



BOMBEROS DE BUCARAMANGA

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011

JEFE OFICINA ASESORA
DE
CONTROL INTERNO

JACKELINE RODRIGUEZ M.

PERIODO EVALUADO:
MARZO - JUNIO 2019

FECHA DE ELABORACION Y
PUBLICACION: 09 DE JULIO DE 2019



Introducción

El presente documento contiene los resultados de la medición de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, llevada a cabo a través del Formulario Único de Avance en la Gestión FURAG, así como los resultados de la medición de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno - MECI, llevada a cabo también a través del Formulario Único de Avance en la Gestión FURAG.

La información producto del diligenciamiento del FURAG, se constituye en la línea base que permitirá a BOMBROS DE BUCARAMANGA, avanzar en la implementación del MIPG y del MECI y así contribuir al cumplimiento de los propósitos del Gobierno Nacional de orientar su gestión hacia resultados, enfocada al servicio ciudadano y sustentada en un compromiso colectivo sobre el desarrollo del país, en torno al ***Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad***.

Del diligenciamiento de dicho formulario nos encargamos la Directora Administrativa y Financiera con funciones de planeación y control interno y así finalmente contar con los resultados de desempeño institucional vigencia 2018

Este informe de resultados se presenta a través de gráficos. Se clasifica en cuatro (4) secciones que se habilitan una vez se determinan los criterios de la consulta a través de ocho (8) filtros: 1) Región; 2) Departamento; 3) Municipio; 4) Categoría municipal; 5) Municipios de estabilización; 6) Naturaleza jurídica; 7) Grupo par y 8) Entidad.

Se muestran los resultados generales del desempeño institucional MIPG; los resultados por cada una de las 7 dimensiones; los resultados obtenidos por cada una de las 16 políticas evaluadas del total de 17; y por último se muestra los resultados de los índices detallados por políticas de gestión y desempeño institucional.

También se muestran los resultados generales del desempeño del Control Interno; por cada uno de los cinco componentes del MECI; y por cada una de las 4 líneas de defensa y la última sección muestra los resultados de la autoevaluación y la evaluación independiente.

Finalmente me permito presentar a la Alta Dirección, al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, Comité Institucional de Control Interno, puntualmente recomendaciones por cada dimensión del MIPG, concluyéndose la necesidad de revisar nuevamente los autodiagnósticos inicialmente practicados y actualizar el Plan de Acción propuesto para la implementación del Modelo y que fue aprobado en el Acta 01 de 2018 por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.



RESULTADOS DESEMPEÑO INSTITUCIONAL TERRITORIO VIGENCIA 2018

Índice de desempeño institucional
entidades territoriales
57,7

Universo Aplicación MIPG entidades
territoriales
1631

Número de entidades según filtro
1568 de 1631



I. Resultados generales



BOMBEROS DE BUCARAMANGA, obtuvo un puntaje de 51.6 Dentro del puntaje máximo de 54.0 del grupo par, subagrupada en el quintil uno 3.

El índice de desempeño institucional refleja el grado de orientación que tiene la entidad hacia la **eficacia** (la medida en que se logran los resultados institucionales), **eficiencia** (la medida en que los recursos e insumos son utilizados para alcanzar los resultados) y **calidad** (la medida en la que se asegura que el producto y/o prestación del servicio responde a atender las necesidades y problemas de sus grupos de valor).

El **ranking (quintil)**: el quintil es una medida de ubicación que le permitirá a la entidad conocer que tan lejos está del puntaje máximo obtenido dentro del grupo par. Una entidad con buen desempeño estará ubicada en los quintiles más altos (4 y 5), mientras que una entidad con bajo desempeño se ubicará en los quintiles más bajos (1, 2 y 3).

BOMBEROS DE BUCARAMANGA, se encuentra por debajo del 20% de entidades con mejores puntajes de desempeño institucional de su grupo par.



II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Los índices de gestión de cada una de las dimensiones de MIPG, a saber:

- 📌 Talento humano.
- 📌 Direccionamiento estratégico.
- 📌 Gestión con valores para resultados.
- 📌 Evaluación de resultados.
- 📌 Información y comunicación.
- 📌 Gestión del conocimiento.
- 📌 Control Interno.

La sección de dimensiones, está compuesta por un (1) gráfico y una (1) tabla resumen. El gráfico compara el resultado de la entidad consultada frente al resultado del grupo de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial por cada una de las dimensiones.

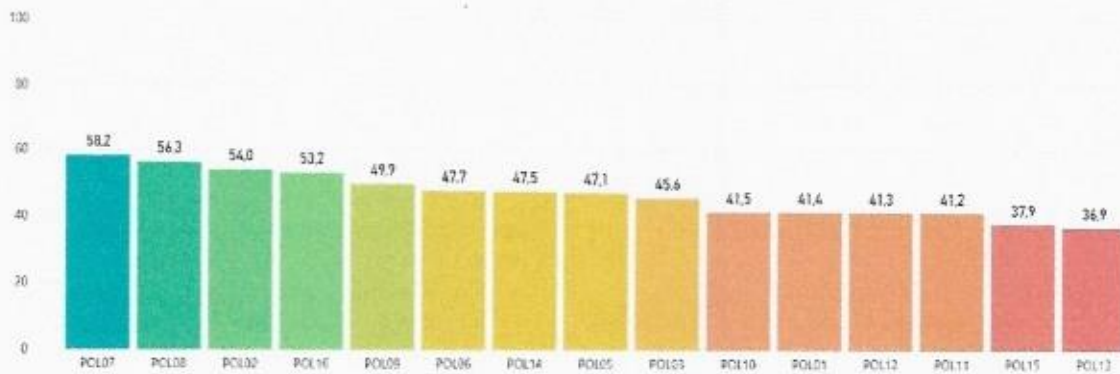
Gráfico Radar: este gráfico muestra el puntaje que obtuvo BOMBEROS DE BUCARAMANGA, por cada una de las siete dimensiones y lo compara con el puntaje máximo del grupo de entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Territorial.

Para la BOMBEROS DE BUCARAMANGA consultada se muestra el resultado en color azul y el grupo de entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial aparece en color naranja. Cada punta del radar representa una dimensión. La punta más próxima al exterior indica que el puntaje de esa dimensión es superior respecto de las otras y la punta más próxima al interior indica que el puntaje de esa dimensión es inferior respecto de las otras.

Tabla de apoyo: Esta tabla resume los resultados del gráfico radar, ordenando la información desde la dimensión 1: Talento humano, hasta la dimensión 7: Control interno, mostrando el puntaje máximo del grupo de entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Territorial y el puntaje obtenido por la entidad consultada (tomando como referencia los colores del gráfico radar). La tabla permite evidenciar con cifras la distancia que hay entre el puntaje obtenido por la entidad y el puntaje máximo obtenido por las entidades del grupo de la Rama Ejecutiva del Orden Territorial.



III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Nota: Los colores en esta gráfica representan un ranking de las políticas según los puntajes obtenidos. No necesariamente denotan un alto o bajo desempeño.

POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano
 POL02: Integridad
 POL03: Planeación Institucional

POL05: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
 POL06: Gobierno Digital
 POL07: Seguridad Digital
 POL08: Defensa Jurídica

POL09: Transparencia. Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción
 POL10: Servicio al ciudadano
 POL11: Racionalización de Trámites
 POL12: Participación Ciudadana en la Pública

POL13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
 POL14: Gestión Documental
 POL15: Gestión del Conocimiento
 POL16: Control Interno

El gráfico de barras que ordena las políticas de gestión y desempeño institucional de acuerdo al puntaje obtenido en cada una de ellas de manera descendente. El eje **X** ubica a las políticas de gestión y desempeño y el eje **Y** clasifica las Políticas según el puntaje entre un valor de 0 a 100.

Lo que quiere decir que la primera barra (de color azul) representará la política que obtuvo el mayor puntaje, mientras que la última barra (de color rojo) representará la política que obtuvo el menor puntaje. Esto no implica que el puntaje obtenido por cada Política sea bueno o malo. Los colores permiten identificar en que Políticas la entidad tiene mayores avances y en cuales debe priorizar acciones de mejora.

Cada barra en la parte superior muestra el puntaje obtenido por política de gestión y desempeño.

IV. Índices detallados por política

| Índices detallados por políticas de gestión y desempeño institucional | Puntaje consultado | Puntaje máximo |
|--|--------------------|----------------|
| 1E: CONTROL INTERNO: Línea Estratégica | 50.4 | 99.0 |
| 1J: CONTROL INTERNO: Tercera Línea de Defensa | 71.2 | 91.7 |
| 12: CONTROL INTERNO: Segunda Línea de Defensa | 50.5 | 98.8 |
| 11: CONTROL INTERNO: Primera Línea de Defensa | 53.2 | 96.0 |
| 176: CONTROL INTERNO: Institucionalidad (esquema líneas de defensa) adecuada para la efectividad del control interno | 53.3 | 97.5 |
| 175: CONTROL INTERNO: Evaluación independiente al sistema de control interno | 65.6 | 96.5 |
| 169: GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del Componente cultural | 42.8 | 83.1 |
| 168: GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del Componente tecnológico | 46.2 | 94.8 |
| 167: GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del Componente documental | 50.0 | 97.5 |
| 166: GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del Componente administración de archivos | 43.6 | 81.1 |
| 165: GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del Componente estratégico | 55.3 | 77.0 |
| 164: EVALUACIÓN DE RESULTADOS: Mejoramiento continuo | 33.7 | 85.0 |
| 163: EVALUACIÓN DE RESULTADOS: Enfoque en la satisfacción ciudadana | 37.7 | 92.7 |
| 162: EVALUACIÓN DE RESULTADOS: Documentación del seguimiento y la evaluación | 49.0 | 85.2 |
| 161: EVALUACIÓN DE RESULTADOS: Mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación | 41.6 | 86.5 |
| 160: PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Responsabilidad por resultados | 34.1 | 84.9 |
| 159: PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Diálogo permanente e incluyente en diversos espacios | 40.4 | 91.7 |
| 158: PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Información basada en resultados de gestión y en avance en garantía de derechos | 50.4 | 92.3 |
| 157: PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Condiciones institucionales idóneas para la rendición de cuentas permanente | 42.2 | 91.6 |
| 156: PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Índice de Rendición de Cuentas en la Gestión Pública | 44.1 | 96.0 |
| 155: PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Eficacia de la participación ciudadana para mejorar la gestión institucional | 41.3 | 94.4 |
| 154: PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Calidad de la participación ciudadana en la gestión pública | 48.3 | 96.9 |
| 153: PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Grado involucramiento de ciudadanos y grupos de interés | 44.5 | 86.1 |
| 152: PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Condiciones institucionales idóneas para la promoción de la participación | 30.4 | 89.5 |
| 151: RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES: Beneficios de las acciones de racionalización adelantadas | 53.8 | 96.9 |
| 150: RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES: Trámites racionalizados y recursos feridos en cuenta para mejorarlos | 49.3 | 86.4 |
| 149: RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES: Priorización de trámites con base en las necesidades y expectativas de los ciudadanos | 36.3 | 77.8 |
| 148: RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES: Identificación de los trámites a partir de los productos o servicios que ofrece la entidad | 45.3 | 77.4 |
| 147: SERVICIO AL CIUDADANO: Cumplimiento de expectativas de ciudadanos y usuarios | 35.0 | 95.1 |
| 146: SERVICIO AL CIUDADANO: Entusiasmo en el servicio | 43.3 | 98.0 |
| 145: SERVICIO AL CIUDADANO: Cobertura de los servicios de la entidad | 52.1 | 99.0 |
| 144: SERVICIO AL CIUDADANO: Fortalecimiento de habilidades y compromiso con el servicio de servidores públicos | 43.0 | 99.0 |
| 143: SERVICIO AL CIUDADANO: Procesos y procedimientos para un servicio de calidad | 43.1 | 99.0 |
| 142: SERVICIO AL CIUDADANO: Arreglos institucionales implementados y política formalizada | 42.1 | 99.0 |
| 141: TRANSPARENCIA: Transparencia en las compras públicas | 61.2 | 79.1 |
| 140: TRANSPARENCIA: Criterios diferenciales de accesibilidad a la información pública aplicados | 40.1 | 86.3 |
| 139: TRANSPARENCIA: Instrumentos de gestión de la información publicados | 45.8 | 76.5 |
| 138: TRANSPARENCIA: Gestión documental para el acceso a la información pública implementada | 49.0 | 99.0 |
| 137: TRANSPARENCIA: Institucionalización efectiva de la Política de Transparencia y acceso a la información pública | 40.6 | 88.5 |
| 136: TRANSPARENCIA: Lineamientos para el manejo y la seguridad de la información pública implementados | 43.3 | 99.0 |
| 135: TRANSPARENCIA: Sistema de seguimiento al acceso a la información pública en funcionamiento | 53.2 | 78.9 |
| 134: TRANSPARENCIA: Atención apropiada a trámites, peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias de la ciudadanía | 31.8 | 97.0 |

| | | |
|---|------|------|
| 133. TRANSPARENCIA: Divulgación proactiva de la información | 53,1 | 98,0 |
| 132. TRANSPARENCIA: Índice de Transparencia y Acceso a la información Pública | 46,3 | 98,1 |
| 131. TRANSPARENCIA: Gestión de Riesgos de Corrupción | 70,1 | 89,9 |
| 130. TRANSPARENCIA: Lucha contra la corrupción y promoción de la integridad | 60,7 | 73,7 |
| 129. TRANSPARENCIA: Formulación y seguimiento al Plan Anticorrupción | 56,1 | 75,3 |
| 128. DEFENSA JURÍDICA: Información estratégica para la toma de decisiones | 43,9 | 80,5 |
| 127. DEFENSA JURÍDICA: Capacidad institucional para ejercer la defensa jurídica | 54,8 | 82,8 |
| 126. DEFENSA JURÍDICA: Recuperación de Recursos Públicos | 55,6 | 70,5 |
| 125. DEFENSA JURÍDICA: Gestión de pagos de sentencias y conciliaciones | 51,3 | |
| 124. DEFENSA JURÍDICA: Gestión de los procesos judiciales | 53,9 | 79,9 |
| 122. DEFENSA JURÍDICA: Prevención del Daño Antijurídico | 44,3 | 74,8 |
| 121. GOBIERNO DIGITAL: Seguridad de la información | 41,2 | 68,4 |
| 120. GOBIERNO DIGITAL: Fortalecimiento de la Arquitectura Empresarial | 47,9 | 99,0 |
| 119. GOBIERNO DIGITAL: Trámites y servicios en línea o parcialmente en línea | 52,0 | 99,0 |
| 118. GOBIERNO DIGITAL: Empoderamiento de los ciudadanos mediante un Estado abierto | 51,1 | 95,3 |
| 117. FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL: Gestión óptima de los bienes y servicios de apoyo | 51,7 | 81,4 |
| 116. FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL: Manual de Funciones y Competencias Actualizados | 54,6 | 67,4 |
| 115. FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL: Modelo de operación por procesos alineado a la estrategia institucional | 42,9 | 76,0 |
| 114. FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL: Planta de Personal organiza el trabajo en función de las necesidades de la entidad | 43,0 | 70,7 |
| 113. FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL: Estructura Organizacional orientada a objetivos institucionales | 35,6 | 65,0 |
| 112. PLANEACIÓN: Identificación de mecanismos para el seguimiento, control y evaluación | 38,7 | 87,5 |
| 111. PLANEACIÓN: Planeación participativa | 46,3 | 88,2 |
| 110. PLANEACIÓN: Formulación de la política de administración del riesgo | 60,2 | 81,0 |
| 109. PLANEACIÓN: Enfoque en la satisfacción ciudadana | 39,1 | 80,6 |
| 108. PLANEACIÓN: Planeación basada en evidencias | 40,8 | 90,6 |
| 107. INTEGRIDAD: Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción | 56,4 | 85,1 |
| 105. INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público | 47,8 | 79,9 |
| 104. TALENTO HUMANO: Desvinculación exitosa y retención del conocimiento generado por el talento humano | 48,5 | 87,6 |
| 103. TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad | 38,3 | 88,6 |
| 102. TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano | 48,1 | 99,0 |
| 101. TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del talento humano | 44,5 | 89,9 |
| C5. CONTROL INTERNO: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora | 48,0 | 94,7 |
| C4. CONTROL INTERNO: Información y comunicación relevante y oportuna para el control | 49,5 | 99,0 |
| C3. CONTROL INTERNO: Actividades de control efectivas | 56,9 | 99,0 |
| C2. CONTROL INTERNO: Evaluación estratégica del riesgo | 60,5 | 91,7 |
| C1. CONTROL INTERNO: Ambiente propicio para el ejercicio del control | 52,7 | 98,3 |



RESULTADOS DESEMPEÑO INSTITUCIONAL TERRITORIO VIGENCIA 2018

Índice de control interno entidades territoriales

47,7

Universo Aplicación MECI entidades territoriales

5892

Número de entidades según filtro

1 de 1



I. Resultados generales



El índice de desempeño de Control Interno refleja el grado de orientación de la entidad a la prevención, control y gestión del riesgo para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua. La sección de resultados generales contiene dos gráficas que hacen referencia a los resultados de la entidad frente al desempeño del Control Interno la primera arroja el puntaje que logró la entidad y la segunda indica su posición en quintiles según el grupo par.

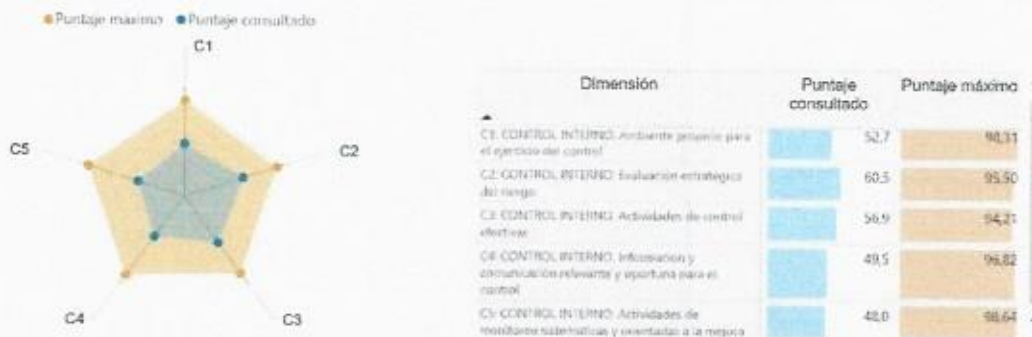
El grupo par el índice mínimo fue de 14.4 y el máximo 54.0 obteniendo la entidad 53.2.

El ranking (quintil): el quintil es una medida de ubicación que le permitirá a la entidad conocer que tan lejos está del puntaje máximo obtenido dentro del grupo par. Una entidad con buen desempeño estará ubicada en los quintiles más altos (4 y 5), mientras que una entidad con bajo desempeño se ubicará en los quintiles más bajos (1, 2 y 3).

Quintil 4 ubicado entre los rangos 3 y 4: la consulta hace parte del 20% de entidades que está por encima del 60% de entidades con menores puntajes y por debajo del 20% de entidades con mejores puntajes de desempeño del Control Interno de su grupo par.

BOMBEROS DE BUCARAMANGA, se encuentra por debajo del 20% de entidades con mejores puntajes de desempeño institucional de su grupo par.

II. Índices de desempeño de los componentes MECI



En esta sección se presentan los puntajes obtenidos en cada uno de los componentes del MECI, a saber:

- 📌 Ambiente control
- 📌 Evaluación del riesgo
- 📌 Actividades de control
- 📌 Información y comunicación
- 📌 Actividades de monitoreo

Gráfico Radar: este gráfico muestra el puntaje que obtuvo la entidad consultada por cada uno de los cinco (5) componentes del MECI y lo compara con el puntaje máximo del grupo de entidades del Orden Territorial.

Para la entidad consultada se muestra el resultado en color azul y el grupo de entidades del Orden Territorial aparece en color naranja. Cada punta del radar representa un componente. La punta más próxima al exterior indica que el puntaje de ese componente es superior respecto de los otros y la punta más próxima al interior indica que el puntaje de ese componente es inferior respecto de los otros.

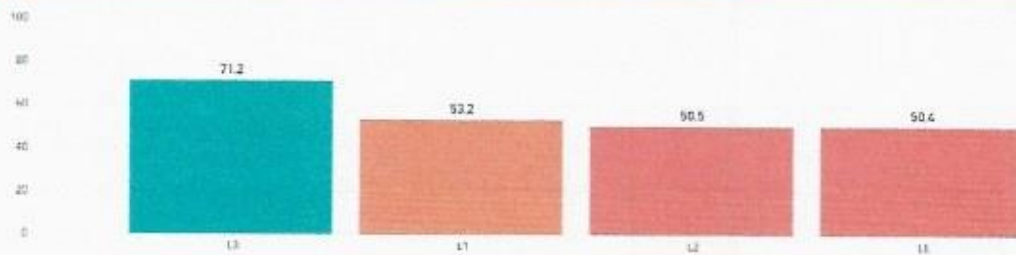
Tabla de apoyo: esta tabla resume los resultados del gráfico radar, ordenando la información desde el componente 1: Ambiente control, hasta el componente 5: Actividades de monitoreo, mostrando el puntaje máximo del grupo de entidades del Orden Territorial y el puntaje obtenido por la entidad consultada. (respetando los colores del gráfico radar).

Tabla de apoyo: Esta tabla resume los resultados del gráfico radar, ordenando la información desde el componente 1: Ambiente control, hasta el componente 5: Actividades de monitoreo, mostrando el puntaje máximo del grupo de entidades del Orden Territorial y el puntaje obtenido por la entidad consultada. (respetando los colores del gráfico radar)

La tabla permite evidenciar con cifras la distancia que hay entre el puntaje obtenido por la entidad y el puntaje máximo obtenido por las entidades del grupo del Orden Territorial.



III. Índices de desempeño de las líneas de defensa



Nota: Los valores en este gráfico no representan el alto o bajo desempeño, sino el ranking de las líneas de defensa a partir de sus puntajes de la encuesta.

| Id índice | Descripción |
|-----------|---|
| L3 | CONTROL INTERNO: Tercera Línea de Defensa |
| L2 | CONTROL INTERNO: Segunda Línea de Defensa |
| L1 | CONTROL INTERNO: Primera Línea de Defensa |
| LE | CONTROL INTERNO: Línea Estratégica |

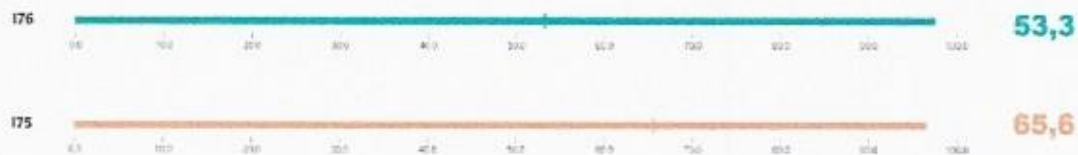
Líneas de defensa

Para el análisis se cuenta con un gráfico de barras que ordena las Líneas de defensa, de acuerdo al puntaje obtenido en cada una de ellas de manera descendente. El eje **X** ubica a las Líneas de defensa y el eje **Y** clasifica las Líneas de defensa según el puntaje entre un valor de 0 a 100.

Esto quiere decir que la primera barra (de color azul) representará la Línea de defensa que obtuvo el mayor puntaje, mientras que la última gráfica (de color rojo) representará la Línea de defensa que obtuvo el menor puntaje, esto no implica que el puntaje obtenido por cada Línea de defensa sea bueno o malo. Los colores permiten identificar en que Líneas de defensa la entidad tiene mayores avances y en cuales debe priorizar acciones de mejora. Cada barra en la parte superior muestra el puntaje obtenido por Línea de defensa.



IV. Autoevaluación vs. Evaluación independiente



175: CONTROL INTERNO: Evaluación independiente al sistema de control interno

176: CONTROL INTERNO: Institucionalidad (esquema líneas de defensa) adecuada para la efectividad del control interno

Nota: El índice de evaluación independiente solo aparece para aquellas entidades en las que el Jefe de Planeación designa el FURAG.

Autoevaluación vs Evaluación independiente

Esta sección se compone de un gráfico de bala que indica el resultado que obtuvo la entidad mediante la evaluación independiente que lidera el Jefe de Control Interno de la entidad o quien haga sus veces y la compara con el resultado de la autoevaluación a cargo de los responsables de los procesos, programas y/o proyectos o segunda línea de defensa de la Entidad.

Este despacho basado en los anteriores resultados del FURAG, se permite dar las siguientes recomendaciones por cada una de las 7 Dimensiones del MIPG V2.

Dimensión de Talento Humano



MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades sin el cual sería imposible gestionarse y lograr sus objetivos y resultados. El talento humano lo conforman todas las personas que laboran en la entidad y contribuyen con su trabajo al cumplimiento de su propósito fundamental, y a garantizar derechos y responder demandas de los ciudadanos, en el marco de los valores del servicio público.

Por ello, es importante que la entidad trabaje permanentemente para que sus procesos de selección y desarrollo de las personas estén acordes con las propias necesidades institucionales y con las normas que les rige en materia de personal, den garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promuevan la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Contar con la caracterización de todos sus servidores actualizada.
- Coherencia de las estrategias y programas de talento humano y con los objetivos y metas institucionales.
- La implementación frecuente y oportuna de los programas de inducción y reinducción, bienestar, incentivos, provisión de empleos vacantes, seguridad y salud en el trabajo, evaluación de desempeño, desvinculación asistida para pensionados y por otras causas.
- La inversión de recursos basada en la priorización de las necesidades capacitación.
- El mejoramiento del clima laboral, a partir de su medición.
- Coherencia entre los resultados de la evaluación de desempeño laboral y el cumplimiento de las metas institucionales.
- Contar con un líder de la Política de integridad.
- Implementar estrategias para socializar y apropiar el Código de Integridad.
- Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés.

Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación



Para MIPG es vital que las entidades tengan claro su horizonte a corto, mediano y largo plazo, con lo cual puedan priorizar sus recursos y su talento humano y focalizar sus procesos de gestión en la consecución de los resultados previstos en los planes de desarrollo y (nacionales o territoriales) con los cuales espera atender las demandas sociales y ciudadanas.

Por ello, es importante que la entidad trabaje permanentemente para que sus procesos de planeación de actividades, metas y tiempos, asignación de responsables y programación presupuestal y de ejecución de gastos, se enfoquen a garantizar los derechos; satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de sus grupos de valor (ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios), así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad institucional. De igual manera es importante definir adecuadamente los riesgos que pueden afectar el logro de lo previsto en los planes y los indicadores a través de los cuales monitoreará si estos se están cumpliendo en los términos y condiciones previstos.

Se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Diseño y elaboración de planes con base en evidencias (resultados de auditorías internas y externas, de gestión de riesgos, capacidad institucional, desempeño de periodos anteriores).
- Contundencia en la política de administración de riesgos.
- Pertinencia en el diseño de los indicadores de seguimiento.
- Planes (estratégicos y de acción), orientados a atender las necesidades o problemas de los grupos de valor.
- Finalmente la integración en el Plan de Acción Institucional, cuya fecha límite es el 31 de enero de cada vigencia.

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

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

Dimensión de Gestión con Valores para Resultados



MIPG facilita que la gestión de las entidades se oriente al logro de resultados en el marco de la integridad, a través de la puesta en marcha de los cursos de acción o trayectorias de implementación definidas desde los ejercicios de direccionamiento estratégico, teniendo en cuenta el talento humano del que dispone la entidad.

Por ello, es importante que la entidad desarrolle procesos que le permitan atender sus funciones y competencias legales y llevar a cabo actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público. Y En este sentido, se debe trabajar desde dos perspectivas: la primera, asociada a los aspectos relevantes para una adecuada operación sostenible de la organización: los procesos institucionales, la estructura organizacional, el suministro oportuno de recursos físicos y servicios internos, la gestión eficiente del gasto público, el uso estratégico de las TIC en la gestión de la entidad, la seguridad de la información, una defensa jurídica que garantice el ahorro y buen uso de recursos públicos, y en general todos aquellos aspectos que pueden facilitar la operación interna de las entidades (alianzas estratégicas, trabajo por proyectos).

Adicional a los requerimientos que exige contar con esquemas operativos ágiles, las entidades deben mantener una constante interacción con la sociedad de manera transparente y participativa, prestando un servicio de excelencia y facilitando la garantía del ejercicio de los derechos ciudadanos, a través de la entrega efectiva de trámites, servicios, información, programas y proyectos.

En este sentido, las entidades pueden consultar los lineamientos previstos en el Manual Operativo de MIPG y apoyarse en las herramientas de autodiagnóstico de las siguientes políticas, para identificar puntos débiles y fortalezas, en las que la entidad puede trabajar para fortalecer la implementación del Modelo:

- Gestión Presupuestal y eficiencia del Gasto público.
- Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea: TIC para la gestión y Seguridad de la información.
- Seguridad Digital.
- Defensa jurídica.
- Racionalización de Trámites.
- Participación ciudadana en la gestión pública.
- Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea: TIC para el servicio y TIC para Gobierno Abierto.
- Diseñar una modernización administrativa en la que la estructura organizacional facilite el trabajo por procesos, la toma oportuna de decisiones, el flujo de información interna y la claridad en la asignación de responsabilidades.

Dimensión de Evaluación de Resultados



Para MIPG es importante que las entidades conozcan de manera permanente los avances en su gestión y los logros de los resultados y metas propuestas, en los tiempos y recursos previstos y si general los efectos deseados para la sociedad; de igual manera, esto le permite introducir mejoras en la gestión.

Por ello, es importante que la entidad cuente permanentemente con un conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de su planeación institucional a fin de identificar los avances o limitaciones de su gestión, y al final del periodo, saber si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, con las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con un uso óptimo de recursos, e incluso, los efectos de esta gestión en la satisfacción de las necesidades y problemas de los grupos de valor.

Tanto el seguimiento como la evaluación se fundamentan en indicadores para monitorear y medir el desempeño de las entidades, los cuales se diseñan desde el ejercicio de planeación institucional, y dada la importancia que tienen, deben enfocarse en los criterios, directrices y normas que orientan la gestión, y en los productos, resultados e impactos que esta genera.

Se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Monitoreo oportuno para generar intervenciones que aseguren el cumplimiento de las metas institucionales.
- Monitoreo a la gestión del riesgo y control.
- Coherencia entre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de las metas institucionales.
- Utilidad de los indicadores para hacer seguimiento y evaluación de la gestión.
- Mejoramiento en la prestación del servicio a partir de encuestas de satisfacción de los ciudadanos.

Dimensión de Información y Comunicación



MIPG contempla la Información y Comunicación como la dimensión articuladora que permite a las entidades vincularse con su entorno y facilitar la ejecución de sus operaciones internas.

Por ello, es importante que en la entidad, tanto la información como los documentos que la soportan (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros), sean gestionados de manera que faciliten la operación de la entidad, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de la misma, todo ello garantizando la trazabilidad.

Así mismo, que esta información se difunda y transmita a través de múltiples canales de comunicación, tanto a los ciudadanos a quienes dirige sus bienes y servicios (grupos de valor), a quienes tienen algún interés en su gestión (grupos de interés) y a todos los servidores que laboran en la entidad.

Se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Gestión documental soportada en la Tabla de Retención Documental (TRD) y del Programa de Gestión Documental (PGD) de la entidad.
- Gestión de los riesgos de seguridad y privacidad de la información conforme a la metodología planteada por la entidad.
- Mecanismos para asegurar la trazabilidad sobre las transacciones realizadas en los sistemas de información.
- Publicación de la información de la entidad en su sitio web u otro espacio accesible para los ciudadanos.
- Acciones de diálogo implementada a través de múltiples canales y mejora de la gestión a partir de la retroalimentación de los grupos de valor.

En este sentido, las entidades pueden consultar los lineamientos previstos en el Manual Operativo de MIPG y apoyarse en las herramientas de autodiagnóstico de las políticas de gestión documental y de transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción, para identificar puntos débiles y fortalezas, en las que la entidad puede trabajar para fortalecer la implementación del Modelo. Estos instrumentos están disponibles en el microsítio de MIPG en la página Web de Función Pública.

Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación



MIPG contempla la Gestión del Conocimiento y la Innovación como una dimensión que fortalece de forma transversal a las demás dimensiones, ya que reconoce que el conocimiento que se genera o produce en una entidad es clave para su aprendizaje y su evolución.

Es importante que en la entidad todos los datos, información, ideas, investigaciones y experiencias que se generan, se documenten y estén disponibles y de fácil acceso para todos los servidores. En esencia MIPG busca que las entidades aprendan de sus propias experiencias y propicien el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los servidores públicos, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, así mismo, promueve la construcción de una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo.

Se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Análisis periódico de los indicadores de gestión.
- Gestión documental acorde con la normativa y las instrucciones del Archivo General de la Nación.
- Frecuencia de la inducción y reinducción.
- Mejoramiento del clima laboral para fomentar una mayor productividad y generación de Conocimiento.
- Transferencia de conocimiento de los proveedores y contratistas hacia la entidad

Dimensión de Control Interno



MIPG concibe al Control Interno como la dimensión que permite asegurar razonablemente que las demás dimensiones cumplan su propósito, al promover el diseño y aplicación de acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para su prevención y evaluación.

Por ello, es importante que la entidad actualice el Modelo Estándar de Control Interno, que es el instrumento a través del cual se materializa esta dimensión; es importante señalar que se cuenta con una nueva estructura del MECI la cual se fundamenta en cinco componentes, a saber:

- I. Ambiente de control,
- II. Administración del riesgo,
- III. Actividades de control,
- IV. Información y comunicación y
- V. Actividades de monitoreo.

Esta estructura está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad, no siendo ésta una tarea exclusiva de las oficinas de control interno:

I.Línea estratégica, conformada por la alta dirección y el equipo directivo;

II.Primera Línea, conformada por los gerentes públicos y los líderes de proceso;

III.Segunda Línea, conformada por servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (jefes de planeación o quien haga sus veces, supervisores e interventores de contratos o proyectos, comités de riesgos donde existan, comité de contratación, entre otros);

IV.Tercera Línea, conformada por la oficina de control interno.

Se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Compromiso de la alta dirección con el sistema de control interno.
- Seguimiento a la gestión del riesgo por parte de la oficina de planeación.
- Monitoreo a los controles de los riesgos.
- Utilidad de la política de administración de riesgos para determinar la probabilidad de ocurrencia de los riesgos y su impacto.
- Gestión de los riesgos de seguridad y privacidad de la información conforme a la metodología planteada por la entidad.