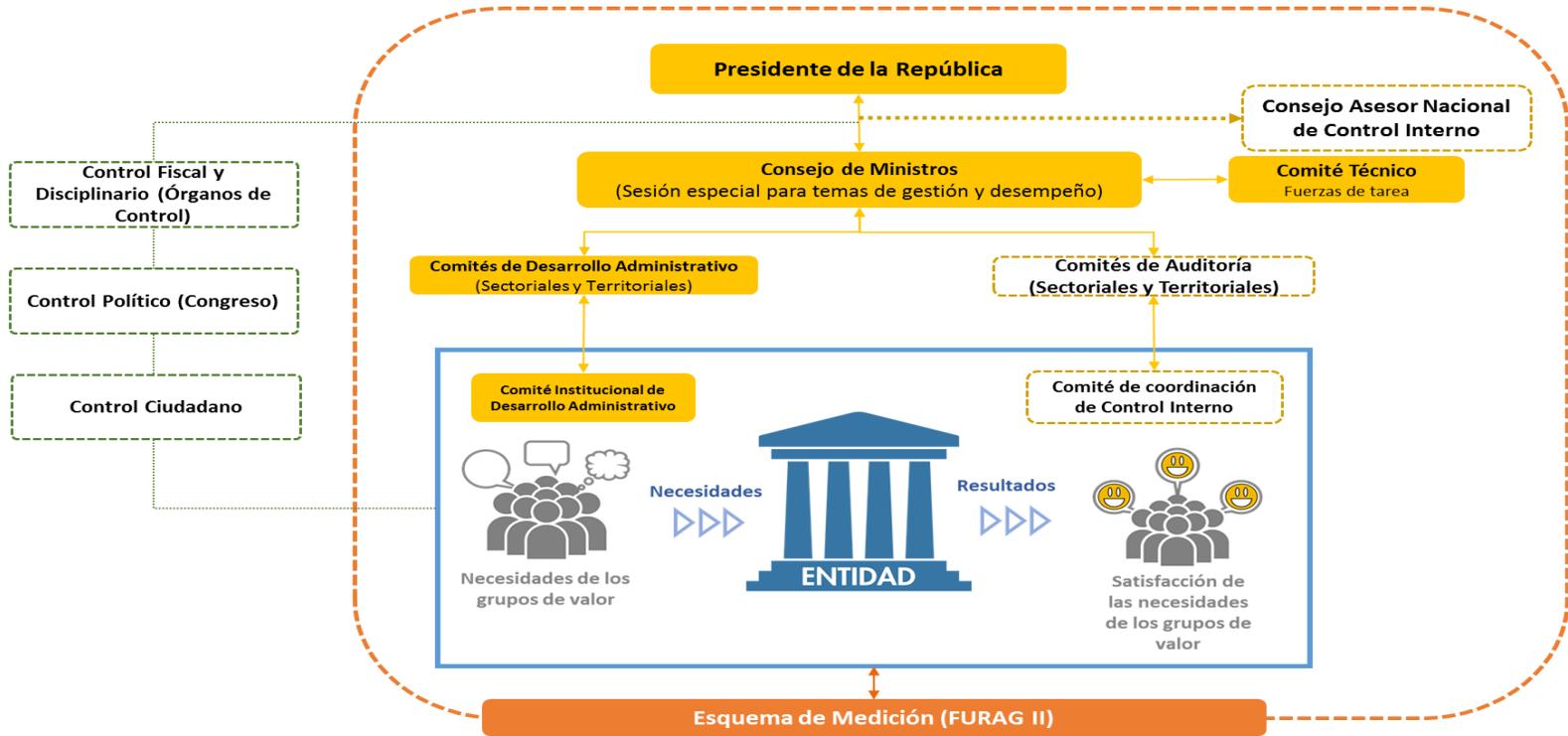
CONJUNTO DE DIMENSIONES (ELEMENTOS – ATRIBUTOS) MÍNIMAS PARA DESARROLLAR LOS PROCESOS DE GESTIÓN .

ESQUEMA MEDICIÓN DEL MODELO

CONJUNTO DE INSTRUMENTOS Y MÉTODOS QUE DESDE LOS EJERCICIOS DE AUTODIAGNÓSTICO PERMITA VALORAR LA GESTIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LA ENTIDAD .



ESTRUCTURA DEL MODELO



- 1 Institucionalidad y Actores
- 2 Operación del Modelo
- 3 Medición del Modelo
- 4 Institucionalidad Sistema de Control Interno



ESTRUCTURA DEL MODELO

INSTITUCIONALIDAD

- ✓ **DAFP: LIDERA, COORDINA, IMPLEMENTA Y EVALUA EL MODELO; EJERCE LA SECRETARIA TÉCNICA ANUAL EN EL CONSEJO DE MINISTROS.**
- **BRINDA INSTRUCCIONES PARA LA ADOPCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.**
- **APRUEBA PROYECTOS ESTRATEGICOS.**
- **TOMA DECISIONES FRENTE A RESULTADO DE LOS INFORMES, DE MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DEL MODELO.**



ESTRUCTURA DEL MODELO

INSTITUCIONALIDAD

- ✓ **COMITÉ TÉCNICO – LÍDERES DE POLÍTICAS: CONFORMADO POR TODAS LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DE LA RAMA EJECUTIVA, QUE POR SU MISIÓN TIENEN RESPONSABILIDADES TRANSVERSALES EN MATERIA DE GESTIÓN PÚBLICA .**
 - **PROVEE INFORMACIÓN AL CONSEJO DE MINISTROS.**
 - **BRINDA ASESORIA Y RECOMENDACIONES AL CONSEJO DE MINISTROS.**
 - **PARTICIPAN LOS PRESIDENTES DE LA FEDERACIÓN DE DEPARTAMENTOS Y DE MUNICIPIOS.**



ESTRUCTURA DEL MODELO

❖ INTEGRANTES DEL COMITÉ TÉCNICO:

INSTITUCIONALIDAD

- DAFP
- MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO
- MINISTERIO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES
- MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO
- DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN
- DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA
- SECRETARÍA DE TRANSPARENCIA DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
- ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN
- AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN
- AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO
- CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN



ESTRUCTURA DEL MODELO

INSTITUCIONALIDAD

RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO.

- COMITÉ SECTORIAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO
- COMITÉS INSTITUCIONALES DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO
- COMITÉS DEPARTAMENTALES, DISTRITALES Y MUNICIPALES DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO



Dimensiones operativas MIPG

Visión multidimensional de la gestión organizacional, donde agrupa políticas, prácticas, herramientas o instrumentos en busca que el modelo opere eficientemente.



ESQUEMA MEDICIÓN DEL MODELO

✓ MIDE EL GRADO DE ORIENTACIÓN DE LA GESTIÓN Y EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL MEDIANTE INSTRUMENTOS:

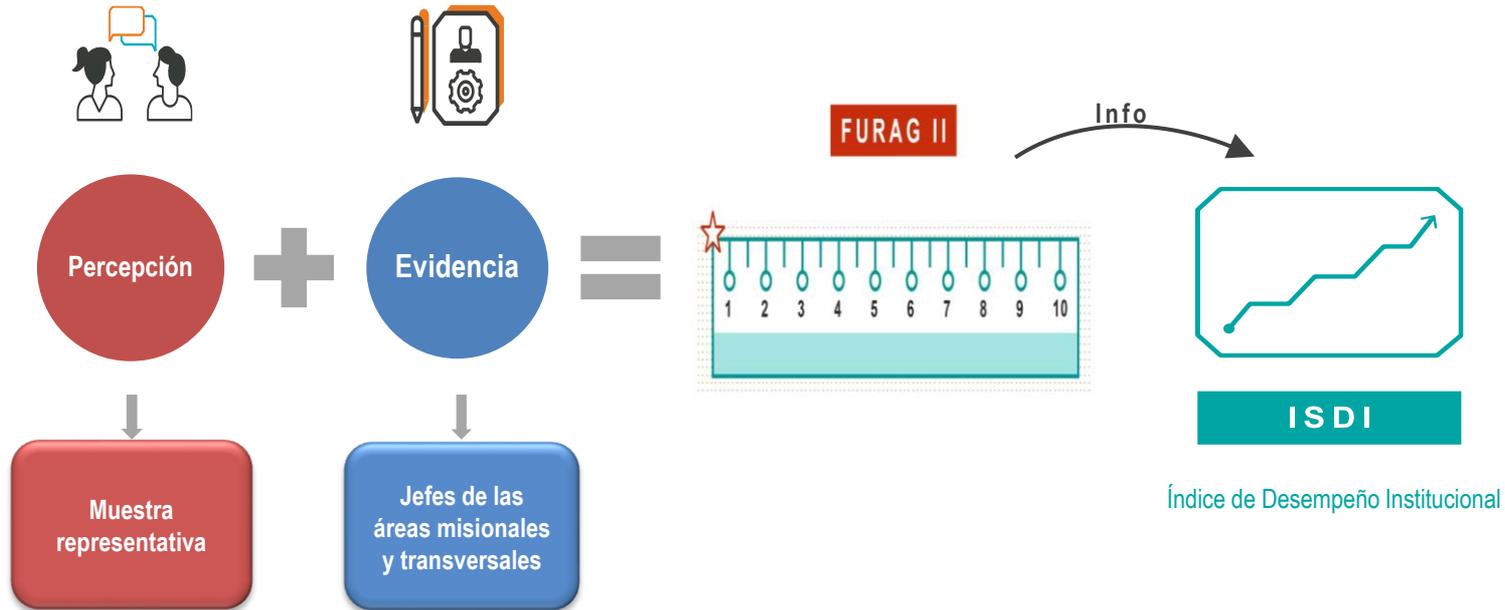
- AUTODIAGNÓSTICO.
- FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE Y AVANCE DE GESTIÓN FURAG II.
- FOCALIZAR ANÁLISIS SUSTANTIVOS DEL MODELO, DETERMINAR FORTALEZAS Y DEBILIDADES.
- ACTUALIZAR INFORMACIÓN Y ESTANDARIZAR DATOS RELEVANTES QUE PERMITAN MEDIR EL INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL ISDI.
- CONSOLIDAR UN SISTEMA DE INFORMACIÓN AGREGADA.



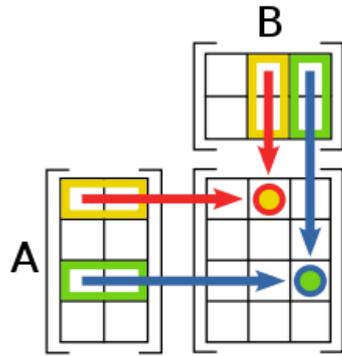
FURAG II



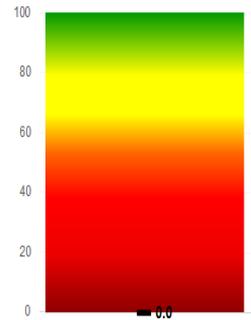
Instrumento a través del cual se capturan los datos necesarios para estimar una medida del desempeño institucional.



Herramientas de Autodiagnóstico



Diligenciamiento matriz de Autodiagnóstico



Estado de las políticas de Gestión y Desempeño



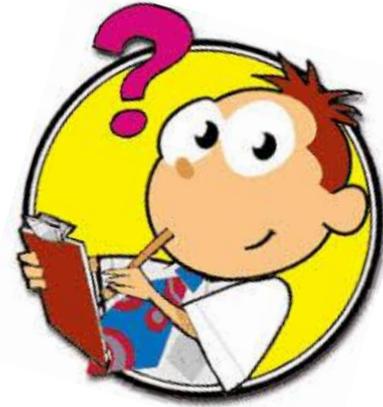
Diseño de Planes de Acción



Herramienta de autodiagnóstico MIPG

Instrumento de ayuda, diseñado para que las entidades públicas, puedan determinar en cualquier momento, su estado de desarrollo frente a temas de su gestión y establecer medidas y acciones de planeación.

Objetivo es realizar análisis periódico de los procesos y resultados de la gestión e identificar áreas de mejora; son 16:



Herramienta de autodiagnóstico MIPG

- 1. Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano**
- 2. Autodiagnóstico de Integridad**
- 3. Autodiagnóstico de Direccionamiento y Planeación**
- 4. Autodiagnóstico de Plan Anticorrupción**
- 5. Autodiagnóstico de Gestión Presupuestal**
- 6. Autodiagnóstico de Gobierno Digital**
- 7. Autodiagnóstico de Defensa Jurídica**



Herramienta de autodiagnóstico MIPG

8. Autodiagnóstico de Servicio al Ciudadano

9. Autodiagnóstico de Trámites

10. Autodiagnóstico de Participación Ciudadana

11. Autodiagnóstico de Rendición de Cuentas

12. Autodiagnóstico de Seguimiento y Evaluación del Desempeño



Herramienta de autodiagnóstico MIPG

13. Autodiagnóstico de Gestión Documental

14. Autodiagnóstico de Transparencia y Acceso a la Información

15. Autodiagnóstico de Gestión del Conocimiento y la Innovación

16. Autodiagnóstico de Control Interno

17. Autodiagnóstico de Mejora Normativa



DIMENSIONES MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTIÓN (MIPG)



1ª DIMENSIÓN:

TALENTO HUMANO



Considerado como el activo más importante de las entidades

Factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos

Orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando:

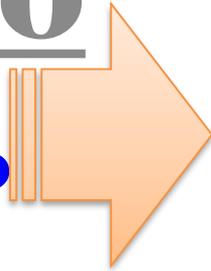
- ✓ El principio de mérito en la provisión de los empleos
- ✓ El desarrollo de competencias
 - ✓ La prestación del servicio
 - ✓ La aplicación de estímulos
 - ✓ El desempeño individual



PROPÓSITO

DIMENSIÓN

TALENTO HUMANO



Ofrecerle a una entidad pública,
las herramientas para gestionar
adecuadamente el ciclo del
servidor
público (ingreso, desarrollo y
retiro)
de acuerdo con las prioridades
estratégicas de la entidad.



Políticas de Gestión y Desempeño Institucional

Integridad

Prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética pública



Gestión Estratégica del Talento Humano

- Disponer de información
- Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano
- Elaborar el Plan de Acción
- Implementar el Plan de Acción
- Evaluar la Gestión
- Diálogo social y concertación





DIMENSIÓN 1

Talento Humano



POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA
DEL TALENTO HUMANO



POLÍTICA DE
INTEGRIDAD

Valores de
Servicio Público

Código de
Integridad

- Honestidad
- Compromiso
- Justicia
- Diligencia
- Respeto



Escuela Superior de
Administración Pública

Ilustración 34. Hoja de resultados: rutas de creación de valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	72	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	85
		- Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	25
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	92
		- Ruta para generar innovación con pasión	87
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	76	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	52
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	98
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	67
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	85
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	94	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	98
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	89
"RUTA DE LA CALIDAD" La cultura de hacer las cosas bien"	77	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	65
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	90
"RUTA DE LA INFORMACIÓN" Conociendo el talento"	65	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	65

Fuente: Función Pública, 2017

Atributos de calidad de la dimensión de Talento Humano

- 1 TH vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor
- 2 TH gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación
- 3 TH vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad
- 4 TH conocedor de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad
- 5 TH fortalecido en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales
- 6 TH comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia
- 7 TH comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servicio público
- 8 TH con condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados
- 9 TH con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
- 10 TH preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral
- 11 TH del Equipo Directivo:
 - ✓ Enfocado tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo
 - ✓ Ejemplificando los valores del servicio público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones
 - ✓ Que con su liderazgo lleva a la entidad al cumplimiento del propósito fundamental



GREAT PLACE TO WORK

EVALUACIÓN 360°

INDICE DE FELICIDAD





生き甲斐

IKIGAI



Escuela Superior de
Administración Pública

ikiru = Vivir
kai = La realización de lo
que uno espera

ikigai = Una razón para
vivir

Estilo de Vida





2ª DIMENSIÓN: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN

Priorizar sus recursos y talento humano

Horizonte a corto y mediano plazo



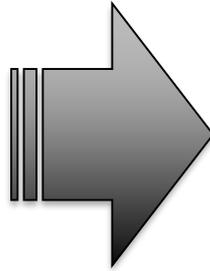
Focalizar sus procesos de
gestión
en la consecución de los
resultados



PROPÓSITO

DE

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN



Permitirle a una entidad pública, un sector administrativo, una gobernación o una alcaldía:

- ❖ Definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, para garantizar los derechos.
- ❖ Satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios.
- ❖ Fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad.



ELEMENTOS CLAVE DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

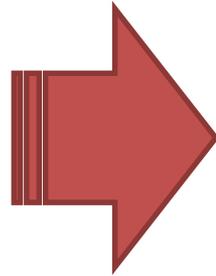


3ª. DIMENSIÓN: GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

Facilita a que la gestión de las entidades esté orientada hacia el logro de resultados en el marco de la integridad.



PROPÓSITO
DE
GESTIÓN CON
VALORES
PARA
RESULTADOS



Permitirle a la organización realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.



4ª. DIMENSIÓN: **EVALUACIÓN DE RESULTADOS**

Conocer avances en su gestión,
logros de los resultados y metas
propuestas en los tiempos y
recursos previstos



Permite introducir mejoras en la gestión



5ª DIMENSIÓN: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Dimensión articuladora de las demás, puesto que permite a las entidades vincularse con su entorno y facilitar la ejecución de sus operaciones a través de todo el ciclo de gestión.



6ª DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



El conocimiento que se genera o produce en una entidad es clave para su aprendizaje y su evolución.

Fortalece de forma transversal a las demás dimensiones.



Políticas de Gestión y Desempeño

Gestión del
Conocimiento y
la Innovación



Escuela Superior de
Administración Pública

6ª DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



El conocimiento que se genera o produce en una entidad es clave para su aprendizaje y su evolución.

Fortalece de forma transversal a las demás dimensiones.



IDENTIFICAR Y CAPTURAR EL CONOCIMIENTO

PRESERVAR

DIFUNDIR

TRANSFERIR



Políticas de Gestión y Desempeño

Gestión del
Conocimiento y
la Innovación



Escuela Superior de
Administración Pública

Atributos de calidad a tener en cuenta en la gestión del conocimiento

- 1** **Sistema de gestión documental** y de **recopilación de información** de los productos generados a los grupos de valor, por todo tipo de fuente de generación.
- 2** **Memoria institucional** recopilada y disponible para consulta y análisis.
- 3** Bienes o productos entregados a los grupos de valor, como resultado del análisis de las necesidades y de la **implementación de ideas innovadoras** de la entidad.
- 4** **Espacios de trabajo** que promueven el **análisis de la información** y la generación de nuevo conocimiento.
- 5** Los resultados de la gestión de la entidad se incorporan en **repositorios de información** o **bases de datos sencillas para su consulta, análisis y mejora.**
- 6** Decisiones institucionales **incorporadas** en los sistemas de información disponibles.
- 7** **Alianzas estratégicas** o **grupos de investigación** donde se revisan sus experiencias y se comparten con otros, generando mejora en sus procesos y resultados.

7^a. DIMENSIÓN: **CONTROL INTERNO**

Promueve el mejoramiento continuo de las entidades

El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito



Establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo

Establece mecanismos para la prevención y evaluación



**HAGALO CON ALEGRÍA
SONREIR
HUMOR
DIVERSIÓN**

QUE VALGA LA PENA





Escuela Superior de
Administración Pública

REFERENTES BIBLIOGRAFICOS

www.dapf.gov.co

www.icontec.org.

www.clad.org

www.cepal.org

Manual Operativo 2 MIPG

Decreto 1499/17 DAFP

Constitución Política de Colombia

Plan Nacional de Desarrollo, Pacto por Colombia, pacto por al equidad.
Ley1955/19

-.....



Escuela Superior de
Administración Pública

Administración Pública

EL COMPROMISO

ORGANIZACIONES PÚBLICAS DE CLASE MUNDIAL

Rodrigo Alonso Vera Jaimes

rodave60@hotmail.com

Twitter: @rvera2401



Escuela Superior de
Administración Pública

Gracias



Escuela Superior de
Administración Pública

Administración Pública