



**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.



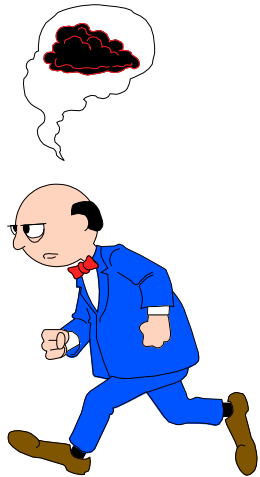
# OBJETIVOS

- 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.



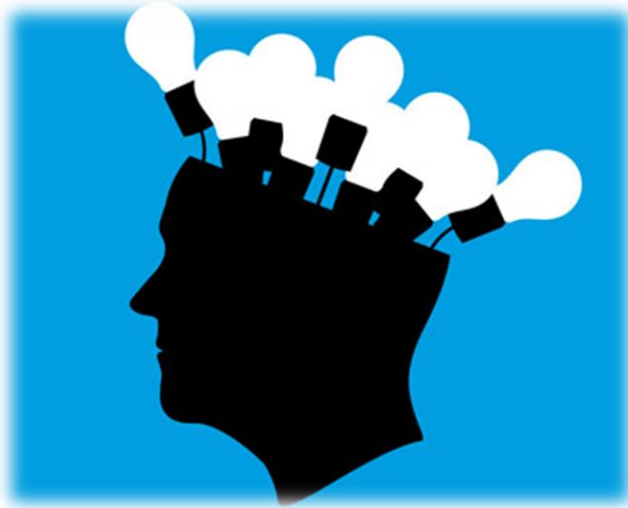
# ¿Quiénes vinieron?

- 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**

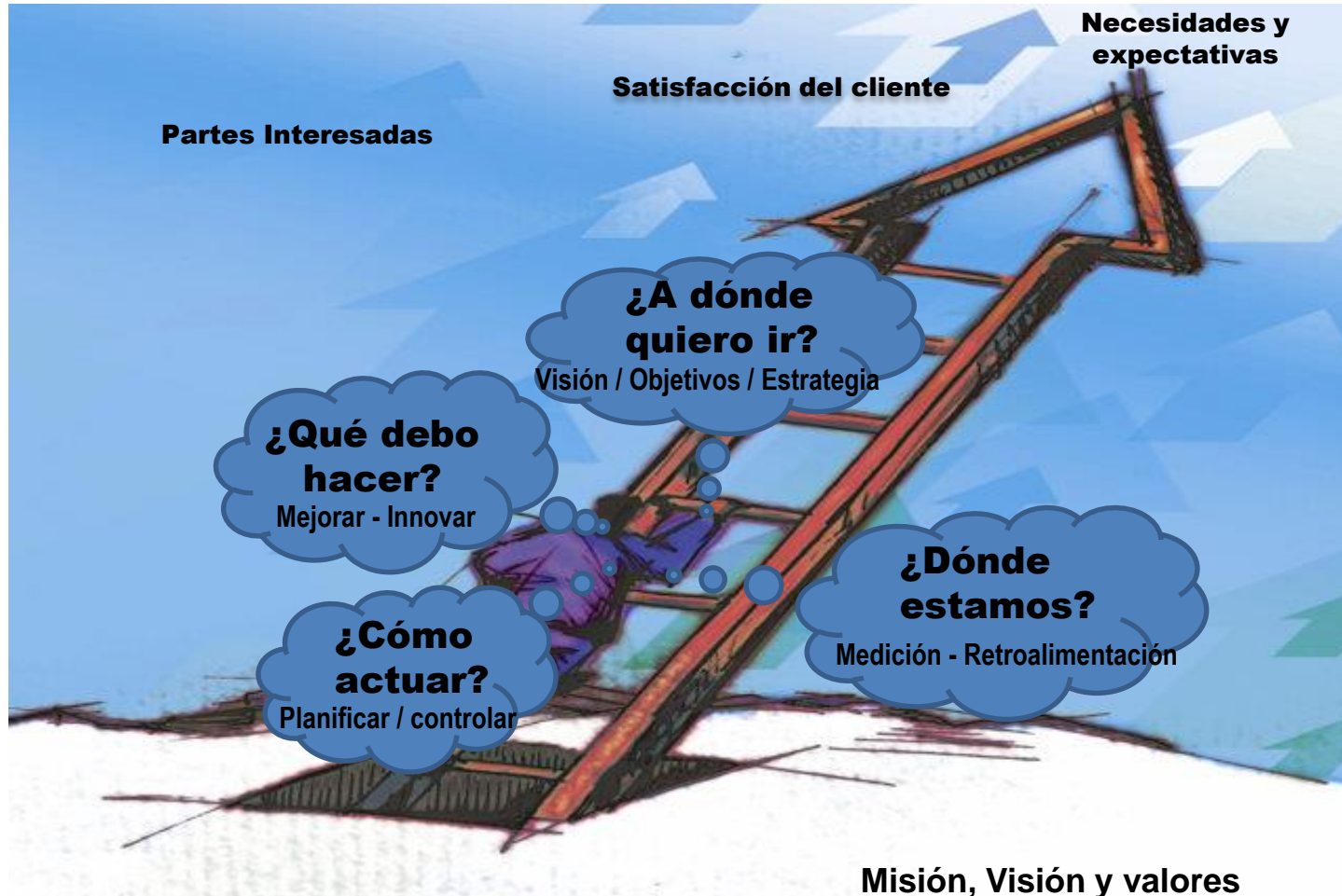
**OPORTUNIDADES**

**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

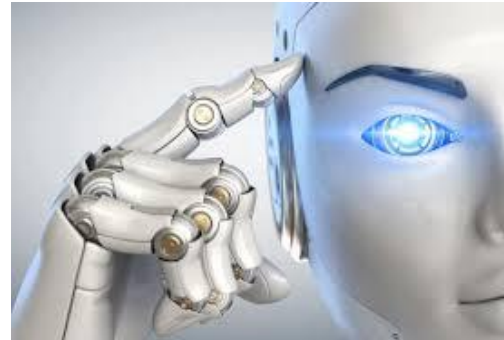
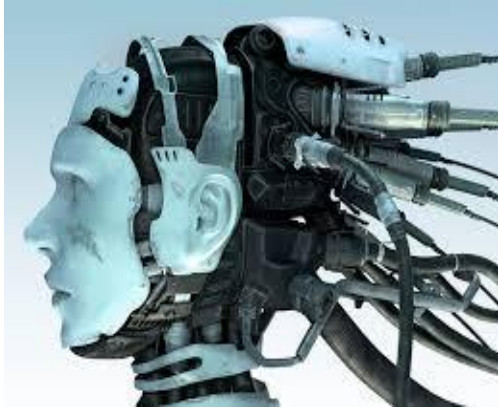
**17** POLÍTICAS

**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)**



**Escuela Superior de  
Administración Pública**



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



Escuela Superior de  
Administración Pública

# 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**

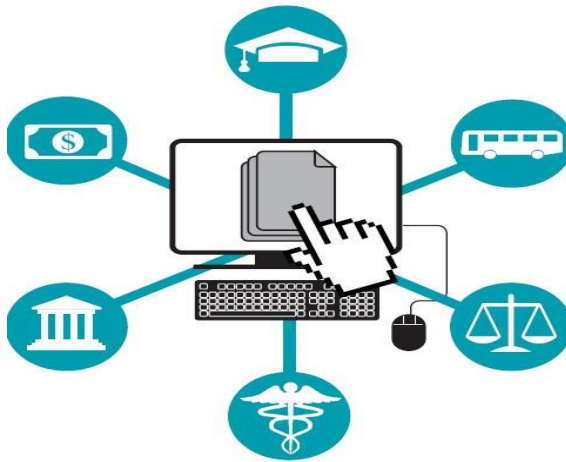
**Toma como eje de  
la Gestión  
Pública las  
necesidades de los  
ciudadanos.**



# 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



Estádio da Luz, Lisbon  
October 25th



# 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.



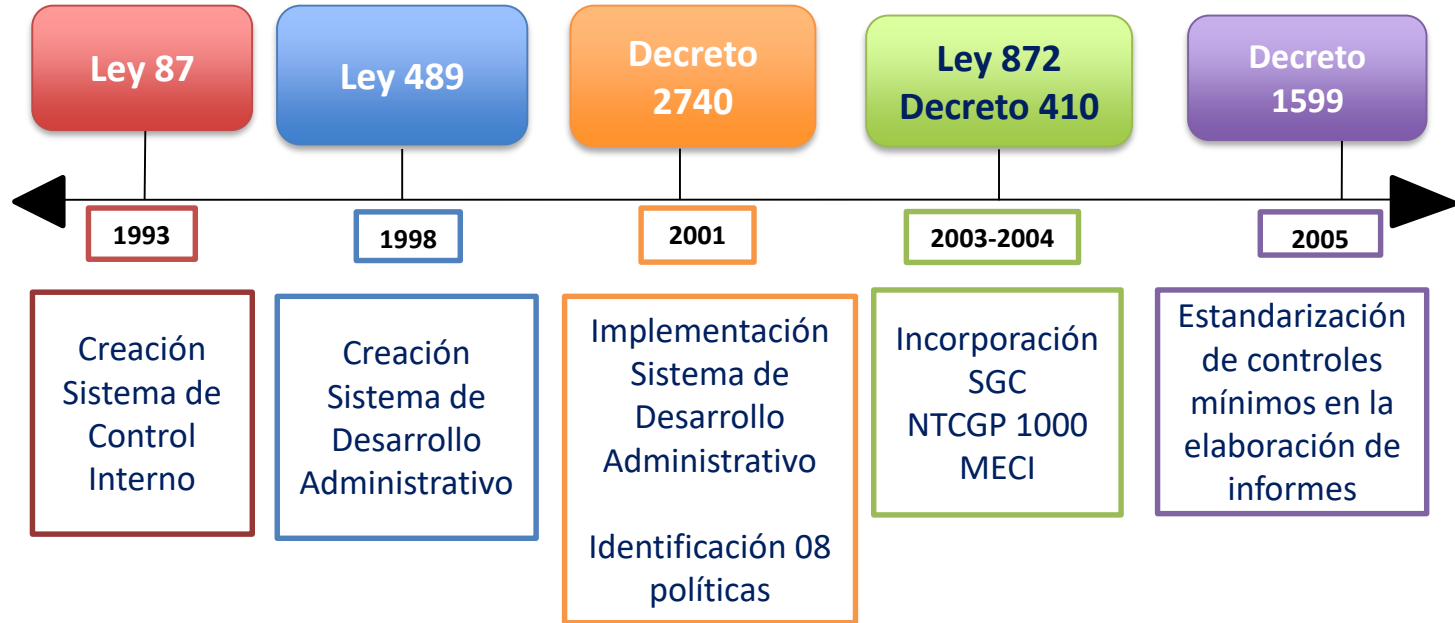
De conformidad con el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 con la expedición del Decreto mediante el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión quedarán **derogados**:

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

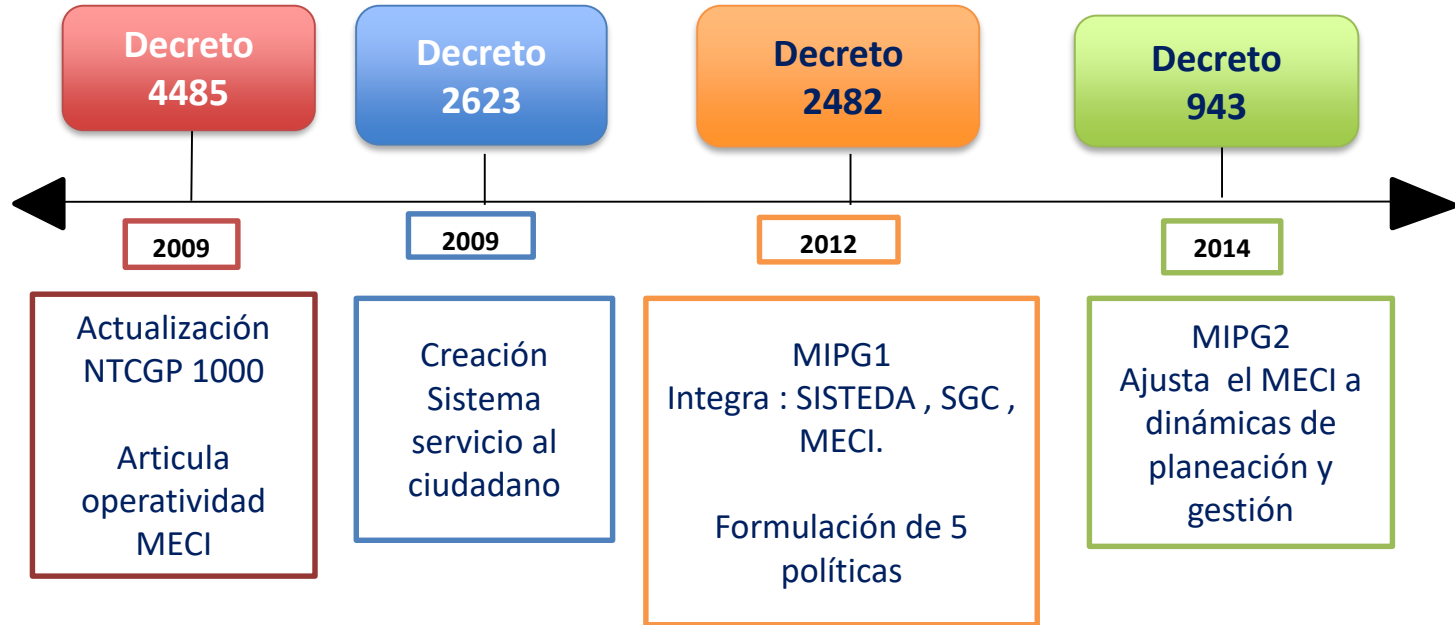
La Ley 872 de  
2003.



# 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



# 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 .

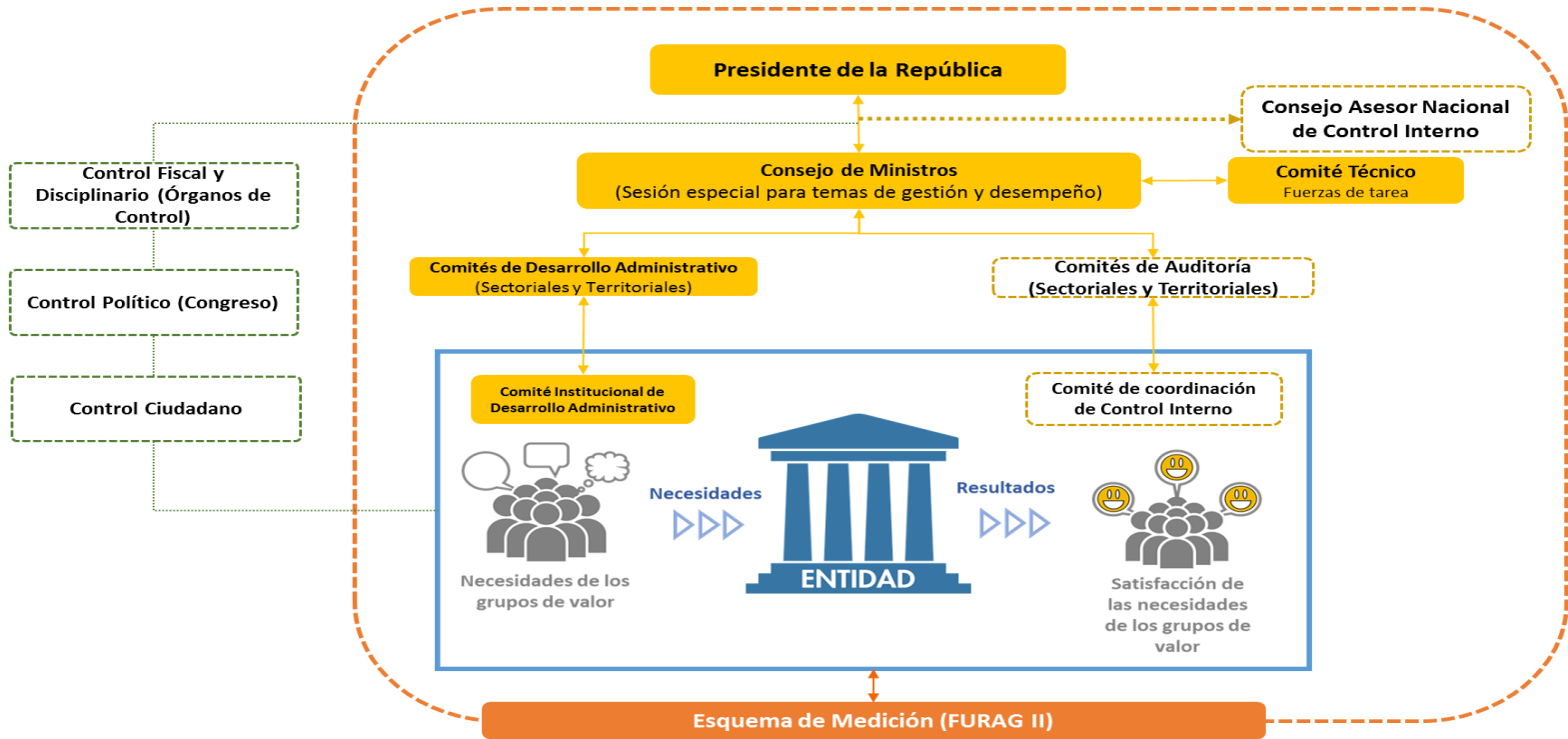
## ESQUEMA MEDICIÓN DEL MODELO

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:

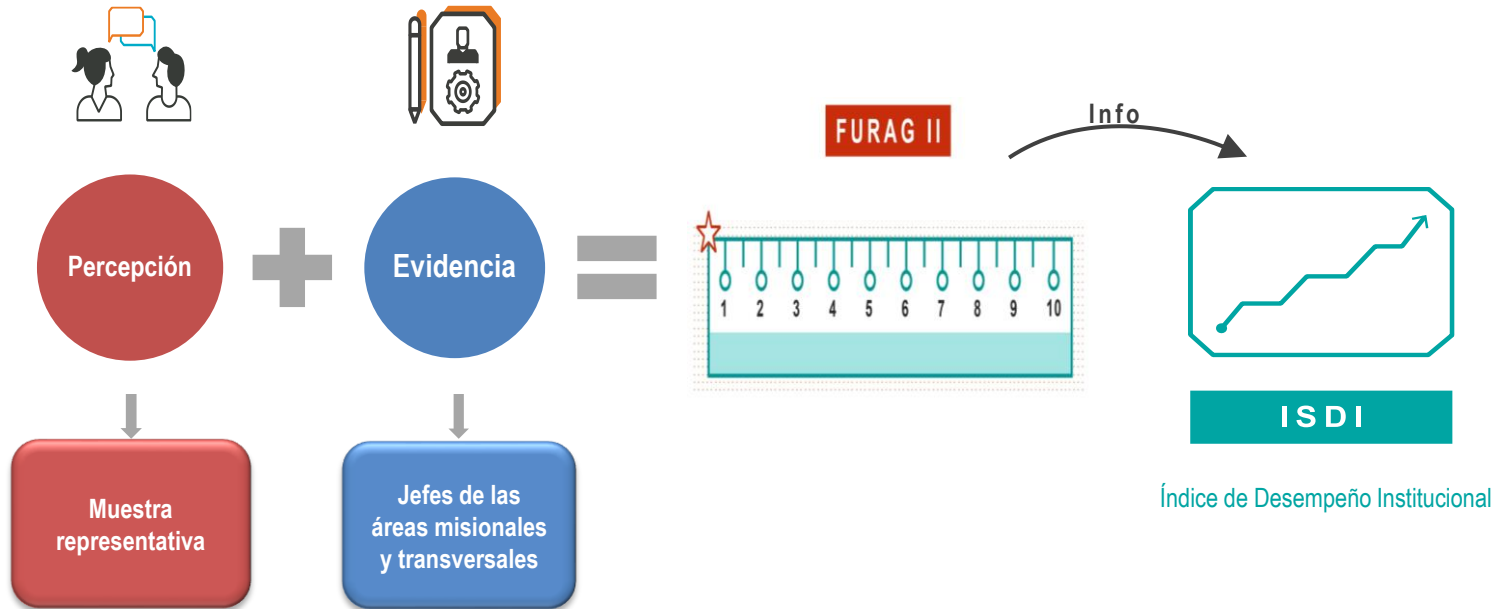
- AUTODIAGNÓSTICO.
- FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE Y AVANCE DE GESTIÓN FURAG II.
- FOCALIZAR ANÁLISIS SUSTANTIVOS DEL MODELO, DETERMINAR FORTALEZAS Y DEBILIDADES.
- ACTUALIZAR INFORMACIÓN Y ESTANDARIZAR DATOS RELEVANTES QUE PERMITAN MEDIR EL INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL ISDI.
- CONSOLIDAR UN SISTEMA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



# FURAG II

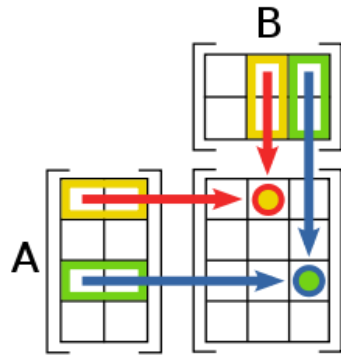


Instrumento a través del cual se capturan los datos necesarios para estimar una medida del desempeño institucional.

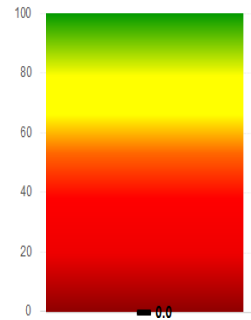




# Herramientas de Autodiagnóstico



*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

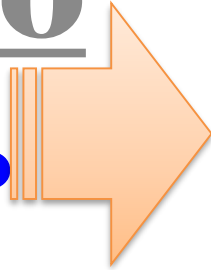




# **PROPÓSITO**

**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

<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> 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
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> 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
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> 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
<b>"RUTA DE LA CALIDAD"</b> 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
<b>"RUTA DE LA INFORMACIÓN"</b> 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



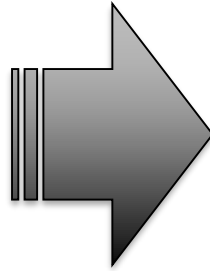
Focalizar sus procesos de  
gestión  
en la consecución de los  
resultados



# 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**





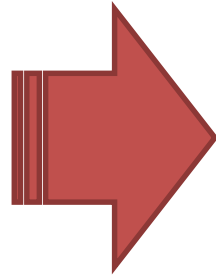
# 3ª. DIMENSIÓN: GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

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<sup>a</sup>. 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](http://www.dapf.gov.co)

[www.icontec.org](http://www.icontec.org).

[www.clad.org](http://www.clad.org)

[www.cepal.org](http://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](mailto:rodave60@hotmail.com)

Twitter: @rvera2401



Escuela Superior de  
Administración Pública

# Gracias



Escuela Superior de  
Administración Pública

Administración Pública