

**Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Mipg del Municipio de
Santa Bárbara de Iscuandé en el Departamento de Nariño**

**Jairo Giovanny Burbano Eraso
Doris Omaira Oliveros Angulo**

**Universidad de Nariño en Convenio con la Universidad
Jorge Tadeo Lozano
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en Gerencia en Gobierno y Gestión Pública
San Juan de Pasto
2019**

**Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Mipg del Municipio de Santa
Bárbara de Iscuandé en el Departamento de Nariño**

**Jairo Giovanni Burbano Eraso
Doris Omaira Oliveros Angulo**

**Docente
Dr. Vicente Fernando Salas Salazar**

**Universidad de Nariño en Convenio con la Universidad
Jorge Tadeo Lozano
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en Gerencia en Gobierno y Gestión Pública
San Juan de Pasto
2019**

Contenido

Introducción	7
Diagnóstico de la Situación Actual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Mipg de la Alcaldía del Municipio de Santa Bárbara de Iscuande en el Departamento de Nariño	9
Diseño se los Procesos y Procedimientos Adecuados para la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Mipg de la Alcaldía del Municipio de Santa Bárbara de Iscuande en el Departamento de Nariño	31
Conclusiones	52
Recomendaciones.....	53
Bibliografía.....	54
Anexos.....	55

Lista de Figuras

Figura 1. Presentación Diagnostico MIPG Alcaldía Santa Barbara de Icuande.....	10
Figura 2. Índice de Desempeño Institucional.....	11
Figura 3. Presentación Diagnostico MIPG Alcaldía Santa Barbara de Icuande.....	11
Figura 4. Dimensión de Talento Humano	12
Figura 5. Presentación Diagnostico MIPG Alcaldía Santa Barbara de Icuande.....	13
Figura 6. Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.....	14
Figura 7. Dimensión de Gestión con Valores para Resultados.....	15
Figura 8. Dimensión de Evaluación de Resultados.....	16
Figura 9. Dimensión de Información y Comunicación.....	18
Figura 10. Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación	19
Figura 11. Dimensión de Control Interno	20
Figura 12. Pregunta No 1.	21
Figura 13. Pregunta No 2.	21
Figura 14. Pregunta No 3.	22
Figura 15. Pregunta No 4.	22
Figura 16. Pregunta No 5	23
Figura 17. Pregunta No 6	23
Figura 18. Pregunta No 7.	24
Figura 19. Pregunta No 8.	24
Figura 20. Pregunta No 9.	25
Figura 21. Pregunta No 10.	25
Figura 22. Pregunta No 11.	26
Figura 23. Pregunta No 12.	26
Figura 24. Pregunta No 13.	27
Figura 25. Pregunta No 14	27
Figura 26. Pregunta No 15	28
Figura 27. Pregunta No 16.	28
Figura 28. Pregunta No 17	29
Figura 29. Pregunta No 18	29
Figura 30. Pregunta No 19	30
Figura 31. Línea base	36

Lista de Cuadros

Cuadro 1. Mapa de Procesos 1ª. Dimensión: Talento Humano	38
Cuadro 2. Mapa de Procesos 2ª. Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación.....	40
Cuadro 3. Mapa de Procesos 3ª. Dimensión: Gestión con Valores para Resultados	42
Cuadro 4. Mapa de Procesos 4ª. Dimensión: Evaluación de Resultados.....	44
Cuadro 5. Mapa de Procesos 5ª Dimensión: Información y Comunicación.....	46
Cuadro 6. Mapa de Procesos 6ª Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación	48
Cuadro 7. Mapa de Procesos 7ª. Dimensión: Control Interno.	50

Lista de Anexos

Anexo A. Presentación Alcaldía	56
Anexo B. Encuesta	76
Anexo C. Modelo Integración del Comité Municipal de Santa Bárbara	80

Introducción

El proyecto que se va a desarrollar busca implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG siguiendo los lineamientos legales estipulados en el decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, con el fin de hacer más eficiente la gestión pública de manera transparente logrando que los objetivos planteados por parte de la administración en su Plan de Desarrollo se cumplan.

La razón de realizar esta propuesta es porque la administración del municipio de Santa Bárbara de Icuandé del departamento de Nariño en sus indicadores de los Informes de Gestión y Desempeño Institucional reportados mediante el Formulario Único de Reporte de Avances en la Gestión – FURAG del año 2017 y 2018, son deficientes, además estos indicadores sirvieron para desarrollar el primer objetivo específico que consistía en realizar un diagnóstico del actual Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG de la Alcaldía del Municipio de Santa Bárbara de Icuande.

Como complemento a lo anterior se realizó una encuesta a trabajadores de la alcaldía entre empleados y contratistas, que permitió confirmar lo evidenciado en los Informes de Gestión y Desempeño Institucional reportados mediante el Formulario Único de Reporte de Avances en la Gestión – FURAG del año 2017 y 2018, además de el sentir de la población que demuestra la insatisfacción en la solución de sus necesidades básicas y problemas sociales.

Aprovechando la aplicación de la encuesta se presento a una parte importante de trabajadores del municipio los Informes de Gestión y Desempeño Institucional reportados mediante el Formulario Único de Reporte de Avances en la Gestión – FURAG del año 2017 y 2018, incluyendo los aspectos y conceptos más relevantes de lo que es el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en sus siete dimensiones que lo conforman.

Todo lo anterior se encuentra documentado en el primer capítulo, en el segundo capítulo se desarrolla el segundo objetivo que tiene que ver con el diseño de los procesos y procedimientos adecuados para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG de la Alcaldía del Municipio de Santa Bárbara de Iscuande en el Departamento de Nariño el cual se estructura en cinco puntos.

En el primer punto se desarrolla los principales conceptos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG que servirán para comprender que es y como función el modelo.

Luego se desarrollan las etapas de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en el punto dos se desarrolla la creación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del municipio de Santa Barbara de Iscuande, que contiene los integrantes que lo conforman y sus funciones.

En el punto tres se identifica la línea base que en teoría es el resultado presentado por el Formulario Único de Reporte de Avances en la Gestión – FURAG del año 2018, y evalúa las siete dimensiones que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

El punto cuatro se explica la herramienta de autodiagnóstico que ofrece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, para ayudar a establecer el estado real de la implementación del modelo.

Y por último en el quinto punto se describen el alcance de cada una de las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, los aspectos mínimos para su implementación y los atributos de calidad mediante la caracterización de cada dimensión.

Se espera que al implementar en el corto y mediano plazo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG se mejore la operatividad y gestión de los empleados y contratistas del municipio de cara al cumplimiento de los ordenamientos constitucionales de la finalidad social de estado y con ello al Plan de Desarrollo Municipal.

Diagnóstico de la Situación Actual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Mipg de la Alcaldía del Municipio de Santa Bárbara de Iscuande en el Departamento de Nariño

Para el logro del primer objetivo específico que consiste en realizar un diagnóstico de la situación actual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG de la Alcaldía del Municipio de Santa Bárbara de Iscuande en el Departamento de Nariño. Se tomaron en primera instancia los resultados obtenidos en los años 2017 y 2018 del Municipio con respecto al Desempeño Institucional que publico El Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional en la realización de la medición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El informe que se presenta toma componentes grupos par que son una propuesta metodológica que tiene como finalidad identificar grupos homogéneos de entidades territoriales, considerando sus características particulares que se clasifican en Entorno de Desarrollo que es la caracterización de un área geográfica específica que se analiza de forma integral y que tienen la capacidad de generar conjuntamente con el interior y su entorno, las transformaciones requeridas para alcanzar un desarrollo sostenible, se clasifican en ROBUSTO, INTERMEDIO y TEMPRANO y este a su vez en tipologías que son características territoriales propias de cada municipio en relación con funcionalidad urbano-regional, dinámica económica, calidad de vida, medio ambiente, seguridad, y desempeño institucional y se clasifican en 7 que van desde la letra A hasta la letra G.

Además, el diagnóstico fue socializado con el personal que labora en el municipio de Santa Barbara de Iscuande (Anexo 1).



Figura 1. Presentación Diagnostico MIPG Alcaldía Santa Bárbara de Icuande

Fuente: La presente investigación (año 2019).

Según el DNP el municipio de Santa Barbara de Icuande esta en el Entorno de Desarrollo Temprano y Tipología G a los cuales pertenecen los municipios apartados de los mercados, con participación muy pequeña en el PIB nacional y con economías poco especializadas, presentan baja conexión centros urbanos y la población se encuentra dispersa en las zonas rurales, la capacidad de generar el desarrollo de las instituciones locales requiere impulso externo para lograr que las transformaciones sociales se den y deben superar en su mayoría casos relacionados con el conflicto armado, este grupo par lo conforman 111 municipios.

Los resultados obtenidos en el Informe de Gestión y Desempeño Institucional revelan los siguientes:

1. Índice de Desempeño Institucional: Refleja el grado de orientación que tiene el municipio hacia la eficacia en el logro de los resultados establecidos en el plan de desarrollo, eficiencia en la utilización adecuada de los recursos y calidad en la satisfacción de las necesidades básicas de los grupos de valor como denomina el MIPG a la sociedad.

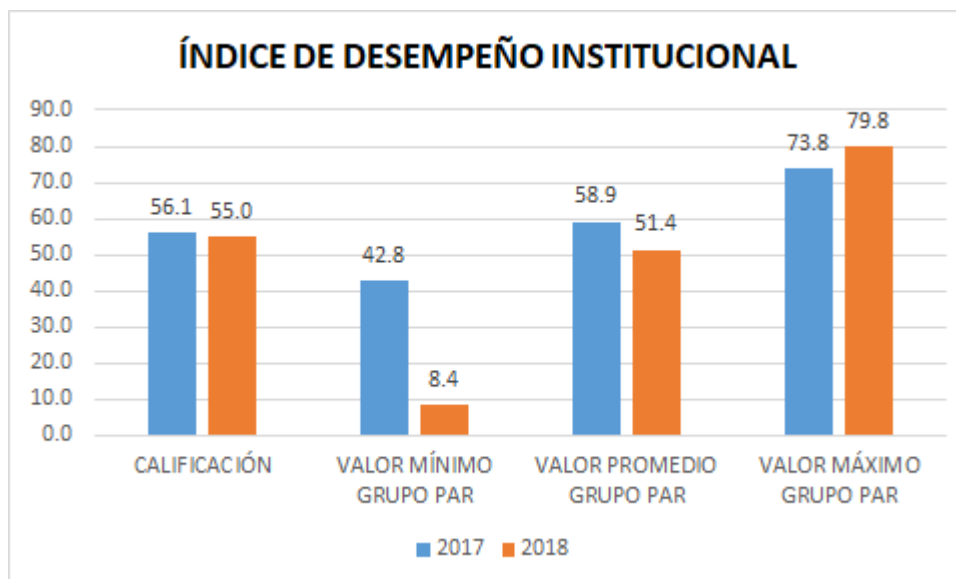


Figura 2. Índice de Desempeño Institucional

Fuente: Informe de Gestión y Desempeño Institucional. Función Pública 2017-2018.

La grafica representa que la calificación de Desempeño Institucional está por debajo del promedio en el 2017, en el 2018 el promedio subió y bajo en un punto en el año 2018 con respecto al 2017.



Figura 3. Presentación Diagnostico MIPG Alcaldía Santa Bárbara de Icuande

Fuente: La presente investigación (año 2019).

2. Dimensión de Talento Humano: es el activo más importante de las entidades sin el cual sería imposible el cumplimiento de los objetivos y resultados propuestos, lo conforman todas las personas que laboran en el municipio y con su trabajo contribuyen a garantizar y responder derechos y demandas de los ciudadanos, en el marco de los valores del servicio público.

Los factores que se deben tener en cuenta para esta dimensión son:

- 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 reintucción
- 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

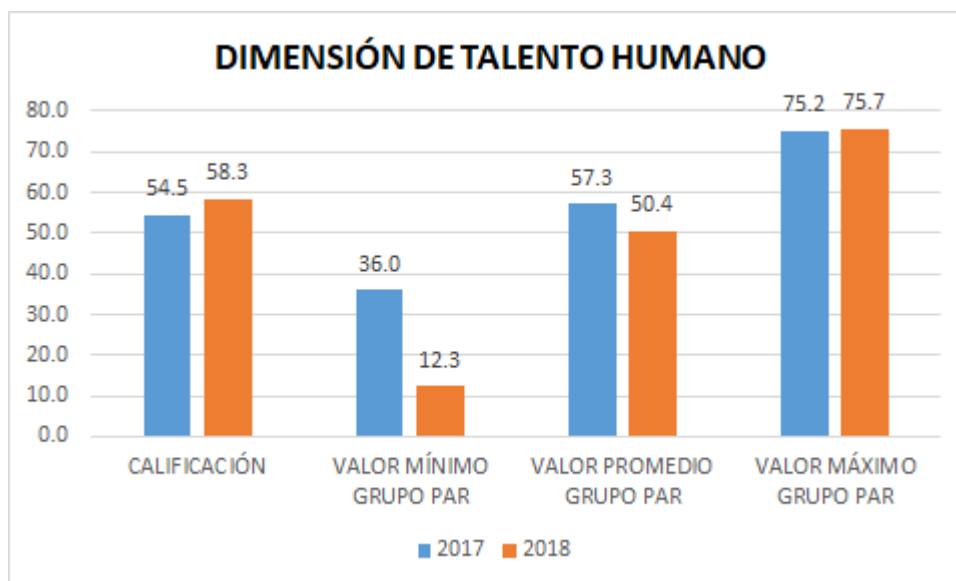


Figura 4. Dimensión de Talento Humano

Fuente: Informe de Gestión y Desempeño Institucional. Función Pública 2017-2018.

La grafica representa que la calificación de Talento Humano está por encima del promedio en el año 2018 y subió en cuatro puntos con respecto al 2017.



Figura 5. Presentación Diagnostico MIPG Alcaldía Santa Bárbara de Iscuande

Fuente: La presente investigación (año 2019).

3. Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación: es de suma importancia que el municipio tengan claro cuáles son sus procesos de planeación de actividades, metas y tiempos, asignación de responsables y programación presupuestal y de ejecución de gastos a corto, mediano y largo plazo, con lo cual puedan priorizar sus recursos y su talento humano para garantizar la consecución de los resultados previstos en el planes de desarrollo con el cual espera atender las demandas sociales y ciudadanas.

Los factores que se deben tener en cuenta para esta dimensión son:

- 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

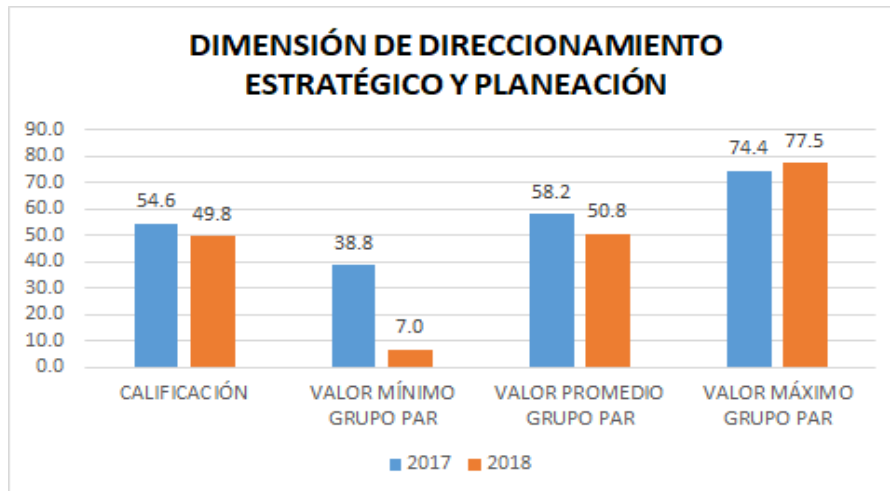


Figura 6. Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.

Fuente: Informe de Gestión y Desempeño Institucional. Función Pública 2017-2018.

La grafica representa que la calificación de Direccionamiento Estratégico y Planeación está por debajo del promedio en los años 2017 y 2018, y bajo en cinco puntos en el año 2018 con respecto al 2017.

4. Dimensión de Gestión con Valores para Resultados: La gestión del municipio se debe orientar al logro de objetivos en el marco de la integridad y los valores del servicio público mediante instrumentos definidos en el direccionamiento estratégico,

Trabajando desde dos perspectivas la primera, asociada a los aspectos relevantes para una adecuada operación sostenible de la organización entre ellos 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 del municipio la seguridad de la información, una defensa jurídica en general todos los recurso que pueden facilitar la operación interna del municipio y la segunda tiene que ver con el contacto con la

sociedad de manera transparente y participativa, prestando un servicio eficiente facilitando el ejercicio de los derechos ciudadanos, a través de la entrega efectiva de trámites, servicios, información, programas y proyectos.

Los factores que se deben tener en cuenta para esta dimensión son:

- 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
- Servicio al Ciudadano
- Racionalización de Trámites
- Participación ciudadana en la gestión pública
- Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea: TIC para el servicio y TIC para Gobierno

Abierto

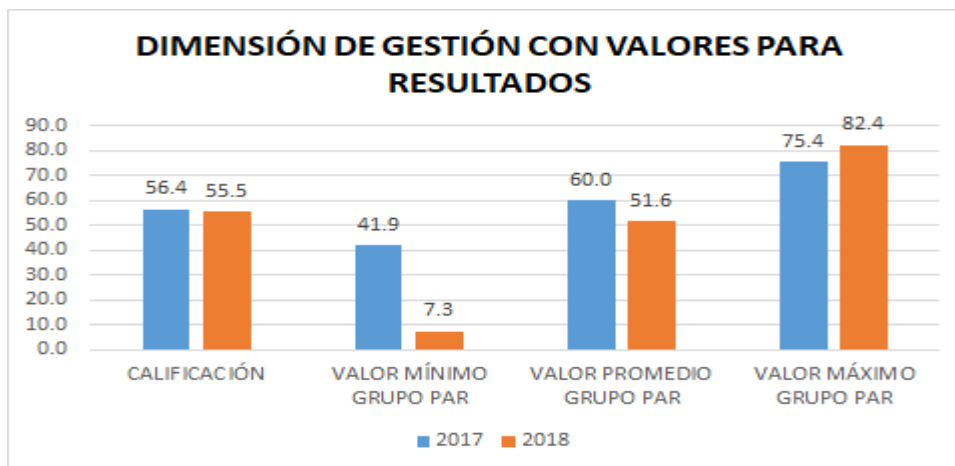


Figura 7. Dimensión de Gestión con Valores para Resultados

Fuente: Informe de Gestión y Desempeño Institucional. Función Pública 2017-2018.

La grafica representa que la calificación de Gestión con Valores para Resultados está por debajo del promedio en el año 2017, en el 2018 supero el promedio y subió en un punto en el año 2018 con respecto al 2017.

5. Dimensión de Evaluación de Resultados: Es importante que el municipio conozca permanentemente los avances en la gestión, los logros y metas propuestas, en los tiempos y con los recursos presupuestados y si impactaron en los grupos de valor.

Tanto el seguimiento como la evaluación tienen su fundamento en indicadores para monitorear y medir el desempeño, los cuales se diseñan desde el ejercicio de planeación institucional, y deben orientarse en los criterios, directrices y normas que orientan la gestión pública, y en los productos, resultados e impactos que esta genera en los grupos de valor.

Los factores que se deben tener en cuenta para esta dimensión son:

- 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

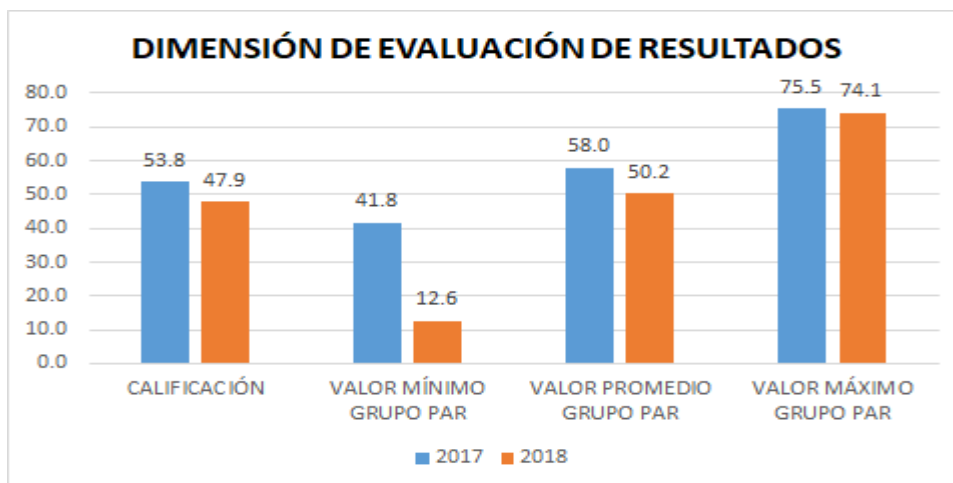


Figura 8. Dimensión de Evaluación de Resultados

Fuente: Informe de Gestión y Desempeño Institucional. Función Pública 2017-2018.

La grafica representa que la calificación de Evaluación de Resultados está por debajo del promedio en el año 2017 y 2018, y bajo en seis puntos en el año 2018 con respecto al 2017.

6. Dimensión de Información y Comunicación: Permite al municipio tener contacto con su entorno y facilitar la ejecución de sus operaciones internas, es importante que la información como los documentos de cualquier tipo que la soportan, sean gestionados de manera que faciliten la operación del municipio, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de esta.

La información se debe difundir y transmitir a través de los diferentes canales de comunicación, tanto a los grupos de valor, los servidores del municipio y para los que tienen algún interés en la gestión del municipio.

Los factores que se deben tener en cuenta para esta dimensión son:

- Gestión documental soportada en la Tabla de Retención Documental (TRD) y del Programa de Gestión Documental (PGD) del municipio.
- Gestión de los riesgos de seguridad y privacidad de la información conforme a la metodología planteada por el municipio.
- Mecanismos para asegurar la trazabilidad sobre las transacciones realizadas en los sistemas de información.
- Publicación de la información del municipio 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.

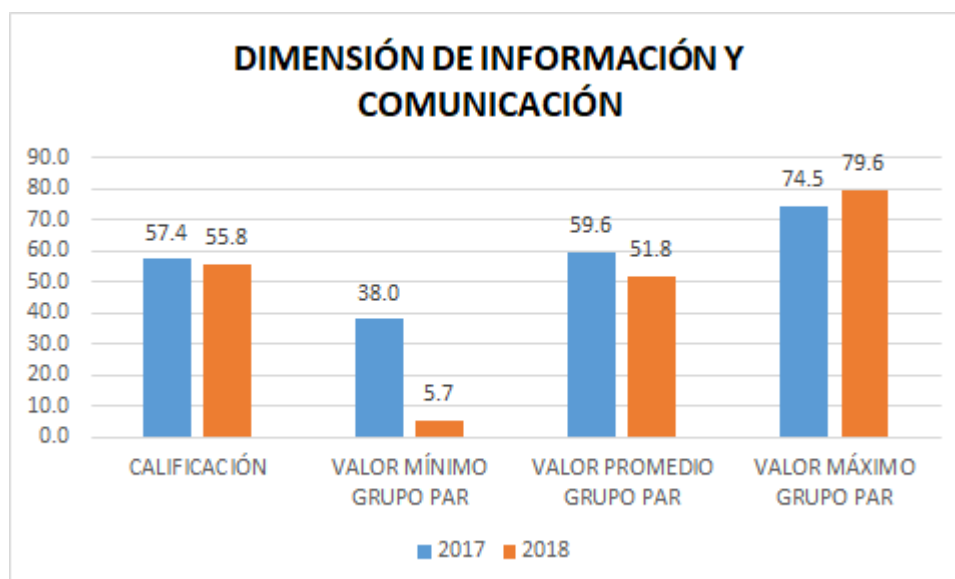


Figura 9. Dimensión de Información y Comunicación

Fuente: Informe de Gestión y Desempeño Institucional. Función Pública 2017-2018.

La grafica representa que la calificación de Información y Comunicación está por debajo del promedio en el año 2017, en el año 2018 está por encima del promedio, y bajo en casi dos puntos en el año 2018 con respecto al 2017.

7. Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación: permite fortalecer de forma transversal a las demás dimensiones, ya que reconoce que el conocimiento que se genera o produce en una entidad es clave para la retroalimentación y evolución, siendo necesario que el municipio documente toda la información, investigaciones y experiencias que se generen y que las compartan promoviendo el mejoramiento continuo.

Los factores que se deben tener en cuenta para esta dimensión son:

- 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 el municipio.

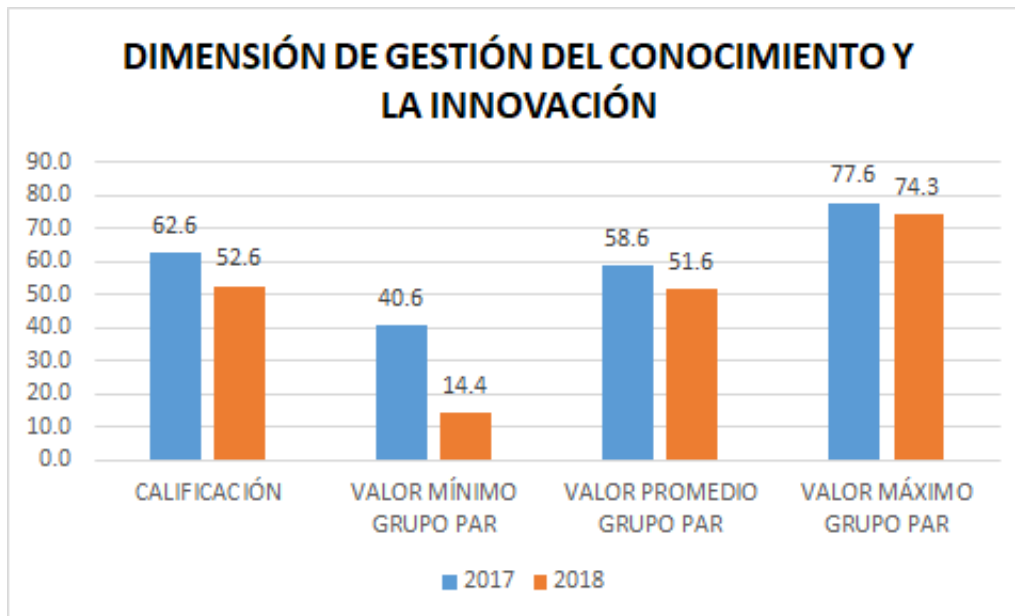


Figura 10. Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación

Fuente: Informe de Gestión y Desempeño Institucional. Función Pública 2017-2018.

La grafica representa que la calificación de Gestión del Conocimiento y la Innovación está por encima del promedio en el año 2017 y 2018, y bajo en diez puntos en el año 2018 con respecto al 2017.

8. Dimensión de Control Interno: Permite asegurar razonablemente que las dimensiones cumplan su objetivo, con acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para su prevención y evaluación, es importante que el municipio implemente el MIPG, que es el instrumento a través del cual se materializa esta dimensión.

Los factores que se deben tener en cuenta para esta dimensión son:

- 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 el municipio

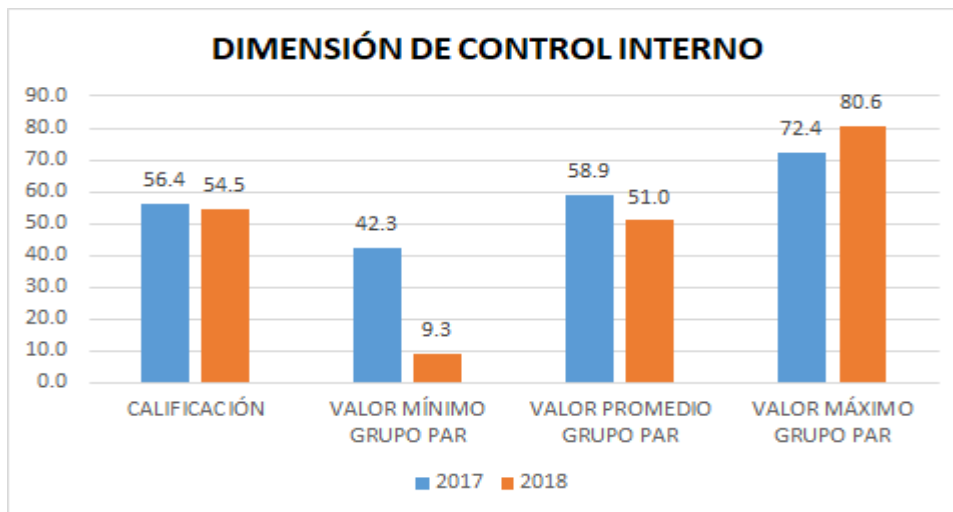


Figura 11. Dimensión de Control Interno

Fuente: Informe de Gestión y Desempeño Institucional. Función Pública 2017-2018.

La grafica representa que la calificación de Gestión del Conocimiento y la Innovación está por debajo del promedio en el año 2017 y por encima del promedio en el año 2018, y bajo en dos puntos en el año 2018 con respecto al 2017.

Como segunda instancia se tiene la encuesta (Anexo 2), aplicada a dieciséis empleados y contratistas de la administración para determinar el grado de conocimiento sobre el funcionamiento e implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG de la cual se obtuvo los siguientes resultados:

1.Sabe que es el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

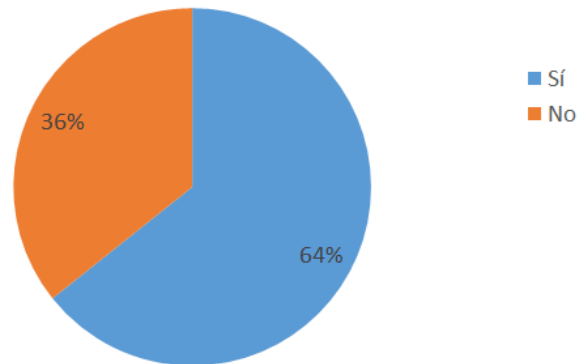


Figura 12. Pregunta No 1.

Fuente: La presente investigación (año 2019).

Una parte importante de la administración no conoce lo que es el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, esto evidencia que la gestión de la entidad no corresponde a los lineamientos establecidos por la Función Pública.

2.Conoce si la Alcaldía tiene implementado el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

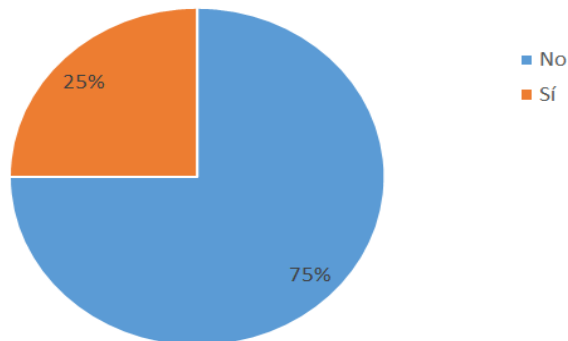


Figura 13. Pregunta No 2.

Fuente: La presente investigación (año 2019).

La mayoría de las personas que trabajan en la Alcaldía no conoce que se tiene implementado el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG por lo que los procedimientos de las actividades realizadas no son los óptimos.

3. Hace parte de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

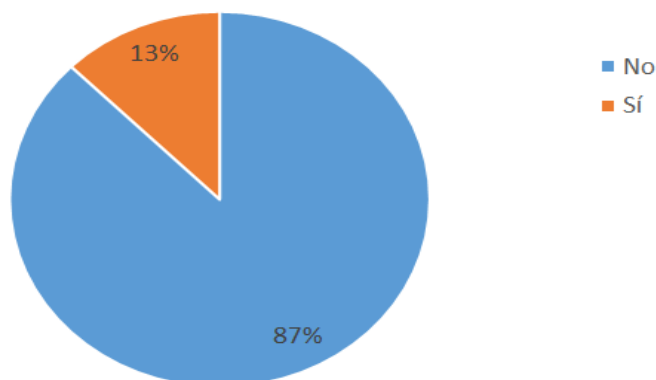


Figura 14. Pregunta No 3.

Fuente: La presente investigación (año 2019).

Solo un pequeño porcentaje de los empleados y contratistas intervienen en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, siendo que la administración en su totalidad debe participar en la misma.

4. El Plan Estratégico (largo plazo) definido por la entidad incluye

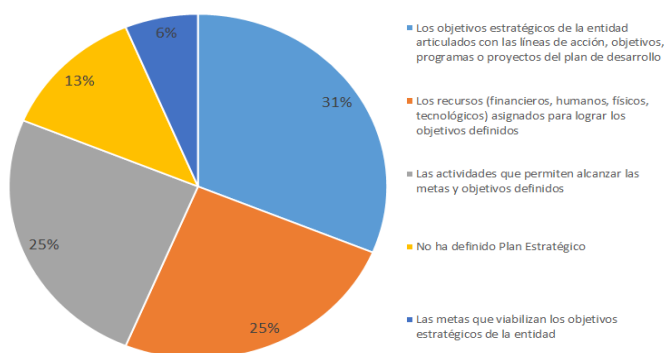


Figura 15. Pregunta No 4.

Fuente: La presente investigación (año 2019).

El plan estratégico como parte de las actuaciones de la administración muestra que tienen definido los objetivos estratégicos de la entidad como prioridad luego los demás componentes

que lo conforman como lo son los recursos, las actividades para alcanzar las metas y un pequeño porcentaje opina que no han definido el plan estratégico.

5.El Plan de Acción Anual - PAA (corto plazo) definido por la entidad incluye

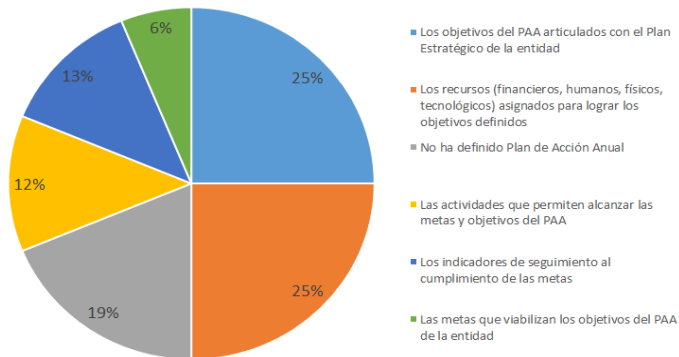


Figura 16. Pregunta No 5

Fuente: La presente investigación (año 2019).

El plan de acción como parte de las actuaciones a corto plazo en un año de la administración muestra que tienen definido los objetivos que van de la mano con el plan estratégico de la entidad al igual que los recursos financieros el diecinueve por ciento de los funcionarios no conoce del plan de acción anual.

6.Las decisiones en el ejercicio de planeación se toman con base en

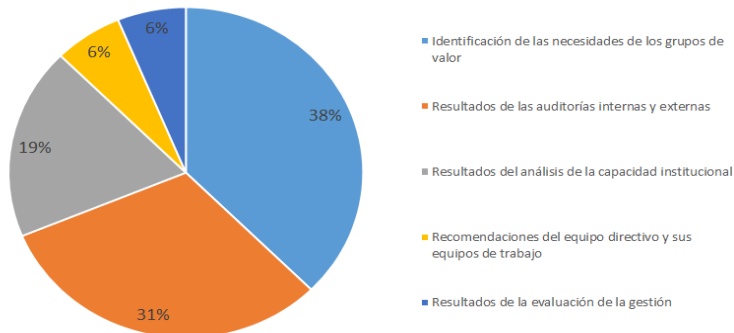


Figura 17. Pregunta No 6

Fuente: La presente investigación (año 2019).

Las decisiones en el ejercicio de la planeación se toman de acuerdo con las necesidades de los grupos de valor (Sociedad), un porcentaje representativo opina que las decisiones se toman de

acuerdo con las revisiones internas y externas, por lo que no se tiene claro cómo se toman las decisiones.

7. La operación de los procesos permite a la entidad generar oportunamente bienes y servicios para resolver las necesidades de los grupos de valor

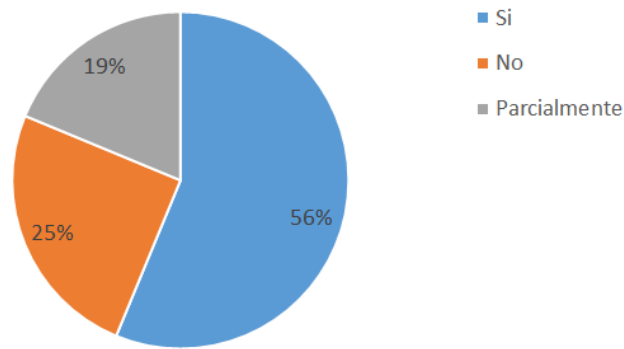


Figura 18. Pregunta No 7.

Fuente: La presente investigación (año 2019).

La mayoría de los trabajadores del municipio opinan que la ejecución de los procesos contribuye a la resolución de las necesidades de los grupos de valor (sociedad).

8. La entidad mejora sus procesos y procedimientos a partir de

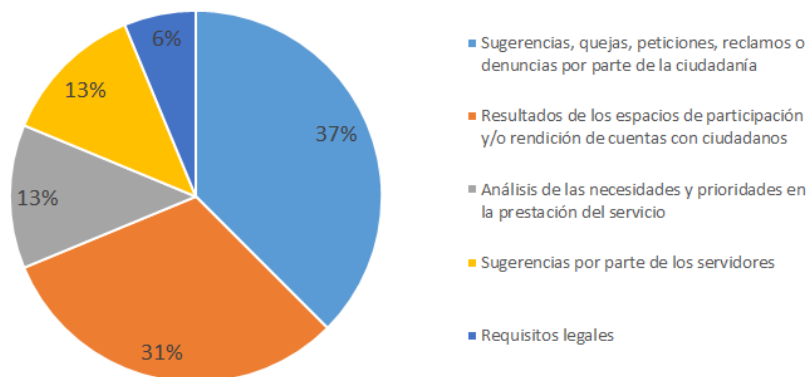


Figura 19. Pregunta No 8.

Fuente: La presente investigación (año 2019).

Se tiene en cuenta a la población para mejorar los procesos en el municipio además de las rendiciones de cuentas donde se muestran los resultados de la gestión.

9. La estrategia de rendición de cuentas de la entidad define fechas y acciones detalladas por grupo de valor para

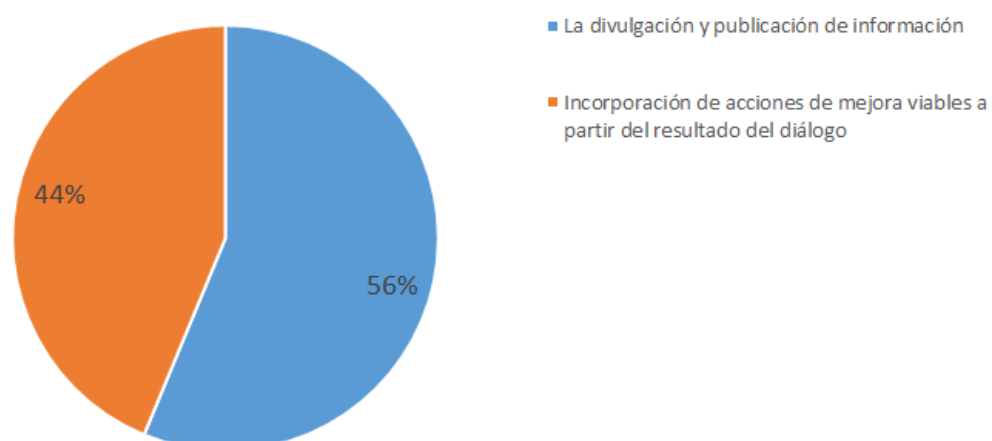


Figura 20. Pregunta No 9.

Fuente: La presente investigación (año 2019).

La rendición de cuentas para los empleados solo la utilizan para presentar resultados de la gestión y no como base de acciones para mejorarla.

10. Los sistemas de información de la entidad tienen habilitadas características que permiten la apertura de sus datos

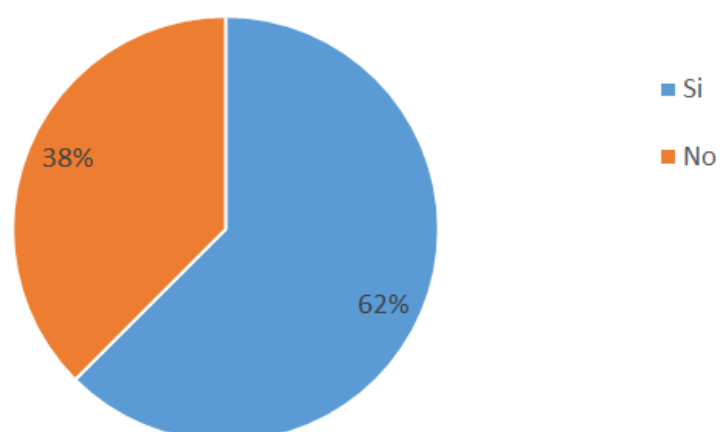


Figura 21. Pregunta No 10.

Fuente: La presente investigación (año 2019).

Los sistemas de información permiten tener acceso a los datos que son de carácter público, pero manejado con los protocolos de seguridad establecidos y reglamentados.

11. Los indicadores utilizados por la entidad para hacer seguimiento y evaluación de su gestión

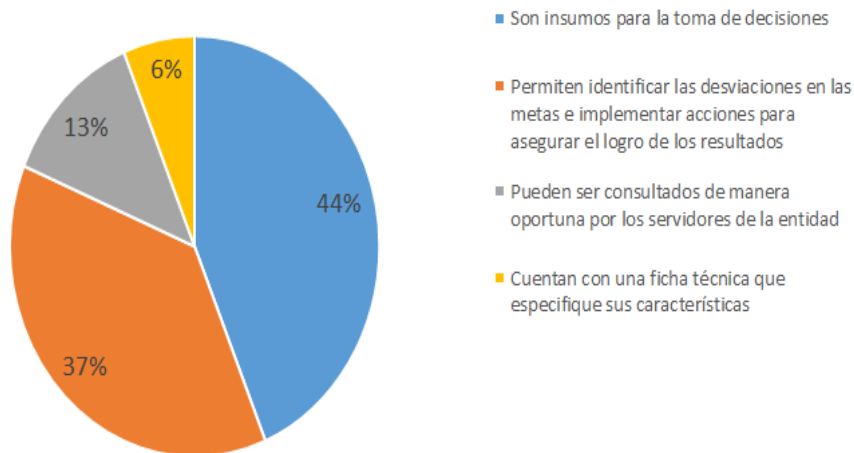


Figura 22. Pregunta No 11.

Fuente: La presente investigación (año 2019).

Los indicadores que utiliza la entidad le permiten tomar decisiones para mejorar la gestión de esta, y obtener mejores resultados.

12. Los indicadores de ejecución presupuestal son consistentes con el cumplimiento de los resultados de la entidad

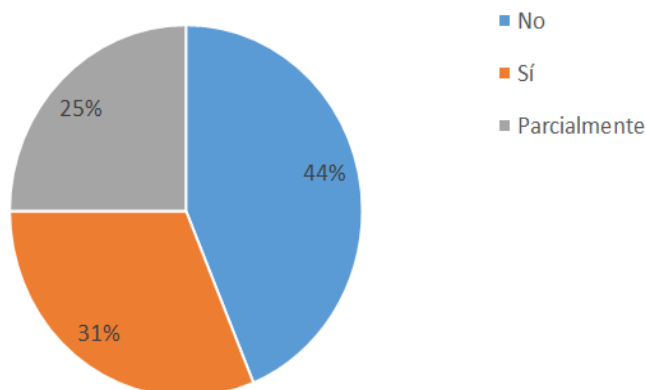


Figura 23. Pregunta No 12.

Fuente: La presente investigación (año 2019).

La presupuestación que la entidad hace no es acorde a los lineamientos del Plan de Desarrollo Municipal según los empleados encuestados.

13. Los grupos de valor perciben que sus necesidades y problemas fueron resueltas por la entidad

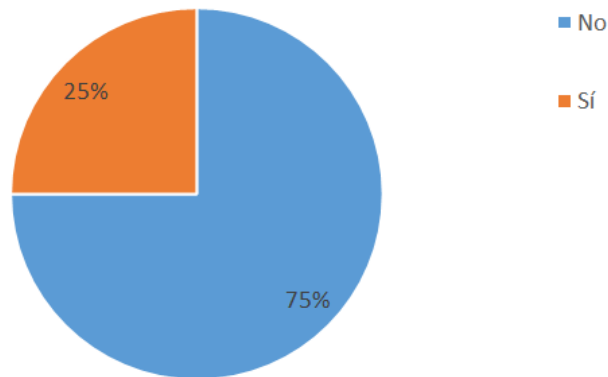


Figura 24. Pregunta No 13.

Fuente: La presente investigación (año 2019).

Para los empleados de la administración municipal, los grupos de valor (sociedad) perciben que sus necesidades básicas no fueron solucionadas de la mejor manera.

14. La entidad logró los resultados definidos en su planeación

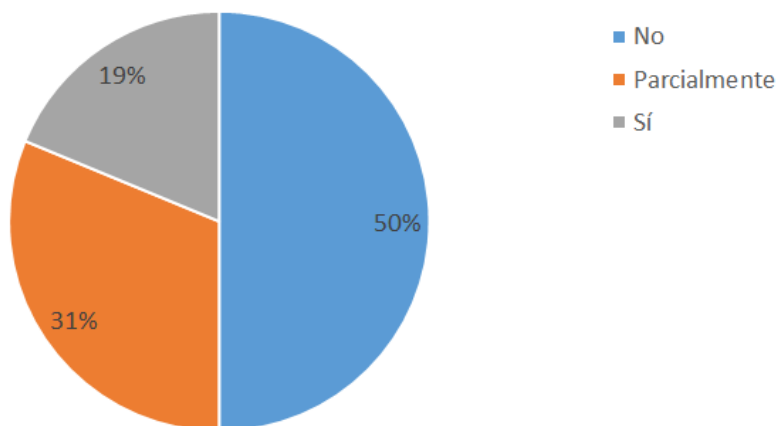


Figura 25. Pregunta No 14

Fuente: La presente investigación (año 2019).

Los resultados que la entidad ha establecido en la planeación mediante el Plan de Desarrollo Municipal, no se han cumplido en su totalidad se percibe que solo existe un cumplimiento del treinta y uno porcientos por parte de los empleados.

15. Los resultados de la entidad se alcanzaron a través del uso responsable de los bienes públicos

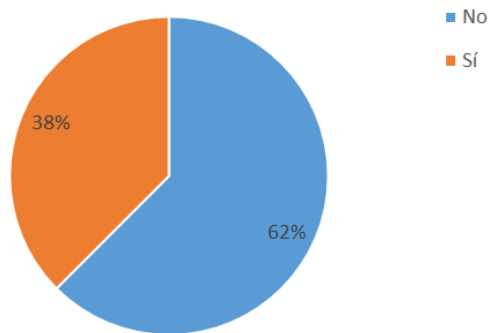


Figura 26. Pregunta No 15

Fuente: La presente investigación (año 2019).

Para los empleados encuestados no se hizo uso racional de los bienes públicos en el desarrollo misional de la administración.

16. Los requisitos exigidos para ocupar un cargo en la entidad permiten seleccionar el personal idóneo acorde con sus competencias

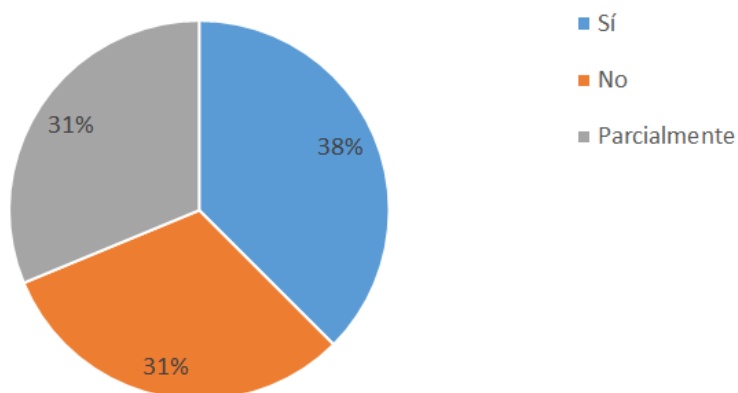


Figura 27. Pregunta No 16.

Fuente: La presente investigación (año 2019).

En la administración municipal los empleados perciben que la vinculación no se hace de manera objetiva de acuerdo con sus competencias.

17. La entidad registra la información de las actividades de sus procesos a través de

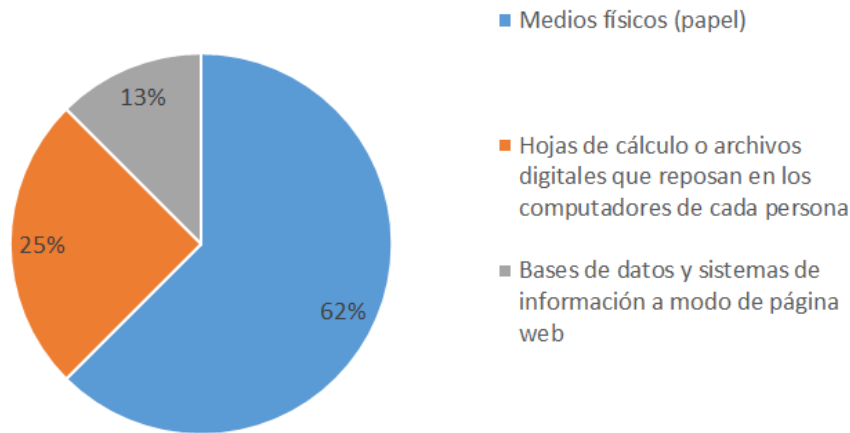


Figura 28. Pregunta No 17

Fuente: La presente investigación (año 2019).

En la administración municipal no se hace uso de los medios informáticos para el manejo de la información que por ley deberían utilizar y aprovechar los beneficios que se logran con la tecnología en cuanto a exactitud y rapidez.

18. Con respecto a la Política de Gestión Documental de la entidad



Figura 29. Pregunta No 18

Fuente: La presente investigación (año 2019).

En el municipio no existe una política de gestión documental que facilite el manejo y archivo de la información desde su origen hasta su destino, así como la seguridad y conservación de esta.

19. La oficina de control interno de la entidad o quien hace sus veces

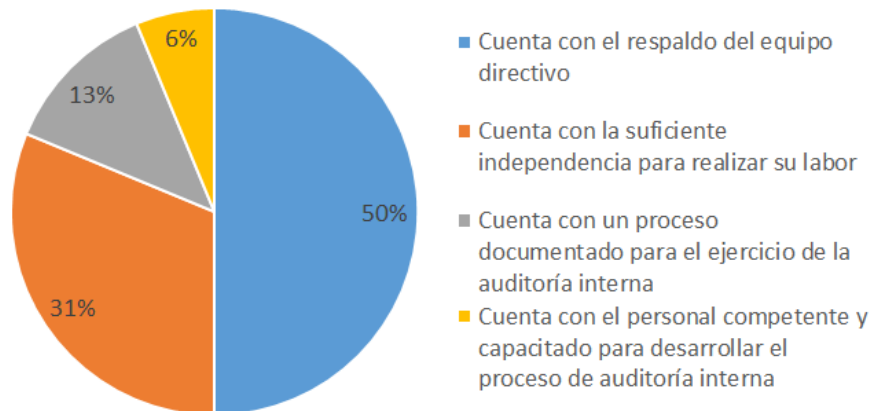


Figura 30. Pregunta No 19

Fuente: La presente investigación (año 2019).

El personal encuestado tiene un buen concepto del papel que tiene la oficina de Control Interno en la administración municipal.

De la encuesta realizada podemos concluir que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en el municipio no está debidamente implementado, las dimensiones que lo componen representan que tienen un nivel bajo de desempeño institucional en la gestión, la calidad y la integridad por lo que no se pueden garantizar de la mejor manera los derechos, satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de valor.

Diseño de los Procesos y Procedimientos Adecuados para la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Mipg de la Alcaldía del Municipio de Santa Bárbara de Iscuande en el Departamento de Nariño

Tomando como base el manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG el cual contiene los lineamientos para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG se procede a realizar el diseño de los procesos y procedimientos que servirán para la puesta en marcha de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

1. Se tomarán los principales conceptos relacionados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

¿Qué es MIPG?

MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

Es un marco de referencia porque contempla un conjunto de conceptos, elementos, criterios, que permiten llevar a cabo la gestión de las entidades públicas.

Enmarca la gestión en la calidad y la integridad, al buscar su mejoramiento permanentemente para garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

El fin de la gestión es generar resultados con valores, es decir, bienes y servicios que tengan efecto en el mejoramiento del bienestar de los ciudadanos, obtenidos en el marco de los valores del servicio público (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia).

Busca generar valor público a través de la entregan resultados que respondan y satisfagan las necesidades y demandas de los ciudadanos¹.

¿Cómo funciona MIPG?

Para atender los propósitos antes mencionados, MIPG se integra de la siguiente manera:

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

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

Medición: instrumentos y métodos que permiten medir y valorar la gestión y el desempeño de las entidades públicas².

¿Cuáles son las instancias que conforman su institucionalidad?

Comités Territoriales de Gestión y Desempeño: dirigidos por el gobernador o alcalde de la respectiva jurisdicción y serán integrados por los miembros de los consejos de gobierno y los gerentes, presidentes o directores de las entidades descentralizadas del orden departamental, distrital o municipal. Están a cargo de liderar la implementación de MIPG en las entidades que hacen parte del ente territorial. Así mismo, las gobernaciones deberán ejercer sus competencias de coordinación, concurrencia y subsidiariedad positiva

¹ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE FUNCIÓN PÚBLICA, manual operativo del modelo integrado de planeación y gestión –MIPG. (en línea). En Función Pública, (consultada: 29, octubre, 2019) Disponible en la dirección electrónica:

<http://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3>

² Ibid., p. 11

respecto a los municipios de su jurisdicción en la implementación de MIPG. La Secretaría Técnica será ejercida por el jefe de planeación o quien haga sus veces de la gobernación, distrito o municipio³.

¿En qué consiste la Operación de MIPG?

MIPG se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es, una gestión y un desempeño institucional que generan valor público. MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete dimensiones:

Corazón de MIPG: Primera Dimensión Talento Humano.

Planear: Segunda Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación.

Hacer: Tercera Dimensión Gestión con Valores para el Resultado.

Verificar y actuar: Cuarta Dimensión Evaluación para el Resultado y Séptima Dimensión Control Interno; el Control Interno se integra, a través del MECI, como una dimensión del Modelo.

Dimensiones transversales: Quinta Dimensión Información y Comunicación y Sexta Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Siendo los motores de MIPG la Integridad y la Legalidad⁴.

¿Cuál es el objetivo principal de MIPG?

La finalidad fundamental de MIPG en su propuesta unificadora, sistémica e innovadora, es llevar a la práctica y cotidianidad de las entidades nacionales y territoriales las siguientes acciones:

³ Ibid., p. 12

⁴ Ibid., p. 12

(i) el reconocimiento de las necesidades y requerimientos de los ciudadanos y grupos de valor, respondiendo activa y efectivamente a la garantía de sus derechos y ejercicio de sus deberes.

(ii) la integridad en la administración de los recursos públicos, que aportan los colombianos y colombianas, que son definitivos para garantizar efectivamente los derechos, resolver las necesidades y problemáticas de la ciudadanía.

(ii) la necesaria continuidad en las políticas públicas, es decir, reconocer que la gestión pública se adelanta siempre sobre procesos que tienen ya algunos desarrollos, con lecciones aprendidas.

(iv) la capacidad de colaborar y construir de manera conjunta al interior de las dependencias, entidades, sectores, departamentos y municipios, y el Estado como un todo, y

(v) la rendición constante de cuentas a través del diálogo con la sociedad por las acciones, retos y resultados alcanzados y en proceso⁵.

2. Conformación del Comité Territorial de Gestión y Desempeño.

La primera acción es conformar el Comité Territorial de Gestión y Desempeño, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1499 de 2017, el cual estará integrado por el alcalde, quien lo presidirá. La Secretaría Técnica será ejercida por el jefe de planeación y cumplirán con las funciones de acuerdo con lo previsto en dicha norma.

Este comité incluirá todos los asuntos que atiendan la implementación y desarrollo de las políticas de gestión, y los comités que no estén estipulados en una norma específica como lo son

⁵ Ibid., p. 16

el de archivo, racionalización de tramites, de trabajo y capacitación serán absorbidos por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Y tendrá como funciones:

1. Aprobar y hacer seguimiento, por lo menos una vez cada tres meses, a las acciones y estrategias adoptadas para la operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
2. Articular los esfuerzos institucionales, recursos, metodologías y estrategias para asegurar la implementación, sostenibilidad y mejora del Modelo integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
3. Proponer al Comité Sectorial de Gestión y el Desempeño Institucional, iniciativas que contribuyan al mejoramiento en la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
4. Presentar los informes que el Comité Sectorial de Gestión y el Desempeño Institucional y los organismos de control requieran sobre la gestión y el desempeño de la entidad.
5. Adelantar y promover acciones permanentes de autodiagnóstico para facilitar la valoración interna de la gestión.
6. Asegurar la implementación y desarrollo de las políticas de gestión y directrices en materia de seguridad digital y de la información.
7. Las demás que tengan relación directa con la implementación, desarrollo y evaluación del Modelo⁶.

⁶ COLOMBIA. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1499. (11, septiembre, 2017). Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Diario Oficial. Bogotá, 2017. No. 50353.

Se ha realizado un modelo de acto administrativo de conformación del comité territorial de gestión y desempeño (Anexo 3) para la Alcaldía del Municipio de Santa Bárbara de Iscuande, que permitirá dar inicio a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

3. Identificación de la Línea Base de MIPG.

Con base en los resultados obtenidos en el año 2018 del Municipio con respecto al Desempeño Institucional que publico El Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional en la realización de la medición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se define la línea base que a continuación se detalla.

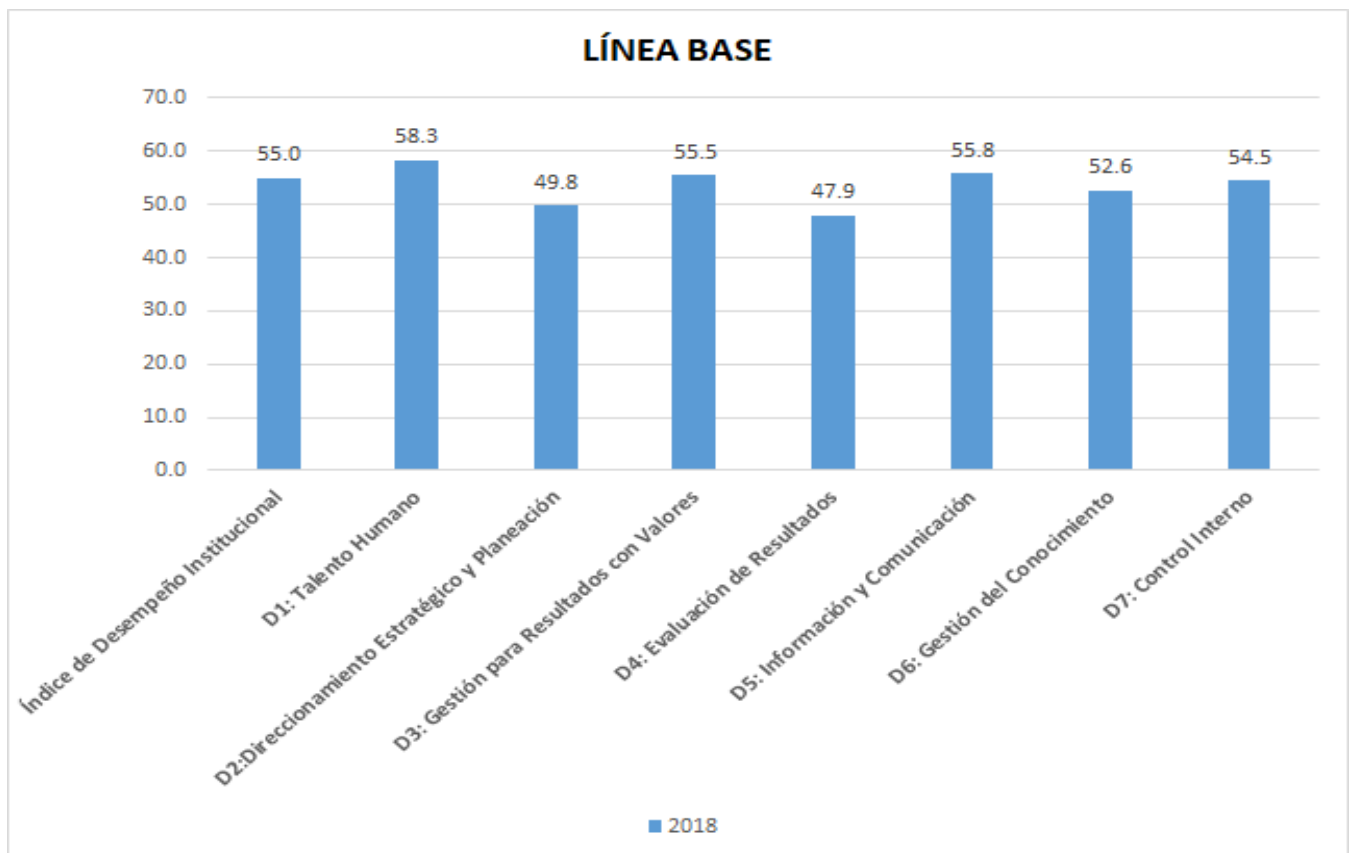


Figura 31. Línea base

Fuente: Informe de Gestión y Desempeño Institucional. Función Pública 2017-2018.

4. Autodiagnóstico

Para complementar el diagnóstico de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG el Departamento Administrativo de la Función Pública pone en servicio la herramienta de autodiagnóstico, que tiene como fin obtener información detallada, oportuna y en tiempo real, sobre el estado de la implementación de cada dimensión.

La herramienta de autodiagnóstico está compuesta por la siguiente estructura:

Componentes: se refiere a los 4 grandes temas que componen la política de talento humano: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro.

Calificación: muestra la calificación para cada uno de los componentes. Se calcula automáticamente.

Categoría: agrupaciones de temas claves de acuerdo con cada uno de los componentes establecidos.

Calificación: muestra la calificación para cada una de las categorías. Se calcula automáticamente.

Actividades de Gestión: actividades puntuales que están enmarcadas dentro de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Puntaje: es la casilla donde la entidad se autocalificará de acuerdo con los criterios establecidos, en una escala de 0 a 100.

Observaciones: en este espacio, podrá hacer las anotaciones o comentarios que considere pertinente.

La herramienta de autodiagnóstico se podrá utilizar en el momento en que la alcaldía lo considere necesario, y cuando se requiera, los resultados obtenidos permitirán a la alcaldía fortalecer la línea base y realizar las adecuaciones y ajustes correspondientes para el diseño,

desarrollo o mantenimiento de aquellos aspectos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en los cuales se detectaron debilidades y fortalezas.

5. Dimensiones Operativas de MIPG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG funciona mediante la aplicación de siete dimensiones que se relacionan de manera articulada e intercomunicada, las cuales recogen los aspectos más importantes sobre los procesos que las entidades públicas realizan para obtener resultados que generen valor público para los grupos de valor.

5.1 Dimensión Talento Humano.

Para el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el talento humano es el recurso más importante con el que cuentan las entidades y para nuestro caso la Alcaldía del Municipio de Santa Bárbara de Iscuande, y permite facilitar la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Al talento humano, pertenecen todas las personas que laboran en la administración pública, y que con su trabajo, dedicación y esfuerzo contribuyen al cumplimiento de la misión estatal, garantizando los derechos y respondiendo las demandas de los grupos de valor, en el marco de los valores del servicio público.

Cuadro 1. Mapa de Procesos 1ª. Dimensión: Talento Humano

CARACTERIZACION MIPG	
NOMBRE DEL PROCESO:	1ª. Dimensión: Talento Humano
RESPONSABLE:	Comité de Gestión y desempeño institucional
OBJETIVO:	Ofrecer a la Alcaldía Municipal de Santa Bárbara de Iscuande las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público.
ALCANCE DEL PROCESO:	Inicia con la incorporación del personal, continúa con el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos, el desempeño individual y finaliza con la terminación de su servicio.
NORMATIVIDAD:	Constitución Política de Colombia.
	Decreto 1499 (septiembre 11 de 2017) Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo

	relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.			
	Decreto 1083 (mayo 26 de 2015) Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.			
PROVEEDORES	ENTRADAS	PROCEDIMIENTOS	SALIDAS	USUARIOS
Despacho	Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos	Disponer de información	Manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	Despacho
Secretaria de Planeación	Caracterización de los servidores	Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)	Plan de seguridad salud en el trabajo diseñado y aprobado	Todas las Secretarías
Secretaria de Gobierno	Caracterización de los empleos	Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)	Medición del clima laboral, políticas y planes de incentivos	Todos los empleados de la Alcaldía Municipal de Santa Bárbara de Icuande
Control Interno	Código de Integridad del Servicio Público	Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)	Socialización y divulgación del código de integridad	
Departamento Administrativo de la Función Pública		Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano	Plan de Acción	
Comité de Gestión y desempeño institucional			Plan de mejoramiento	
RECURSOS				
HUMANOS	FINANCIEROS	INFORMÁTICOS		
Todos los empleados de la Alcaldía Municipal de Santa Bárbara de Icuande	Presupuesto de la Entidad	Herramienta de autodiagnóstico		
		Servicio de Internet		
IMPACTO DEL PROCESO		INDICADORES DE GESTIÓN	RIESGOS	CONTROLES
Garantizar integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos		Estado de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)	Talento humano sin principios de integridad y legalidad.	FURAG como instrumento de evaluación

Fuente: La presente investigación (año 2019).

5.2 Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación.

En el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG mediante el Direccionamiento Estratégico y Planeación, la alcaldía debe definir con claridad los propósitos y finalidades a corto y mediano plazo que le permitirá definir los lineamientos que guiará la gestión, para satisfacer a los grupos de valor, generando confianza y legitimidad con el uso efectivo de los recursos.

Cuadro 2. Mapa de Procesos 2ª. Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación

CARACTERIZACION MIPG				
NOMBRE DEL PROCESO:			2ª. Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación	
RESPONSABLE:			Comité de Gestión y desempeño institucional	
OBJETIVO:	Definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios			
ALCANCE DEL PROCESO:	Inicia con la definición del propósito fundamental (misión, razón de ser u objeto social) para el cual fue creada, continúa con definir como lo debe hacer estableciendo el presupuesto y el marco normativo que rige su actuación y termina para quien lo que debe hacer, es decir qué necesidades o problemas sociales debe resolver para los grupos de valor			
NORMATIVIDAD:	Constitución Política de Colombia.			
	Decreto 1499 (septiembre 11 de 2017) Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.			
	Ley 152 de 1994. Por la cual se establece la Ley Orgánica de Planeación			
	Ley 1474 de 2011 Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.			
	Ley Estatutaria 1757 de 2015Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática.			
	Decreto 111 de 1996 Por el cual se compilan la Ley 38 de 1989, la Ley 179 de 1994 y la Ley 225 de 1995 que conforman el Estatuto Orgánico del Presupuesto.			

PROVEEDORES	ENTRADAS	PROCEDIMIENTOS	SALIDAS	USUARIOS
Despacho	Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos	Disponer de información	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	Despacho
Secretaria de Planeación	caracterización de los grupos de valor	Revisar la normativa que le es propia a la alcaldía, desde su acto de creación hasta las normas más recientes en las que se le asignan competencias y funciones	Matriz de análisis de capacidad institucional	Todas las Secretarías
Secretaria de Gobierno	Planes de Desarrollo Nacional, Departamental y Municipal	Caracterizar los grupos de valor	Los indicadores de medición de resultados	Todos los empleados de la Alcaldía Municipal de Santa Bárbara de Iscuande
Tesorería	Código de Integridad del Servicio Público	Identificar los problemas o necesidades de los grupos de valor	Identificación de los riesgos de gestión, corrupción y seguridad digital	Grupos de valor
Control Interno	Presupuesto Municipal	Formular las metas de corto y largo plazo.	Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	
Departamento Administrativo de la Función Pública		Formular los indicadores de resultados en términos de cantidad y calidad de los productos y servicios que va a generar.	Plan de Acción	
Comité de Gestión y desempeño institucional		Formular los lineamientos para administración del riesgo.	Plan de mejoramiento	
		Formular los lineamientos para desarrollar el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano		

		Programar la Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público		
RECURSOS				
HUMANOS	FINANCIEROS	INFORMÁTICOS		
Todos los empleados de la Alcaldía Municipal de Santa Bárbara de Iscuande	Presupuesto de la Entidad	Guía de orientaciones para promover la participación ciudadana en los procesos de diagnóstico y planeación de la gestión Pública - Versión 1 Guía de caracterización de ciudadanos Guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión – Versión 4 Guía para la administración de los riesgos de gestión Servicio de Internet		
IMPACTO DEL PROCESO		INDICADORES DE GESTIÓN	RIESGOS	CONTROLES
Solución de los problemas de los grupos de valor y fortalecimiento de la confianza y la legitimidad de la Alcaldía Municipal		Estado de las políticas de Planeación Institucional, Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	Malversación de recursos públicos, ineficacia de la capacidad institucional y objetivos ineficientes	FURAG como instrumento de evaluación

Fuente: La presente investigación (año 2019).

5.3 Dimensión Gestión con Valores para Resultados.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, hace posible que la gestión en la realización de los procesos de la alcaldía se realice con integridad, ética y valores hacia el logro de resultados.

Cuadro 3. Mapa de Procesos 3ª. Dimensión: Gestión con Valores para Resultados

CARACTERIZACION MIPG	
NOMBRE DEL PROCESO:	3ª. Dimensión: Gestión con Valores para Resultados
RESPONSABLE:	Comité de Gestión y desempeño institucional
OBJETIVO:	Realizar las actividades que 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.

ALCANCE DEL PROCESO:	Inicia con la operación de la organización con los empleados y termina con la relación entre el Estado y el Ciudadano			
NORMATIVIDAD:	Constitución Política de Colombia.			
	Decreto 1499 (septiembre 11 de 2017) Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.			
	Documento CONPES 3854 de 2016			
	Ley 489 de 1998 Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.			
	Ley 1474 de 2011 Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.			
PROVEEDORES	ENTRADAS	PROCEDIMIENTOS	SALIDAS	USUARIOS
Despacho	Marco normativo	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	Política Gobierno Digital	Despacho
Secretaria de Planeación	Informes de gestión	Gestión Presupuestal y eficiencia del Gasto público	Política de Seguridad Digital	Todas las Secretarías
Secretaria de Gobierno	Informes de auditorías	Gobierno digital	Política de Defensa Jurídica	Todos los empleados de la Alcaldía Municipal de Santa Bárbara de Iscuande
Tesorería	Resultados de medición de servicio al ciudadano	Defensa jurídica	Política de Mejora normativa	Grupos de valor
Control Interno	Plan General de la Contabilidad Pública de la CGN	Racionalización de Trámites	Política de Servicio al ciudadano	
Departamento Administrativo de la Función Pública Comité de Gestión y desempeño institucional	Formulario Único Territorial FUT	Participación ciudadana en la gestión pública Servicio al Ciudadano	Política de Racionalización de trámites Política de Participación Ciudadana en	

			la Gestión Pública Política ambiental Plan de mejoramiento Manual de Contratación y Manual de Interventoría	
RECURSOS				
HUMANOS	FINANCIEROS	INFORMÁTICOS		
Todos los empleados de la Alcaldía Municipal de Santa Bárbara de Iscuande	Presupuesto de la Entidad	Guía metodológica para la racionalización de trámites - Versión 1 Guía de rediseño para entidades del orden territorial - Versión 2 Consolidador de Hacienda Pública CHIP Servicio de Internet		
IMPACTO DEL PROCESO		INDICADORES DE GESTIÓN	RIESGOS	CONTROLES
Efectividad en el Direccionamiento Estratégico y Planeación		Estado de las políticas de Gestión con Valores para Resultados	Ineficacia de la capacidad institucional y objetivos ineficientes	FURAG como instrumento de evaluación

Fuente: La presente investigación (año 2019).

5.4 Dimensión Evaluación de Resultados.

Con la aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la alcaldía puede determinar el grado de efectividad de los recursos y procesos que permitieron alcanzar los objetivos y metas para adoptar medidas correctivas en la gestión que garanticen el cumplimiento de las necesidades de los grupos de valor.

Cuadro 4. Mapa de Procesos 4ª. Dimensión: Evaluación de Resultados

CARACTERIZACION MIPG	
NOMBRE DEL PROCESO:	4ª. Dimensión: Evaluación de Resultados
RESPONSABLE:	Comité de Gestión y desempeño institucional
OBJETIVO:	Promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico

ALCANCE DEL PROCESO:	Inicia conociendo el estado de avance de la gestión, continúa planteando las acciones para mitigar posibles riesgos que la puedan desviar del cumplimiento de sus metas, y termina determinando si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos			
NORMATIVIDAD :	Constitución Política de Colombia.			
	Decreto 1499 (septiembre 11 de 2017) Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.			
	Ley 152 de 1994. Por la cual se establece la Ley Orgánica de Planeación.			
PROVEEDORES	ENTRADAS	PROCEDIMIENTOS	SALIDAS	USUARIOS
Despacho	Marco normativo	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Indicadores validados que brindan la información suficiente y pertinente para establecer el grado de avance o el logro de los objetivos y resultados esperados. Desviaciones detectadas en los avances de gestión e indicadores que permitan establecer las acciones preventivas, correctivas o de mejora, de manera inmediata. Análisis de la información y evaluación de los datos que surgen por el seguimiento y la evaluación para mejorar los productos y servicios y la satisfacción de los grupos de valor	Despacho
Secretaria de Planeación	Plan de acción	Evaluación de indicadores y metas de gobierno de entidades nacionales		Todas las Secretarías
Secretaria de Gobierno	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	Evaluación y seguimiento a los planes de desarrollo territorial - PDT		Todos los empleados de la Alcaldía Municipal de Santa Bárbara de Iscuande
Control Interno	Planes Anuales de Adquisiciones	Evaluación y seguimiento a la ejecución del presupuesto municipal	Plan de mejoramiento	Grupos de valor
Departamento Administrativo de la Función Pública Comité de Gestión y desempeño institucional	Ejecución presupuestal Planes de Desarrollo Municipal			

RECURSOS				
HUMANOS	FINANCIEROS	INFORMÁTICOS		
Todos los empleados de la Alcaldía Municipal de Santa Bárbara de Iscuande	Presupuesto de la Entidad	Guía Sistema Nacional de Evaluación de Gestión y Resultados -SINERGIA Herramienta de autodiagnóstico Informe de Gestión y Desempeño Institucional Servicio de Internet		
IMPACTO DEL PROCESO		INDICADORES DE GESTIÓN	RIESGOS	CONTROLES
Indicadores acordes a los resultados obtenidos de forma real		Estado de las políticas de Evaluación de Resultados	Datos de las evaluaciones que no pertenezcan a la realidad de los hechos	FURAG como instrumento de evaluación

Fuente: La presente investigación (año 2019).

5.5 Dimensión Información y Comunicación.

La Información y Comunicación en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se articula con las demás dimensiones ya que permite que la alcaldía se vincule con el entorno para facilitar la ejecución de la operación mediante todo el ciclo de la gestión pública.

Cuadro 5. Mapa de Procesos 5ª Dimensión: Información y Comunicación

CARACTERIZACION MIPG	
NOMBRE DEL PROCESO:	5ª Dimensión: Información y Comunicación
RESPONSABLE:	Comité de Gestión y desempeño institucional
OBJETIVO:	Garantizar un adecuado flujo de información interna, es decir aquella que permite la operación interna de la alcaldía, así como de la información externa, esto es, aquella que le permite una interacción con los ciudadanos.
ALCANCE DEL PROCESO:	Inicia con la recolección de los documentos soporte de la información de la gestión realizada, continua con la seguridad y protección de datos que garantizan la trazabilidad de la gestión y termina difundiendo la información de calidad que se genera en toda la entidad, tanto entre dependencias como frente a los grupos de valor.
NORMATIVIDAD:	Constitución Política de Colombia.
	Decreto 1499 (septiembre 11 de 2017) Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
	Ley 594 de 2000 Ley General de Archivos

Ley 1712 de 2014 por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.				
PROVEEDORES	ENTRADAS	PROCEDIMIENTOS	SALIDAS	USUARIOS
Despacho	Marco normativo	Identificar y gestionar la información externa.	Sistema de información documentado.	Despacho
Secretaria de Planeación	Plan de acción	Identificar las fuentes de información externa	Necesidades de información identificadas para la gestión interna y para atender los requerimientos de los grupos de valor	Todas las Secretarías
Secretaria de Gobierno	Políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos	Identificar y gestionar la información y comunicación interna	Información disponible en lenguaje claro y sencillo para ofrecer a los ciudadanos con claras condiciones de tiempo, modo y lugar en las que podrán solucionar sus inquietudes y gestionar sus trámites	Todos los empleados de la Alcaldía Municipal de Santa Bárbara de Iscuande
Control Interno		Gestión de la información que asegura la conservación de la memoria institucional y la evidencia.	Plan de mejoramiento	Grupos de valor
Departamento Administrativo de la Función Pública		Establecer los canales de información internos y externos, como resultado de la evaluación de la efectividad de los mismos		
Comité de Gestión y desempeño institucional				
RECURSOS				
HUMANOS	FINANCIEROS	INFORMÁTICOS		

Todos los empleados de la Alcaldía Municipal de Santa Bárbara de Iscuande- Grupos de valor	Presupuesto de la Entidad	Cartilla “ABC del acceso a la información pública”, elaborada por la Secretaría de Transparencia Guía de lenguaje claro para servidores públicos de Colombia Servicio de Internet		
IMPACTO DEL PROCESO		INDICADORES DE GESTIÓN	RIESGOS	CONTROLES
servidores públicos bien informados, sobre cómo opera la entidad, y con ciudadanos bien informados sobre cómo hacer efectivos sus derechos		Estado de las políticas de Información y Comunicación.	Información difusa y que no pertenezca a las necesidades de los empleados y grupos de valor por lo tanto los objetivos son erróneos.	FURAG como instrumento de evaluación

Fuente: La presente investigación (año 2019).

5.6 Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación.

La generación de conocimientos que se comparten entre los servidores públicos que produce la aplicación el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, sirve para mejorar los procesos mediante la experimentación e innovación que pueden brindar soluciones efectivas con los recursos que en el sector público son escasos.

Cuadro 6. Mapa de Procesos 6ª Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación

CARACTERIZACION MIPG	
NOMBRE DEL PROCESO:	6ª Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación
RESPONSABLE:	Comité de Gestión y desempeño institucional
OBJETIVO:	Promover el desarrollo de conocimientos y de mecanismos de experimentación e innovación para desarrollar soluciones eficientes en cuanto a: tiempo, espacio y recursos económicos.
ALCANCE DEL PROCESO:	Inicia con la identificación del conocimiento fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación, continua con los procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado y termina con la retroalimentación para ayudar a resolver problemas de forma rápida.
NORMATIVIDAD:	Constitución Política de Colombia.
	Decreto 1499 (septiembre 11 de 2017) Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo

	relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.				
PROVEEDORES	ENTRADAS	PROCEDIMIENTOS		USUARIOS	
Despacho	Marco normativo	Generación y producción del conocimiento.	Memoria institucional recopilada y disponible para consulta y análisis	Despacho	
Secretarías que conforma la alcaldía municipal	Plan de acción	Apropiación del conocimiento mediante el uso de herramientas	Gestión documental y recopilación de información de los productos generados por todo tipo de fuente	Todas las Secretarías	
Control Interno	Generación, captura, evaluación, distribución y aplicación del conocimiento	Análisis institucional	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.	Todos los empleados de la Alcaldía Municipal de Santa Bárbara de Icuande	
Departamento Administrativo de la Función Pública		Fomentar la cultura de compartir y difundir	Alianzas estratégicas o grupos de investigación donde se revisen sus experiencias y se compartan con otros, generando mejora en sus procesos y resultados.	Grupos de valor	
Comité de Gestión y desempeño institucional		Establecer los canales de información internos y externos, como resultado de la evaluación de la efectividad de estos	Plan de mejoramiento	Instituciones Educativas y de Investigación	
RECURSOS					
HUMANOS	FINANCIEROS		INFORMÁTICOS		
Todos los empleados de la Alcaldía Municipal de Santa Bárbara de Icuande-Grupos de valor- Estudiantes- Investigadores	Presupuesto de la Entidad-Presupuesto de Instituciones Educativas		Guía de gestión del conocimiento y la innovación. Servicio de Internet		
IMPACTO DEL PROCESO			INDICADORES DE GESTIÓN	RIESGOS	CONTROLES
Conocimiento en las entidades disponible para todos, con procesos de búsqueda y			Estado de las políticas de Gestión	Atraso en la aplicación	FURAG como instrumento de evaluación

aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional.	del Conocimien to y la Innovación.	de conocimie ntos de los nuevos modelos de gestión pública.	
--	---	---	--

Fuente: La presente investigación (año 2019).

5.7 Dimensión Control Interno.

El Control Interno permite asegurar razonablemente que las demás dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG cumplan su propósito mediante mecanismos de control, verificación y evaluación con el fin de proteger los recursos y bienes de posibles riesgos.

Cuadro 7. Mapa de Procesos 7ª. Dimensión: Control Interno.

CARACTERIZACION MIPG				
NOMBRE DEL PROCESO:			7ª. Dimensión: Control Interno	
RESPONSABLE:			Comité de Gestión y desempeño institucional- Oficina de Control Interno	
OBJETIVO:	Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.			
ALCANCE DEL PROCESO:	Inicia con la elaboración del esquema de la alcaldía y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados, continua con la verificación dentro de las normas de todas las actividades, operaciones y actuaciones y termina con la detención de las desviaciones, establecer tendencias y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la alcaldía.			
NORMATIVIDAD	Constitución Política de Colombia.			
	Decreto 1499 (septiembre 11 de 2017) Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.			
	Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.			
PROVEEDORES	ENTRADAS	PROCEDIMIENTOS	SALIDAS	USUARIOS
Despacho	Marco normativo	Asegurar un ambiente de Control.	Política de administración del riesgo	Despacho
Secretarías que conforma la alcaldía municipal	Plan de acción	Asegurar la gestión del riesgo en la entidad.	Identificación de las acciones correctivas.	Todas las Secretarías

Control Interno	Lineamientos de la alta dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. Objetivos alineados con la planeación estratégica, dirigidos al cumplimiento de la normatividad vigente. Políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos	Diseñar y llevar a cabo las actividades de control del riesgo en la entidad.	Políticas de verificación y evaluación de regulaciones administrativas	Todos los empleados de la Alcaldía Municipal de Santa Bárbara de Icuande
Departamento Administrativo de la Función Pública		Efectuar el control a la información y la comunicación organizacional.	Plan de mejoramiento	Control Interno
Comité de Gestión y desempeño institucional		Implementar las actividades de monitoreo y supervisión continua en la entidad.		
RECURSOS				
HUMANOS	FINANCIEROS	INFORMÁTICOS		
Todos los empleados de la Alcaldía Municipal de Santa Bárbara de Icuande	Presupuesto de la Entidad	Guía de auditoría para entidades públicas - Versión 3 Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado colombiano MECI 2014. Servicio de Internet		
IMPACTO DEL PROCESO		INDICADORES DE GESTIÓN	RIESGOS	CONTROLES
Mayor grado de cualificación u optimización de los mínimos legales, ya sea en su diseño o en su implementación		Estado de las políticas de Control Interno	Altos niveles de corrupción	FURAG como instrumento de evaluación

Fuente: La presente investigación (año 2019).

Conclusiones

- En la realización del diagnóstico se evidenció las falencias en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que se demostraron con los resultados del Formulario Único de Reporte de Avances en la Gestión – FURAG del año 2017 - 2018 y la encuesta realizada.
- La Alcaldía del Municipio de Santa Barbara de Icuande tiene la responsabilidad de definir estrategias que permitan que la implementación del MIPG sea exitosa, mediante la realización de un trabajo en equipo continuo.
- El trabajo de investigación permitió conocer el trabajo que realizan las diferentes secretarías de la alcaldía objeto de estudio, quienes laboran en ella y los procesos y procedimientos que cada uno debe seguir.
- Como estudiantes de la especialización en Gerencia en Gobierno y Gestión Pública, tuvimos la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en los diferentes módulos para aplicarlos en este trabajo de investigación y en la entidad en la que laboramos, contribuyendo de alguna manera en el fortalecimiento institucional de la Alcaldía del Municipio de Santa Barbara de Icuande.

Recomendaciones

- Capacitar al personal en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG para la realización de sus actividades.
- Documentar los procesos en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- Revisar las evaluaciones de desempeño con el fin de valorar y observar si se está implementando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, con el fin de hacer los ajustes necesarios.
- Hacer un seguimiento para verificar la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- Crear canales de comunicación que permitan la retroalimentación de información de los trabajadores sobre la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, para sus respectivos ajustes.
- Actualizar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG con la nueva normatividad existente.

Bibliografía

COLOMBIA. EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto 1499 (septiembre 11 de 2017) Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Diario Oficial. Bogotá, 2017

MANUAL OPERATIVO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG. (En línea). En Función Pública, (consultada: 22, mayo, 2019) Disponible en la dirección electrónica:
<http://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3>

INFORME DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL FUNCIÓN PÚBLICA ABRIL 2018 ALCALDÍA MUNICIPAL DE SANTA BÁRBARA (ISCUANDÉ) - NARIÑO. (En línea). En Función Pública, (consultada: 22, mayo, 2019) Disponible en la dirección electrónica:
http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg/informes_furag/Informe_Desempenio_2017_COD_SIGEP_1083.pdf.

INFORME DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL FUNCIÓN PÚBLICA ABRIL 2019 ALCALDÍA MUNICIPAL DE SANTA BÁRBARA (ISCUANDÉ) - NARIÑO. (En línea). En Función Pública, (consultada: 22, mayo, 2019) Disponible en la dirección electrónica: https://funcionpublicagovco-my.sharepoint.com/:x:/g/personal/eva_funcionpublica_gov_co/EXq_xkPh0wdLl5_LLMQrzuMBY4Y868sef5CYNEZdd5wMcQ?rtime=aR21TSTj1kg.

INSTRUCTIVO DE USUARIO REPORTE DE RESULTADOS DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL MIPG-2018. (En línea). En Función Pública, (consultada: 22, mayo, 2019) Disponible en la dirección electrónica:
http://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/documentos//document_library/tfVWGgioFma4/view_file/35533426.

MARCO GENERAL SISTEMA DE GESTIÓN VERSIÓN 2. (En línea). En Función Pública, (consultada: 22, mayo, 2019) Disponible en la dirección electrónica:
<http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Marco+General+Sistema+de+Gesti%C3%B3n++Modelo+Integrado+de+Planeaci%C3%B3n+y+Gesti%C3%B3n+MIPG+-+Versi%C3%B3n+2+-+Julio+2018.pdf/12861a42-8ff2-95c0-f513-b2085bcf90f7>

Anexos

Anexo A. Presentación Alcaldía



ALCALDIA MUNICIPAL DE SANTA BARBARA DE ISCUANDE



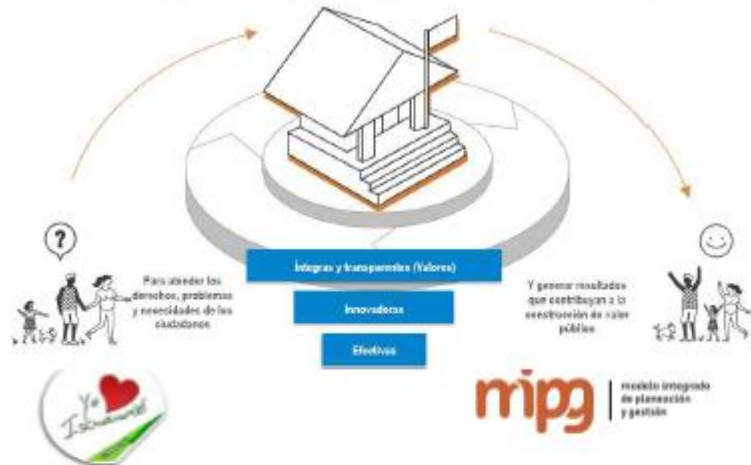
CONTENIDO

1. Antecedentes de MIPG
2. Marco Conceptual
3. Qué es MIPG
- 4 Cómo se Implementa MIPG
5. Operación



1. Antecedentes de MIPG

Todas las **entidades públicas** deben trabajar por ser



1. Antecedentes de MIPG

A continuación se presenta el camino que Colombia ha recorrido en el diseño e implementación de **modelos de gestión y control**, que han apoyado a las entidades en esta tarea :



mipg | modelo integrado de planeación y gestión

1. Antecedentes de MIPG

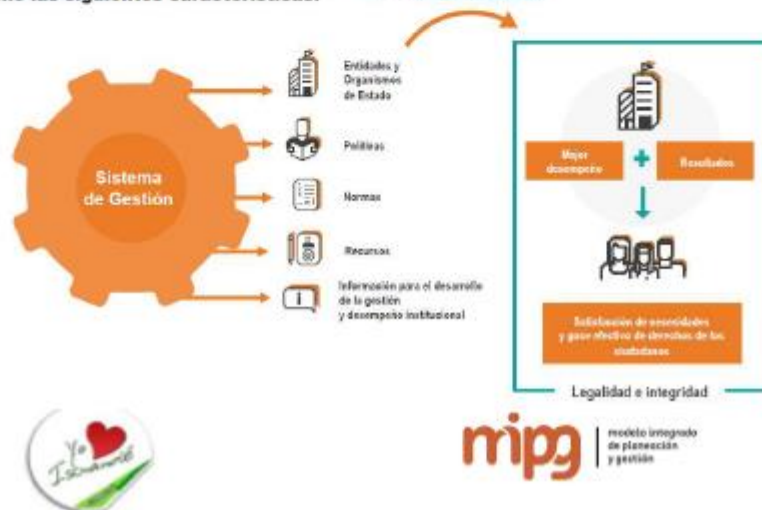
Con la expedición del **Decreto 1499 de 2017** se generan los siguientes cambios:



1. Antecedentes de MIPG

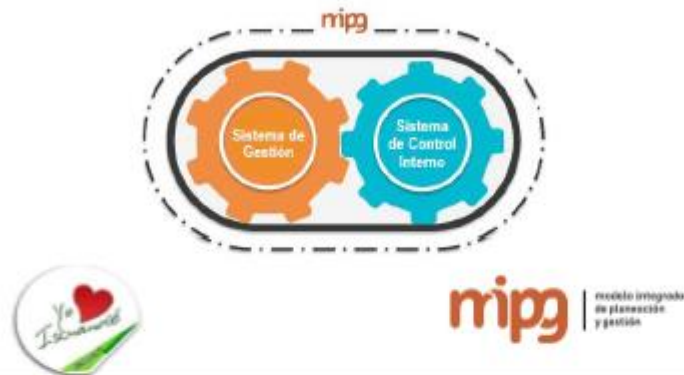
El **Sistema de Gestión** que se crea tiene las siguientes características:

Objeto: Dirigir la gestión



1. Antecedentes de MIPG

Es así como hoy contamos con un solo **Sistema de Gestión** que se articula con el **Sistema de Control Interno**, a través de la actualización de **MIPG**, dentro del cual la estructura del **MECI** se actualiza y se convierte en la **7ª Dimensión** de MIPG.



1. Antecedentes de MIPG



11 Entidades | 17 Políticas

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



2. Marco Conceptual

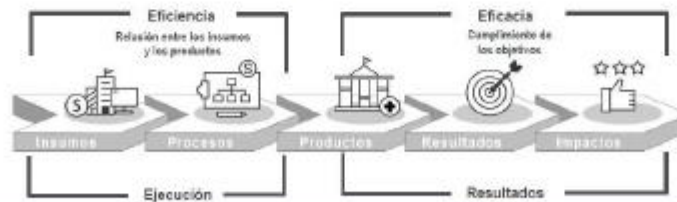
MIPG toma como referencia conceptual la generación de valor público y los modelos de gestión para resultados, que se enfocan en la satisfacción de las **necesidades de los ciudadanos**.



2. Marco Conceptual

En el proceso de **generación de valor público**, la **cadena de valor** se utiliza como la herramienta principal para representar el trabajo de las entidades públicas. Sus elementos son: **insumos, procesos, productos, efectos e impactos**.

Cadena de Valor Público



Insumos: Recursos financieros, humanos y materiales empleados para generar los productos.

Procesos: Actividades realizadas para transformar los insumos en productos.

Productos: Bienes y servicios elaborados que requieren la población para satisfacer una demanda o dar respuesta a las causas concretas de un problema.

Resultados o Efectos: Cambios en el comportamiento o en el estado de los beneficiarios como consecuencia de recibir los productos (bienes o servicios).

Impactos: Cambios en las condiciones de vida de la población objetivo. Mayor valor público en términos de bienestar, prosperidad general y calidad de vida de la población.

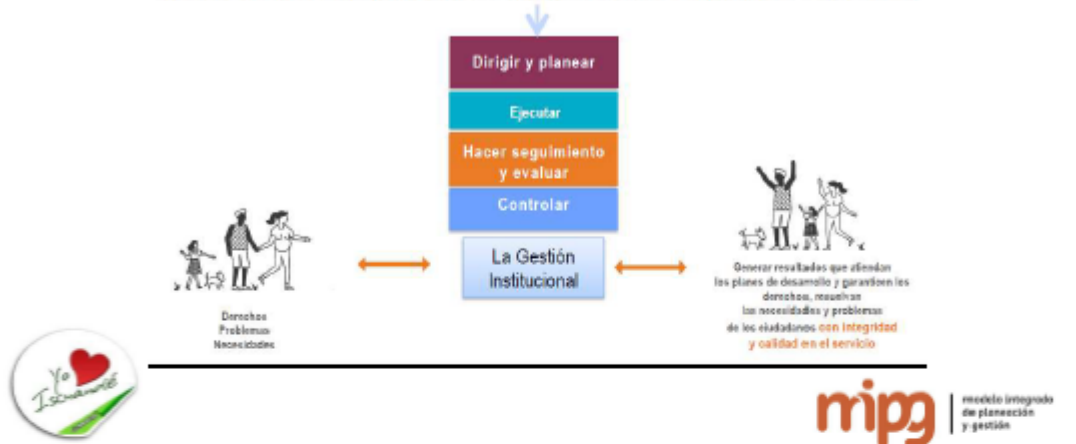


mipg | modelo integrado de planeación y gestión

3. Qué es MIPG

MIPG se entiende como un:

MARCO DE REFERENCIA QUE LE FACILITA A LAS ENTIDADES PÚBLICAS:



3. Qué es MIPG

Objetivos de MIPG



Integridad, Legalidad y Cambio Cultural: motores de la generación de resultados

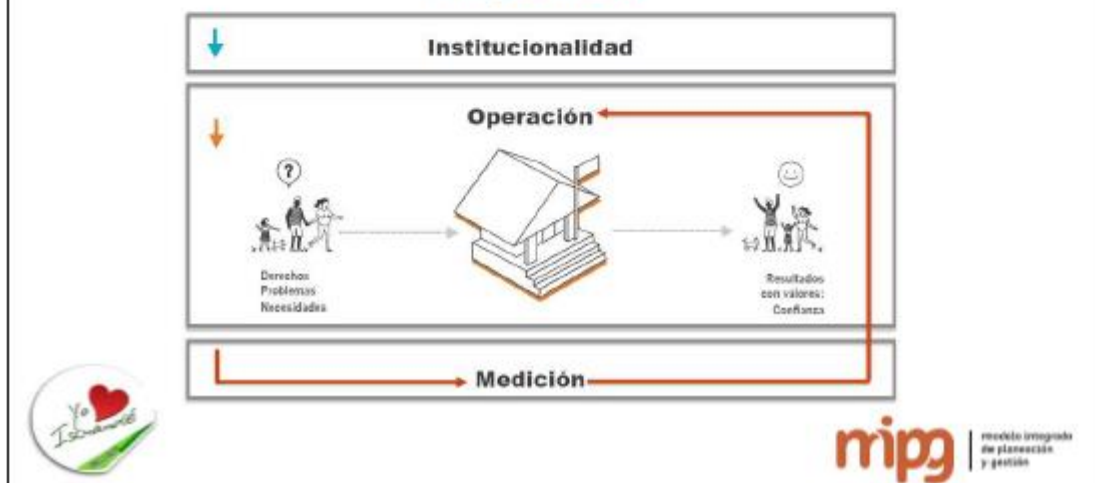


3. Qué es MIPG



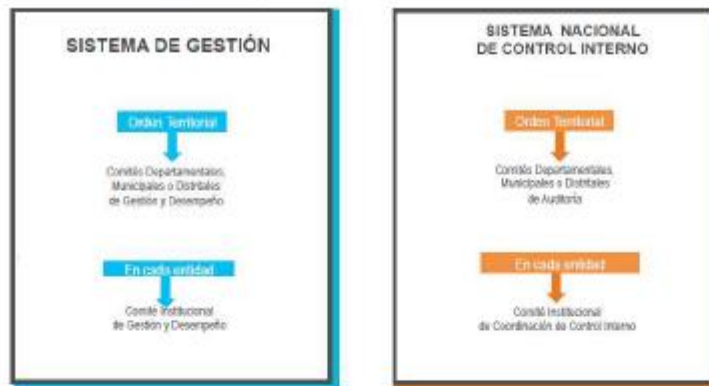
4 Cómo se Implementa MIPG

Para la **implementación de MIPG**, se han definido **tres componentes**:



4 Cómo se Implementa MIPG

1 Institucionalidad

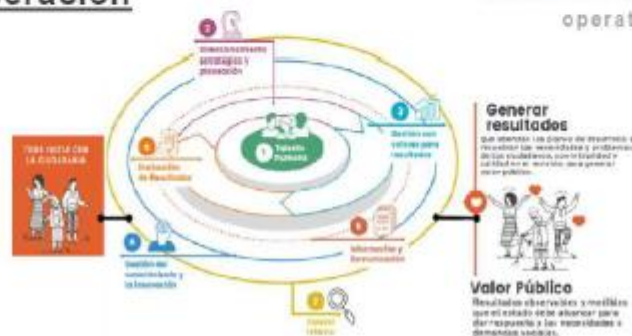


mipg | modelo integrado de planeación y gestión

4 Cómo se Implementa MIPG

2 Operación

MIPG se implementa a través de 7 dimensiones operativas



mipg | modelo integrado de planeación y gestión

4 Cómo se Implementa MIPG

3 Medición

MIPG se mide y evalúa a través del
Formulario Único de Reporte y Avance de
Gestión **FURAG**

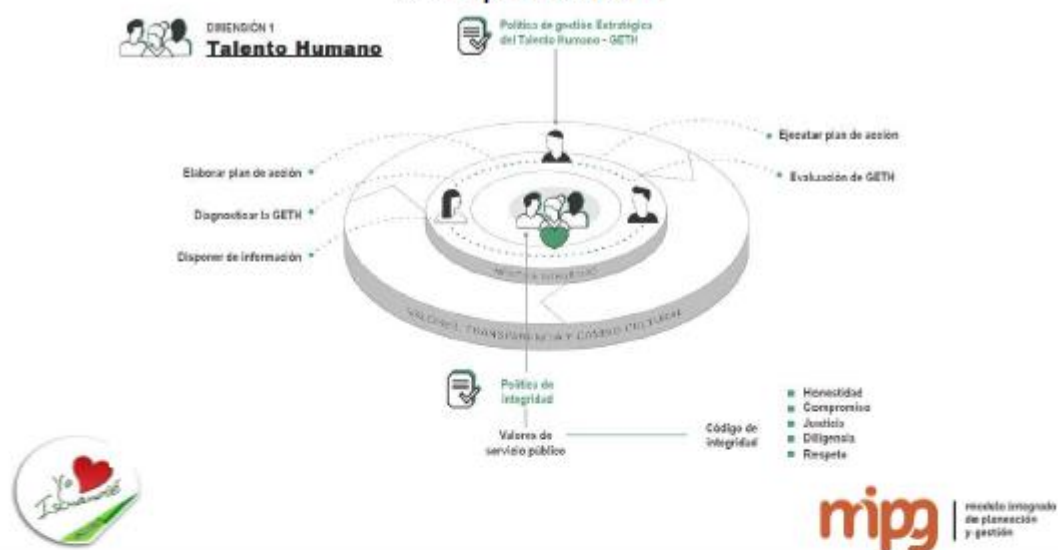


4 Cómo se Implementa MIPG

ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

AÑO	CALIFICACIÓN	VALOR MÁXIMO GRUPO PAR
2017	56,1	73,8
2018	55,0	79,8

5. Operación



5. Operación

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 Dirección Estratégica 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 preserven 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



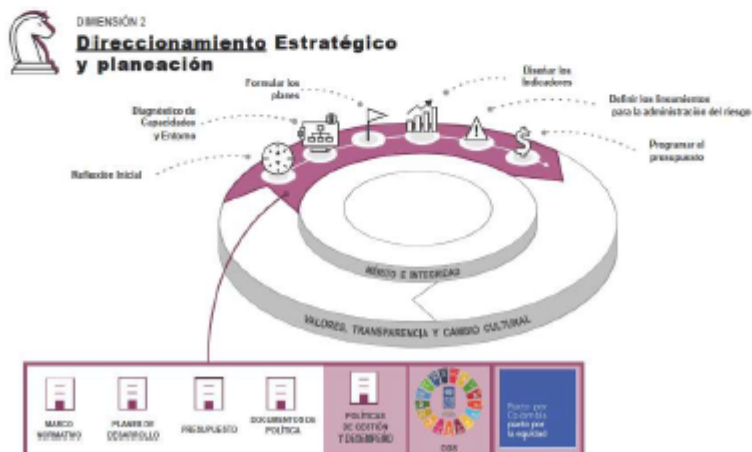
5. Operación

DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO

AÑO	CALIFICACIÓN	VALOR MÁXIMO GRUPO PAR
2017	54,5	75,2
2018	58,3	75,7



5. Operación



5. Operación

Atributos de calidad a tener en cuenta para la dimensión Direccionamiento estratégico y planeación

- 1 Direccionamiento estratégico orientado al propósito fundamental para el cual fue creada la entidad y la generación de valor público.
- 2 Direccionamiento estratégico que responde al análisis del contexto externo e interno para su propósito y que afectan a su capacidad para lograr los resultados.
- 3 Direccionamiento y planeación estratégica comunicada e interiorizada a todos los servidores y contratista.
- 4 Meta estratégica de gran alcance coherente con el propósito y las necesidades de los grupos de valor.
- 5 Gestión basada en procesos soportada en identificación de riesgos y definición de controles que asegure el cumplimiento de gestión institucional.
- 6 Planes de acción o planes operativos articulados con los planes de desarrollo nacional o territorial según sea el caso y el direccionamiento estratégico.
- 7 Planes de acción o planes operativos orientados a resultados y a satisfacer las necesidades de sus grupos de valor, con los recursos necesarios que aseguren su cumplimiento.
- 8 Direccionamiento estratégico que permite la articulación interinstitucional y alianzas estratégicas así como la inclusión de mejores prácticas.



5. Operación

DIMENSIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN

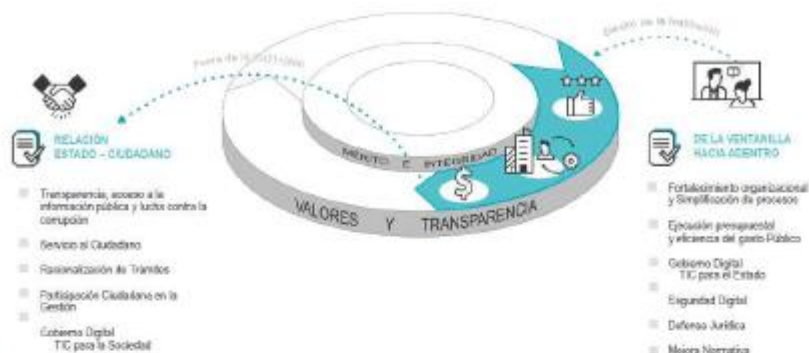
AÑO	CALIFICACIÓN	VALOR MÁXIMO GRUPO PAR
2017	54,6	74,4
2018	49,8	77,5



5. Operación



DIMENSIÓN 3 Gestión con Valores para Resultados



modelo integrado
de planeación
y gestión

5. Operación

Atributos de calidad a tener en cuenta en la gestión operativa de una entidad y para una adecuada relación Estado Ciudadano

— ATRIBUTOS DE CALIDAD —

- 1 La operación de la entidad se soporta en la gestión por procesos, la cual es dinámica y se ajusta a las necesidades de la entidad y a los cambios del entorno.
- 2 La gestión por procesos para el desarrollo de los productos o servicios tiene en cuenta los requisitos legales, las necesidades del grupo de valor y las políticas internas de la entidad, para brindar resultados con valor.
- 3 Los productos y servicios entregados a los grupos de valor, responden al proceso de diseño, planificación, control y desarrollo de éstos.
- 4 Los usos de los recursos disponibles atienden las políticas de transparencia, integridad y racionalización gasto público.
- 5 Los procesos judiciales en los que tenga que intervenir la entidad cumplen parámetros de pertinencia y oportunidad dentro del ámbito de la legalidad.
- 6 La entidad simplifica y hace más eficiente los trámites de cara al ciudadano para mejorar el servicio y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.
- 7 La Entidad ofrece a los grupos de valor, información oportuna, clara, completa, imparcial y consistente frente a la prestación de los servicios.
- 8 La entidad promueve espacios de participación ciudadana, los evalúa y genera acciones de mejora en los mismos.



modelo integrado
de planeación
y gestión

5. Operación

DIMENSIÓN DE GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

AÑO	CALIFICACIÓN	VALOR MÁXIMO GRUPO PAR
2017	56,4	75,4
2018	55,5	82,4



5. Operación



DIMENSIÓN 4

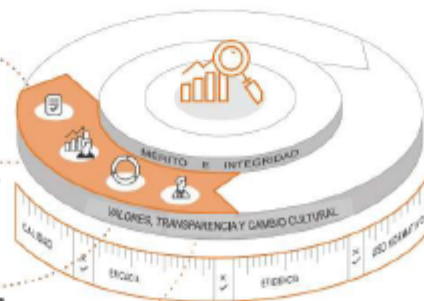
Evaluación de Resultados

Documentar Resultados

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

Revisar y Actualizar indicadores y mecanismos

Definir Responsable



5. Operación

Atributos de calidad a tener en cuenta para una adecuada evaluación de resultados

- 1 Proceso de evaluación y seguimiento diseñado y planificado que establece lo que se va a medir, cómo se va a medir y en qué momento se hace la medición, para garantizar la calidad del mismo.
- 2 Evaluaciones del desempeño y la eficacia de los procesos frente a las necesidades de los grupos de valor.
- 3 Evaluaciones que permitan a la entidad saber si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, con las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con el uso óptimo de recursos.
- 4 Evaluaciones que determinen los efectos de la gestión institucional en la satisfacción de las necesidades y problemas de los grupos de valor.
- 5 Seguimiento y evaluación efectuados por los servidores que tienen a su cargo cada proyecto, plan, programa, proceso o estrategia, en sus diferentes etapas de desarrollo, que permitan garantizar el logro de los resultados previstos y determinar las acciones oportunas de corrección o prevención de manera oportuna.
- 6 Indicadores validados que brinden la información suficiente y pertinente para establecer el grado de avance o el logro de los objetivos y resultados esperados.
- 7 Seguimiento al comportamiento de los factores críticos en la ejecución de sus planes, programas, proyectos y procesos, frente a criterios objetivos previamente establecidos, que le permitan dar cuenta de los avances periódicos y del logro final de sus objetivos y metas.
- 8 Medición de la percepción y satisfacción ciudadana, como un ejercicio constante que permite identificar puntos críticos de trabajo, oportunidades de mejora, y necesidades de los grupos de valor.
- 9 Toma de decisiones basada en el análisis de los resultados de los seguimientos y evaluaciones, para lograr los resultados, gestionar más eficientemente los recursos y facilitar la rendición de cuentas a los ciudadanos y organismos de control.



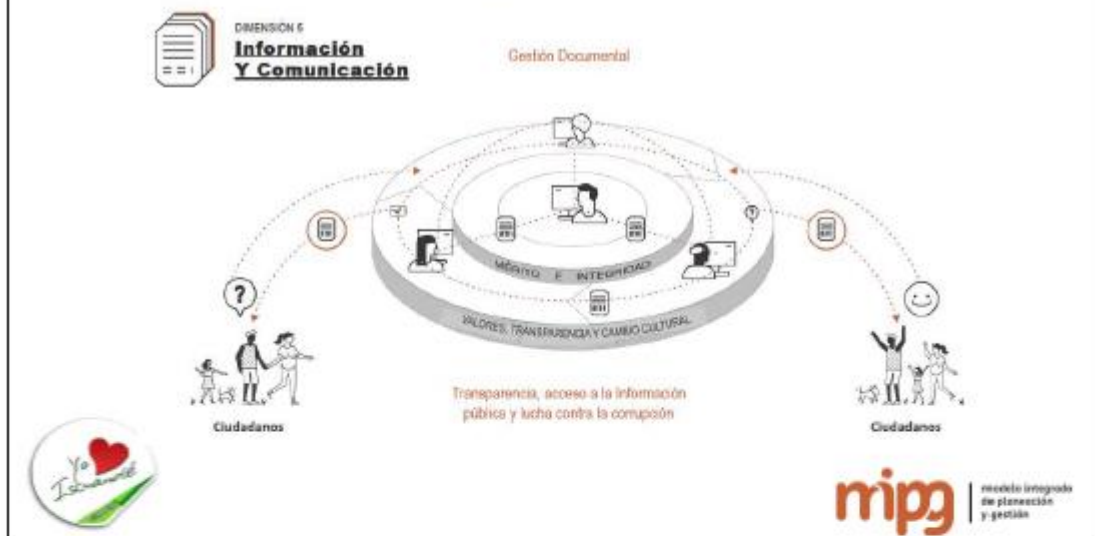
5. Operación

DIMENSIÓN DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS

AÑO	CALIFICACIÓN	VALOR MÁXIMO GRUPO PAR
2017	53,8	75,5
2018	47,9	74,1



5. Operación



5. Operación

Atributos de calidad a tener en cuenta en la gestión de la información y la comunicación

- 1 Necesidades de información identificadas para la gestión interna y para atender los requerimientos de los grupos de valor.
- 2 Información disponible en lenguaje claro y sencillo para la comprensión de los grupos de valor.
- 3 Información necesaria para el análisis y gestión de los procesos de la entidad y la toma de decisiones basada en la evidencia.
- 4 Sistema de información documentado, que permite monitorear periódicamente la gestión de la entidad y realizar los ajustes necesarios, para alcanzar los resultados esperados.
- 5 Información considerada como un activo de la entidad para la generación de conocimiento.
- 6 Canales de comunicación identificados y apropiados donde se difunde información sobre las políticas, el direccionamiento estratégico, la planeación y los resultados de gestión de la entidad, promoviendo la transparencia en la gestión y la integridad de los servidores públicos.
- 7 Mejoramiento en los procesos de gestión de la entidad como resultado de la producción y análisis de la Información.
- 8 Gestión de la información que asegura la conservación de la memoria institucional y la evidencia en la defensa jurídica de la entidad.



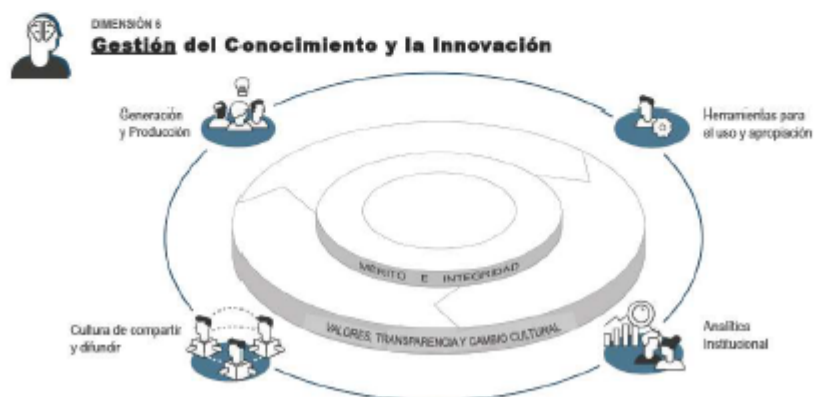
5. Operación

DIMENSIÓN DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

AÑO	CALIFICACIÓN	VALOR MÁXIMO GRUPO PAR
2017	57,4	74,5
2018	55,8	79,6



5. Operación



5. Operación

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.



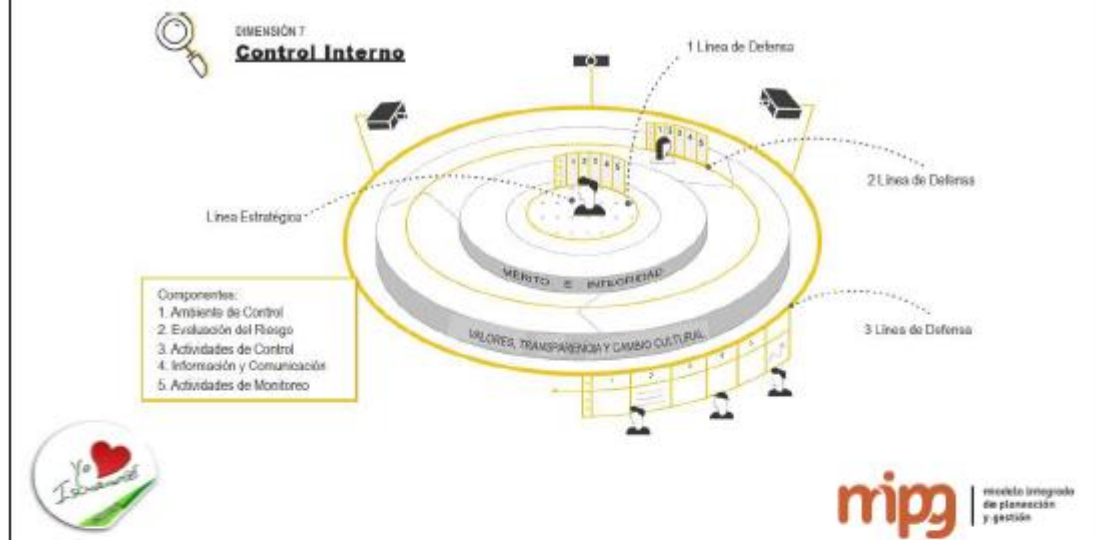
5. Operación

DIMENSIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

AÑO	CALIFICACIÓN	VALOR MÁXIMO GRUPO PAR
2017	62,6	77,6
2018	52,6	74,3



5. Operación



5. Operación

Atributos de calidad a tener en cuenta en el ejercicio de control interno

- 1 Estándares de conducta y de integridad, que direccionan el quehacer institucional.
- 2 Niveles de autoridad y responsabilidad apropiadas que facilitan la consecución de los objetivos institucionales.
- 3 Análisis del entorno institucional que permite la identificación de los riesgos y sus posibles causas.
- 4 Riesgos identificados y gestionados que permiten asegurar el cumplimiento de los objetivos.
- 5 Actividades de control establecidas que permiten mitigación de los riesgos a niveles aceptables.
- 6 Información comunicada a nivel interno y externo que facilita la gestión de la entidad.
- 7 Auditoría interna que genera valor agregado a la entidad.
- 8 Auditoría interna que asegura la calidad de su proceso auditor.



5. Operación

DIMENSIÓN DE CONTROL INTERNO

AÑO	CALIFICACIÓN	VALOR MÁXIMO GRUPO PAR
2017	56,4	72,4
2018	54,5	80,6



¡Gracias!

Anexo B. Encuesta

MIPG

Entidad:

ALCALDIA MUNICIPAL DE SANTA BARBARA (ISCUANDE) - NARIÑO

ENCUESTA DIAGNOSTICO MIPG

1.Sabe que es el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	
	Si
	No
2.Conoce si la Alcaldía tiene implementado el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	
	Si
	No
3.Hace parte de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	
	Si
	No
4.El Plan Estratégico (largo plazo) definido por la entidad incluye:	
	No ha definido Plan Estratégico
	Los objetivos estratégicos de la entidad articulados con las líneas de acción, objetivos, programas o proyectos del plan de desarrollo
	Las metas que viabilizan los objetivos estratégicos de la entidad
	Las actividades que permiten alcanzar las metas y objetivos definidos
	Los responsables de la ejecución de las actividades
	Los tiempos de ejecución de las actividades
	Los recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos
	Los indicadores de seguimiento
	El enfoque étnico diferencial en los objetivos estratégicos, programas o proyectos del plan de desarrollo
5.El Plan de Acción Anual - PAA (corto plazo) definido por la entidad incluye:	
	No ha definido Plan de Acción Anual
	Los objetivos del PAA articulados con el Plan Estratégico de la entidad
	Las metas que viabilizan los objetivos del PAA de la entidad
	Las actividades que permiten alcanzar las metas y objetivos del PAA
	Los responsables de la ejecución de las actividades
	Los tiempos de ejecución de las actividades

	Los recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos
	Los indicadores de seguimiento al cumplimiento de las metas
6.Las decisiones en el ejercicio de planeación se toman con base en:	
	Identificación de las necesidades de los grupos de valor:
	Resultados del análisis de la capacidad institucional:
	Recomendaciones del equipo directivo y sus equipos de trabajo
	La evaluación y retroalimentación ciudadana realizada en las actividades de rendición de cuentas:
	Resultados de las auditorías internas y externas
	Resultados de la evaluación de la gestión
	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:
7.¿La operación de los procesos permite a la entidad generar oportunamente bienes y servicios para resolver las necesidades de los grupos de valor?	
	No
	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:
	Si, y cuenta con las evidencias:
8.La entidad mejora sus procesos y procedimientos a partir de:	
	Sugerencias, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía
	Sugerencias por parte de los servidores
	Resultados de los espacios de participación y/o rendición de cuentas con ciudadanos
	Espacios de concertación y consulta con grupos étnicos
	Análisis de las necesidades y prioridades en la prestación del servicio
	Análisis de costo-beneficio de los procesos
	Los resultados de la gestión institucional
	Seguimiento a los indicadores de gestión
	Implementación y monitoreo de los controles a los riesgos
	Requisitos legales
9.La estrategia de rendición de cuentas de la entidad define fechas y acciones detalladas por grupo de valor para:	
	La divulgación y publicación de información
	El desarrollo de ejercicios de diálogo
	Incorporación de acciones de mejora viables a partir del resultado del diálogo

10.¿Los sistemas de información de la entidad tienen habilitadas características que permiten la apertura de sus datos?	
	No
	Si, y cuenta con las evidencias:
11.Los indicadores utilizados por la entidad para hacer seguimiento y evaluación de su gestión:	
	Cuentan con una ficha técnica que especifique sus características
	Son estimados con la periodicidad establecida
	Pueden ser consultados de manera oportuna por los servidores de la entidad
	Son insumos para la toma de decisiones
	Permiten identificar las desviaciones en las metas e implementar acciones para asegurar el logro de los resultados
	Son revisados y mejorados continuamente
12.¿Los indicadores de ejecución presupuestal son consistentes con el cumplimiento de los resultados de la entidad?	
	No
	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:
	Si, y cuenta con las evidencias:
13.¿Los grupos de valor perciben que sus necesidades y problemas fueron resueltas por la entidad?	
	No se realiza esta evaluación
	No
	Si, y cuenta con las evidencias:
14.¿La entidad logró los resultados definidos en su planeación?	
	No se realiza evaluación de los resultados institucionales
	No
	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:
	Si, y cuenta con las evidencias:
15.¿Los resultados de la entidad se alcanzaron a través del uso responsable de los bienes públicos?	
	No
	Si, y cuenta con las evidencias:
16.Los requisitos exigidos para ocupar un cargo en la entidad: Permiten seleccionar el personal idóneo acorde con sus competencias:	
	No
	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:

	Si, y cuenta con las evidencias:
17.La entidad registra la información de las actividades de sus procesos a través de:	
	Medios físicos (papel)
	Hojas de cálculo o archivos digitales que reposan en los computadores de cada persona
	Hojas de cálculo o archivos digitales que reposan en servidores internos de la entidad
	Bases de datos y sistemas de información a modo de página web
18.Con respecto a la Política de Gestión Documental de la entidad:	
	No tiene Política de Gestión Documental
	Ha sido aprobada y debidamente implementada
	Ha facilitado la planificación, procesamiento, manejo y organización de los documentos desde su origen hasta su destino final
19.La oficina de control interno de la entidad o quien hace sus veces:	
	Cuenta con el suficiente personal para desarrollar el proceso de auditoría interna
	Cuenta con el personal competente y capacitado para desarrollar el proceso de auditoría interna
	Cuenta con recursos suficientes para atender de manera adecuada la labor que le ha sido encomendada
	Cuenta con un proceso documentado para el ejercicio de la auditoría interna
	Cuenta con la suficiente independencia para realizar su labor
	Cuenta con el respaldo del equipo directivo

Anexo C. Modelo Integración del Comité Municipal de Santa Bárbara

	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE NARIÑO MUNICIPIO DE SANTA BARBARA DE ISCUANDÉ NIT: 800099147-1	CÓDIGO:
	INTEGRACIÓN DEL COMITÉ MUNICIPAL DE SANTA BARBARA DE ISCUANDE DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Fecha: XXXXX XX de 201X		Página 1 de 8
Elaboró: Administración de Icuandé		Revisó: Administración de Icuandé

INTEGRACIÓN DEL COMITÉ MUNICIPAL DE SANTA BARBARA DE ISCUANDE DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

RESOLUCIÓN No. XXX

(XX de XXXXXX de 201X)

Por la cual se integra y se establece el reglamento de funcionamiento del Comité Municipal de Gestión y Desempeño del Municipio de Santa Barba de Icuandé

El Alcalde Municipal de Santa Bárbara de Icuandé (N), en ejercicio de facultades legales, en especial las que le confiere el artículo 2.2.22.3.7 del Decreto 1083 de 2015,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”, integró en un solo Sistema de Gestión los sistemas de desarrollo administrativo y de gestión de la calidad, previstos en las leyes 489 de 1998 y 872 de 2003, respectivamente.

Que el Decreto 1083 de 2015 reglamenta este Sistema de Gestión y actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de los organismos y entidades del Estado.

Que el artículo 2.2.22.3.1 del Decreto 1083 de 2015 adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG con el fin de lograr el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y de los organismos públicos, dirigido a generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, en los términos del artículo 2.2.22.3.2. del Decreto 1083 de 2015.

Que el Artículo 2.2.22.3.7 del citado Decreto dispone que a nivel departamental, distrital y municipal habrá comités departamentales, distritales y municipales de Gestión y Desempeño, los cuales estarán integrados por el Gobernador o alcalde, los miembros de los consejos de gobierno y por los gerentes, presidentes o directores de las entidades descentralizadas de la respectiva jurisdicción territorial.

Que el artículo 2.2.23.1 de la misma norma señala que el Sistema de Control Interno previsto en las leyes 87 de 1993 y 489 de 1998 se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado

COMPROMETIDO CON LA PAZ CON JUSTICIA SOCIAL

Carrera 3 con Calle 6 esquina Barrio Las Flores

Correo electrónico: contactenos@santaBarbara-narino.gov.co

Teléfono: (092): 7466034 – celular: 3108412239

	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE NARIÑO MUNICIPIO DE SANTA BARBARA DE ISCUANDÉ NIT: 800099147-1	CÓDIGO: 
INTEGRACIÓN DEL COMITÉ MUNICIPAL DE SANTA BARBARA DE ISCUANDE DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO		
Fecha: XXXXX XX de 201X	Elaboró: Administración de Icuandé	Revisó: Administración de Icuandé
Página 2 de 8		

de Planeación y Gestión – MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades.

Que, en cumplimiento de lo anterior, es necesario crear e integrar el Comité Municipal de Gestión y Desempeño de Santa Bárbara de Icuandé y fijar su reglamento de funcionamiento.

Con fundamento en las anteriores consideraciones,

RESUELVE:

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1. Creación del Comité Municipal de Gestión y Desempeño. Crear el Comité Municipal de Gestión y Desempeño de Santa Bárbara de Icuandé (N).

Artículo 2. Naturaleza del Comité Municipal de Gestión y Desempeño. El Comité Municipal de Gestión y Desempeño de Santa Bárbara de Icuandé (N) es un órgano asesor, articulador e impulsor de iniciativas para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG a nivel municipal.

CAPÍTULO 2

Integración y funciones del Comité Municipal de Gestión y Desempeño

Artículo 3. Integración del Comité Municipal de Gestión y Desempeño. El Comité Municipal de Gestión y Desempeño de Santa Bárbara de Icuandé (N) está integrado por:

1. El Alcalde del Municipio de Santa Bárbara de Icuandé (N), quien lo presidirá.
2. El Secretario de Gobierno Municipal del Municipio de Santa Bárbara de Icuandé (N).
3. El Secretario de Planeación Municipal del Municipio de Santa Bárbara de Icuandé (N), quien actuará como secretario técnico.

Artículo 4. Secretaría Técnica del Comité Municipal de Gestión y Desempeño. La secretaría técnica del Comité Municipal de Gestión y Desempeño de Santa Bárbara de Icuandé (N) será ejercida por el jefe de planeación, o quien haga sus veces en el municipio de Santa Bárbara de Icuandé (N).

Artículo 5. Funciones del Comité Municipal de Gestión y Desempeño. Son funciones del Comité Municipal de Gestión y Desempeño de Santa Bárbara de Icuandé (N), las siguientes:

COMPROMETIDO CON LA PAZ CON JUSTICIA SOCIAL

Carrera 3 con Calle 6 esquina Barrio Las Flores

Correo electrónico: contactenos@santaBarbara-narino.gov.co

Teléfono: (092): 7466034 – celular: 3108412239

	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE NARIÑO MUNICIPIO DE SANTA BARBARA DE ISCUANDÉ NIT: 800099147-1	CÓDIGO: 
INTEGRACIÓN DEL COMITÉ MUNICIPAL DE SANTA BARBARA DE ISCUANDE DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO		Página 3 de 8
Fecha: XXXXX XX de 201X	Elaboró: Administración de Icuandé	Revisó: Administración de Icuandé

1. Orientar la implementación, operación, seguimiento y evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el Municipio.
2. Articular los esfuerzos institucionales, recursos, metodologías y estrategias para asegurar la implementación y desarrollo del Modelo, en el municipio de Santa Bárbara de Icuandé (N).
3. Impulsar mecanismos de articulación administrativa entre las secretarías del municipio de Santa Bárbara de Icuandé (N), para el diseño, implementación, seguimiento y evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
4. Presentar los informes que el Gobierno Nacional y los organismos de control requieran sobre la gestión y el desempeño en el respectivo en el municipio de Santa Bárbara de Icuandé (N).
5. Dirigir y articular a las secretarías del municipio de Santa Bárbara de Icuandé (N) en la implementación y operación de las políticas de gestión y desempeño y de las directrices impartidas por la Presidencia de la República y el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en materia de Gobierno y Seguridad Digital.
6. Presentar propuestas para el fortalecimiento de las políticas de gestión y desempeño institucional en el Municipio.
7. Hacer seguimiento a la ejecución de las políticas de gestión y desempeño institucional en el respectivo municipio de Santa Bárbara de Icuandé (N).
8. Generar espacios que permitan a sus participantes el estudio y análisis de temas relacionados con políticas de gestión y desempeño, buenas prácticas en la materia, herramientas, metodologías u otros temas de interés que permita fortalecer sus competencias para el adecuado desarrollo de sus funciones.
9. Las demás asignadas por el alcalde que tengan relación directa con la implementación, operación, desarrollo y evaluación del Modelo en el Municipio.

Artículo 6. Funciones del presidente del Comité Municipal de Gestión y Desempeño. Son funciones del presidente del Comité Municipal de Gestión y Desempeño del municipio de Santa Bárbara de Icuandé (N), las siguientes:

1. Promover las citaciones del comité, presidir, instalar y dirigir las reuniones del Comité.
2. Representar al Comité cuando se requiera.
3. Servir de canal de comunicación de las decisiones del Comité. Únicamente el presidente podrá informar oficialmente los asuntos tratados por el Comité Municipal de Gestión y Desempeño.

COMPROMETIDO CON LA PAZ CON JUSTICIA SOCIAL

Carrera 3 con Calle 6 esquina Barrio Las Flores
Correo electrónico: contactenos@santaBarbara-narino.gov.co
Teléfono: (092): 7466034 – celular: 3108412239

	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE NARIÑO MUNICIPIO DE SANTA BARBARA DE ISCUANDÉ NIT: 800099147-1		CÓDIGO:
	INTEGRACIÓN DEL COMITÉ MUNICIPAL DE SANTA BARBARA DE ISCUANDE DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO		 Página 4 de 8
Fecha: XXXXX XX de 201X		Elaboró: Administración de Icuandé	Revisó: Administración de Icuandé

4. Delegar en los otros miembros del Comité algunas de sus funciones, cuando lo considere oportuno.

5. Hacer el reparto de los asuntos que le corresponda al Comité revisar y debatir.

6. Decidir los impedimentos y recusaciones que presenten los integrantes del Comité.

7. Las demás funciones que establezca la ley o el reglamento.

Artículo 7. Funciones de la Secretaría Técnica del Comité Municipal de Gestión y Desempeño. Son funciones de la Secretaría Técnica del Comité Municipal de Gestión y Desempeño del municipio de Santa Bárbara de Icuandé (N), las siguientes:

1. Convocar a sesiones a los integrantes del Comité, indicando: hora, día y lugar de la reunión.
2. Programar la agenda del Comité y enviarla previamente a cada uno de los integrantes del Comité.
3. Redactar las actas de las reuniones.
4. Organizar la logística y los recursos técnicos necesarios para el funcionamiento del Comité.
5. Custodiar, conservar y coordinar el archivo y control de las actas del Comité, así como de los demás documentos que se posean, tanto en medio físico como electrónico.
6. Hacer seguimiento a las decisiones adoptadas y compromisos adquiridos por el Comité.
7. Las demás funciones que establezca la ley o el reglamento.

Artículo 8. Obligaciones de los integrantes del Comité Municipal de Gestión y Desempeño. Los integrantes del Comité Municipal de Gestión y Desempeño del municipio de Santa Bárbara de Icuandé (N) tendrán las siguientes obligaciones:

1. Asistir a las reuniones que sean convocadas.
2. Suscribir las actas de cada sesión.
3. Las demás funciones que establezca la ley o el reglamento.

Artículo 9. Impedimentos, recusaciones o conflictos de interés. Los integrantes del Comité Municipal de Gestión están sujetos a las causales de impedimento y recusación previstas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

COMPROMETIDO CON LA PAZ CON JUSTICIA SOCIAL

Carrera 3 con Calle 6 esquina Barrio Las Flores
 Correo electrónico: contactenos@santaBarbara-narino.gov.co
 Teléfono: (092): 7466034 – celular: 3108412239

	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE NARIÑO MUNICIPIO DE SANTA BARBARA DE ISCUANDÉ NIT: 800099147-1	CÓDIGO:
		
INTEGRACIÓN DEL COMITÉ MUNICIPAL DE SANTA BARBARA DE ISCUANDE DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO		Página 5 de 8
.	Elaboró: Administración de Icuandé	Revisó: Administración de Icuandé
Fecha: XXXXX XX de 201X		

Cuando un miembro del Comité advierta que puede estar inmerso en una de las causales de impedimento, deberá informarlo inmediatamente al Presidente del Comité, quien deberá decidir el impedimento. De aceptarlo, designará su remplazo y en el mismo acto ordenará la entrega de los documentos.

Cuando el integrante del Comité no manifieste su impedimento, podrá ser recusado por el interesado, quien deberá aportar las pruebas que considere necesarias para decidir el impedimento. Cuando el impedimento recaiga en el presidente del Comité, la decisión se adoptará por la mayoría de los integrantes del Comité.

CAPÍTULO 3

Reuniones y funcionamiento

Artículo 10. Reuniones del Comité Municipal de Gestión y Desempeño. El Comité Municipal de Gestión y Desempeño de Santa Bárbara de Icuandé (N) se reunirá de forma ordinaria como mínimo cuatro (4) veces en el año. También se podrá reunir de forma extraordinaria por solicitud de los integrantes y previa citación de la Secretaría Técnica.

Parágrafo. Se podrán celebrar sesiones virtuales, las cuales serán solicitadas por la Secretaría Técnica. En las sesiones virtuales se podrá deliberar y decidir por medio de comunicación simultánea o sucesiva, utilizando los recursos tecnológicos en materia de telecomunicaciones, tales como: fax, teléfono, teleconferencia, videoconferencia, correo electrónico, internet, conferencia virtual o vía chat y todos aquellos medios que se encuentren al alcance de los miembros del comité.

Artículo 11. Citación a las reuniones del Comité Municipal de Gestión y Desempeño. Las reuniones ordinarias del Comité serán convocadas por su secretaria con una antelación de por lo menos quince (15) días.

La convocatoria de las reuniones extraordinarias se hará por escrito con la indicación del día, la hora y el objeto de la reunión, con una antelación de por lo menos de tres (3) días. En caso de urgencia se podrá convocar verbalmente, de lo cual se dejará constancia en el acta. La citación siempre indicará el orden del día a tratar.

Artículo 12. Invitados a las reuniones del Comité Municipal de Gestión y Desempeño. Cuando lo considere pertinente, según los temas a tratar en el orden del día, el presidente del Comité, podrá invitar personas o representantes de entidades del sector público o privado que tengan conocimiento o experticia en los asuntos de planeación estratégica, gestión administrativa, indicadores de gestión, control interno, u otros relacionados con la mejora de la gestión y el desempeño institucional; quienes sólo podrán participar, aportar y debatir sobre los temas para los cuales han sido invitados.

COMPROMETIDO CON LA PAZ CON JUSTICIA SOCIAL

Carrera 3 con Calle 6 esquina Barrio Las Flores
 Correo electrónico: contactenos@santaBarbara-narino.gov.co
 Teléfono: (092): 7466034 – celular: 3108412239

	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE NARIÑO MUNICIPIO DE SANTA BARBARA DE ISCUANDÉ NIT: 800099147-1		CÓDIGO:
	INTEGRACIÓN DEL COMITÉ MUNICIPAL DE SANTA BARBARA DE ISCUANDE DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO		 Página 6 de 8
Fecha: XXXXX XX de 201X		Elaboró: Administración de Icuandé	Revisó: Administración de Icuandé

Artículo 13. Desarrollo las reuniones del Comité Municipal de Gestión y Desempeño. Las reuniones del Comité Municipal de Gestión y Desempeño del municipio de Santa Bárbara de Icuandé (N) serán instaladas por su presidente. En cada reunión de Comité sólo podrán tratarse los temas incluidos en el orden del día y uno de los puntos será necesariamente la lectura y aprobación del acta anterior. No obstante, el orden del día podrá ser modificado por el pleno del Comité.

Una vez aprobado el orden del día se dará lectura al acta de la reunión anterior, con el objeto de ser aprobada por los integrantes del Comité.

Artículo 14. Reuniones virtuales del Comité Municipal de Gestión y Desempeño. Las sesiones virtuales del Comité Municipal de Gestión y Desempeño del municipio de Santa Bárbara de Icuandé (N) se adelantarán de conformidad con el siguiente procedimiento:

1. La invitación a la sesión del Comité se efectuará por medio del correo electrónico institucional, a la cual se adjuntará los soportes correspondientes al asunto a tratar.
2. El Secretario Técnico deberá especificar en el texto de la convocatoria la fecha y hora de la sesión, el orden del día, las instrucciones de la sesión virtual, la forma de intervención y el término para proponer observaciones y para manifestar la aprobación o no de cada uno de los temas a tratar.
3. Cada uno de los miembros deberá manifestar, de manera clara y expresa, su posición frente al asunto sometido a consideración y remitir al Secretario Técnico y a los demás miembros del Comité su decisión. Esta remisión la podrá realizar por correo electrónico y siempre dentro de las 24 horas siguientes a la finalización de la sesión virtual. Vencido este término sin que el miembro del Comité manifieste su decisión, se entenderá que no tiene objeciones y que acepta las decisiones de la mayoría en cada tema discutido.
4. Si se presentan observaciones o comentarios por los miembros del Comité, se harán los ajustes sugeridos, si en criterio del Presidente proceden, y el Secretario enviará nuevamente el proyecto a todos los integrantes con los ajustes, para que sean aprobados por los miembros del Comité.
5. Una vez adoptadas las decisiones pertinentes, el Secretario Técnico informará la decisión a los miembros del Comité a través del correo electrónico y levantará el acta respectiva. Los miembros del Comité dentro de las 24 horas siguientes al envío del acta remitirán sus observaciones, si a ello hubiere lugar. Si no se presentan observaciones se entenderá que están de acuerdo con el contenido de esta. Este plazo se ajustará de acuerdo la complejidad del tema a tratar, según lo dispongan los miembros del Comité.
6. Las actas de las reuniones virtuales serán firmadas por todos sus miembros.

COMPROMETIDO CON LA PAZ CON JUSTICIA SOCIAL

Carrera 3 con Calle 6 esquina Barrio Las Flores
 Correo electrónico: contactenos@santaBarbara-narino.gov.co
 Teléfono: (092): 7466034 – celular: 3108412239

	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE NARIÑO MUNICIPIO DE SANTA BARBARA DE ISCUANDÉ NIT: 800099147-1	CÓDIGO:
INTEGRACIÓN DEL COMITÉ MUNICIPAL DE SANTA BARBARA DE ISCUANDE DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO		
	Elaboró: Administración de Icuandé	Revisó: Administración de Icuandé
Fecha: XXXXX XX de 201X		Página 7 de 8

Parágrafo. La Secretaría del Comité conservará los archivos de correos electrónicos enviados y recibidos durante la sesión virtual, al igual que los demás medios tecnológicos de apoyo o respaldo de la respectiva sesión, lo cual servirá de insumo para la elaboración de las actas.

Artículo 15. Quórum y mayorías. El Comité Municipal de Gestión y Desempeño de Santa Bárbara de Icuandé (N) sesionará y deliberará con la mayoría de sus miembros y las decisiones las tomará por la mayoría de los miembros asistentes. Al inicio de las reuniones, el secretario debe verificar la existencia de quórum para deliberar.

En caso de empate en la votación, el Presidente del Comité toma la decisión.

Artículo 16. Decisiones del Comité Municipal de Gestión y Desempeño. El Comité Municipal de Gestión y Desempeño de Santa Bárbara de Icuandé (N) adoptará sus decisiones mediante resoluciones, circulares, instructivos o cualquier otro acto administrativo que las contenga. Los actos que las contengan deberán ser suscritos por la totalidad de los miembros del Comité, sin perjuicio de que, para casos particulares, puedan delegar en el presidente la firma.

El voto de los integrantes deberá ser motivado y con fundamento en los documentos aportados por el solicitante y en las pruebas que se hubieren practicado.

Las decisiones del Comité deberán notificarse y comunicarse en los términos previstos en el Código de Procedimiento Administrativo y de los Contencioso Administrativo.

Artículo 17. Actas de las reuniones del Comité Municipal de Gestión y Desempeño. De cada reunión se levantará un acta que contendrá la relación de quienes intervinieron, los temas tratados, las decisiones adoptadas y los votos emitidos por cada uno de los integrantes. El contenido del acta deberá ser aprobado en la siguiente sesión. Las actas llevarán el número consecutivo por cada año y serán suscritas por los integrantes del Comité.

CAPÍTULO 4

Varios

Artículo 18. Modificación del reglamento. Este reglamento podrá ser reformado mediante resolución del Alcalde, a iniciativa de cualquiera de los integrantes del Comité Municipal de Gestión y Desempeño de Santa Bárbara de Icuandé (N), y aprobada en un debate.

Artículo 19. Vigencia. El presente reglamento rige a partir de la fecha de su aprobación.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

COMPROMETIDO CON LA PAZ CON JUSTICIA SOCIAL

Carrera 3 con Calle 6 esquina Barrio Las Flores

Correo electrónico: contactenos@santaBarbara-narino.gov.co

Teléfono: (092): 7466034 – celular: 3108412239

	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE NARIÑO MUNICIPIO DE SANTA BARBARA DE ISCUANDÉ NIT: 800099147-1		CÓDIGO:
	INTEGRACIÓN DEL COMITÉ MUNICIPAL DE SANTA BARBARA DE ISCUANDE DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO		 Página 8 de 8
Fecha: XXXXX XX de 201X		Elaboró: Administración de Icuandé	Revisó: Administración de Icuandé

Dada en la Alcaldía Municipal de Santa Bárbara de Icuandé (N), a los XXXXXX (XX) días del mes de XXXXXX del año dos mil XXXX (201X).

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 Alcalde Municipal
 Santa Bárbara de Icuandé (N)

COMPROMETIDO CON LA PAZ CON JUSTICIA SOCIAL

Carrera 3 con Calle 6 esquina Barrio Las Flores
 Correo electrónico: contactenos@santaBarbara-narino.gov.co
 Teléfono: (092): 7466034 – celular: 3108412239