



Secretaría de Planeación

MIPG

Modelo Integrado de Planeación y Gestión



Febrero 2021

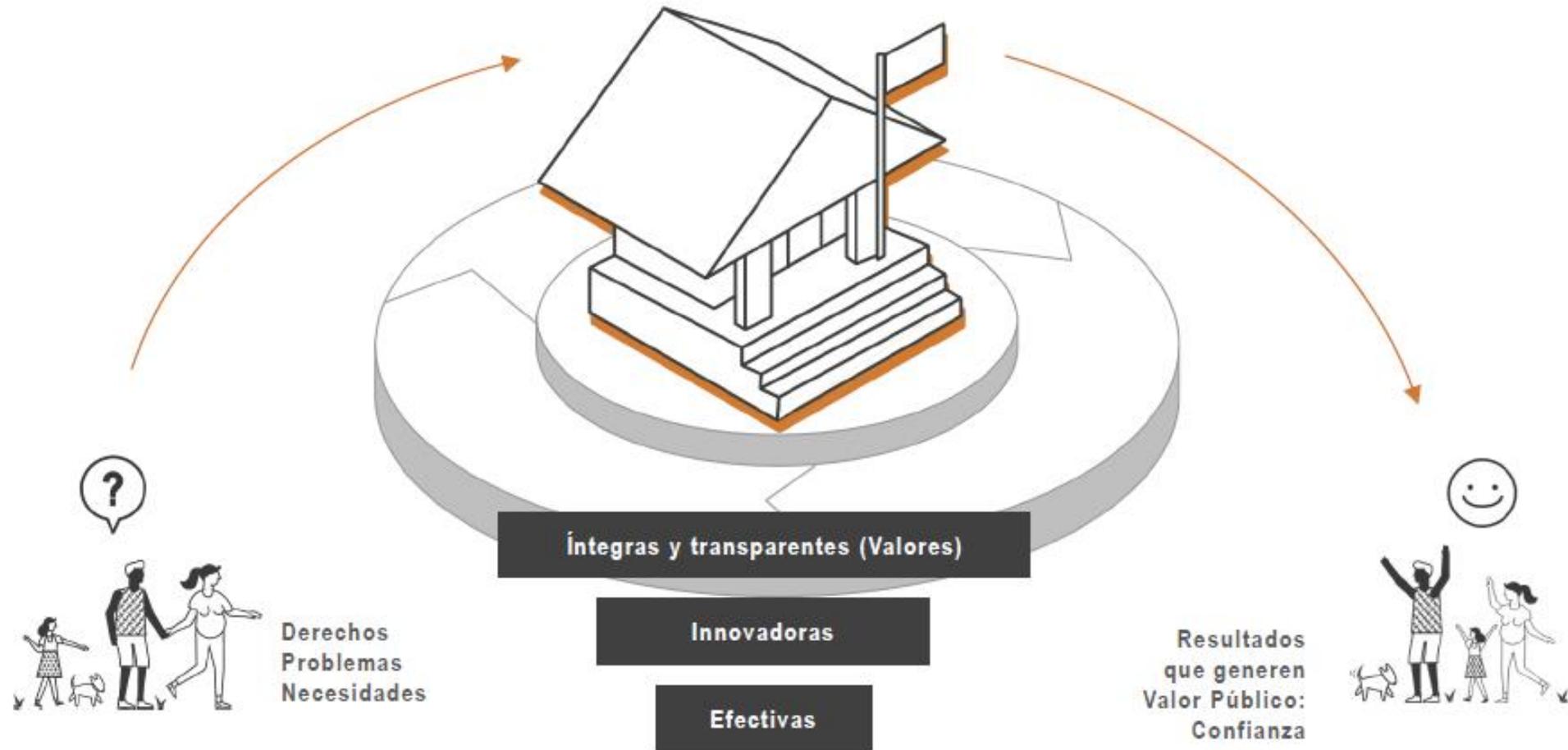


DIMENSION 2: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN

CONTENIDO

- 1. Generalidades**
- 2. Operación de la Dimensión**
- 3. Política de Planeación institucional**
- 4. Política de Gestión presupuestal**
- 5. Preguntas**

Todos soñamos con Entidades Públicas





DIMENSIÓN 2

Direccionamiento estratégico y planeación



MIPG me ayuda a dirigir y planear

MIPG sugiere a las entidades tener claro un horizonte a corto y mediano plazo que les permita priorizar sus recursos y talento humano. Así como focalizar sus procesos de gestión en la consecución de resultados con los que garantiza los derechos, satisface las necesidades y atiende los problemas de los ciudadanos.

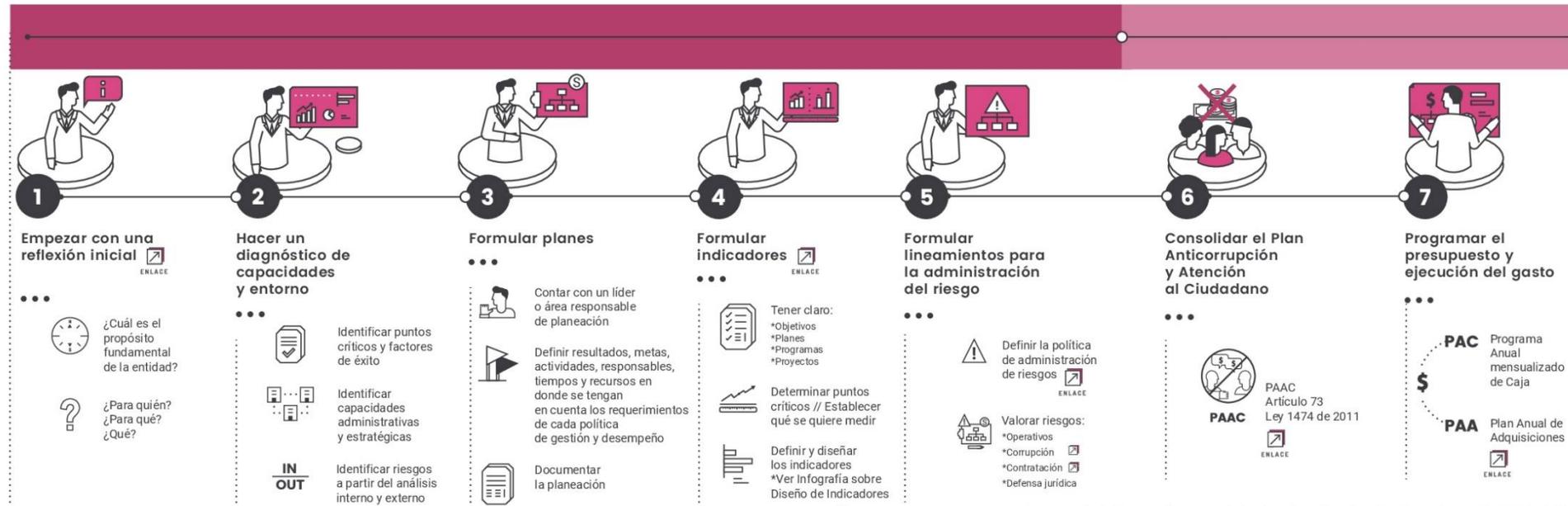
A continuación se presentan las **políticas** y **principales acciones** para desarrollar esta dimensión:



Política de planeación institucional



Política de gestión presupuestal



Para ver la información completa de esta y las demás dimensiones de MIPG visita: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg>



CONCEPTOS A TENER EN CUENTA

Marco normativo institucional: Es el análisis de las leyes, normativas, prioridades Gubernamentales de la entidad.

Misión: Descripción concisa y clara de la razón de ser de la Entidad, propósito fundamental

Visión: Valores de la organización, como espera ser reconocida , futuro deseado de la Organización.

Objetivos Estratégicos: Logros que espera la Entidad para cumplir con su misión, estos deben ser claros, realistas, desafiantes y congruentes entre sí.

Estrategias: Plan de Acción para implementar los Objetivos Estratégicos, y determinar el presupuesto.

Indicadores de Desempeño: Es una representación (cuantitativa preferiblemente) establecida mediante la relación entre dos o más variables que sirve para medir los logros, evaluar y tomar acciones correctivas.

Riesgo: La posibilidad de que ocurra un acontecimiento que tenga un impacto en el alcance de los objetivos.

Política de Administración del Riesgo: Directriz emitida por la dirección sobre lo que hay que hacer para efectuar el control.

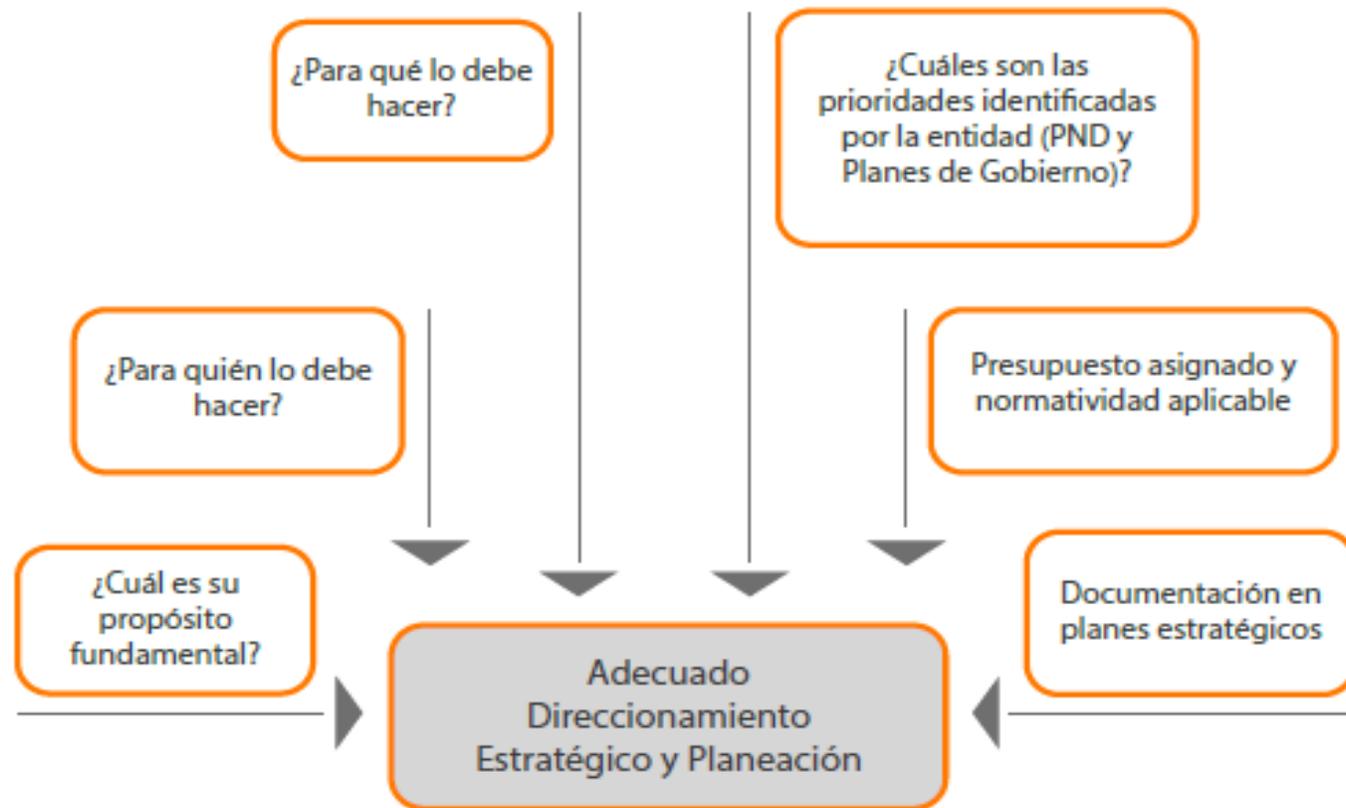
Gestión del Riesgo: Un proceso para identificar, evaluar, manejar y controlar acontecimientos o situaciones potenciales, con el fin de proporcionar un aseguramiento razonable respecto del alcance de los objetivos de la entidad.

GENERALIDADES

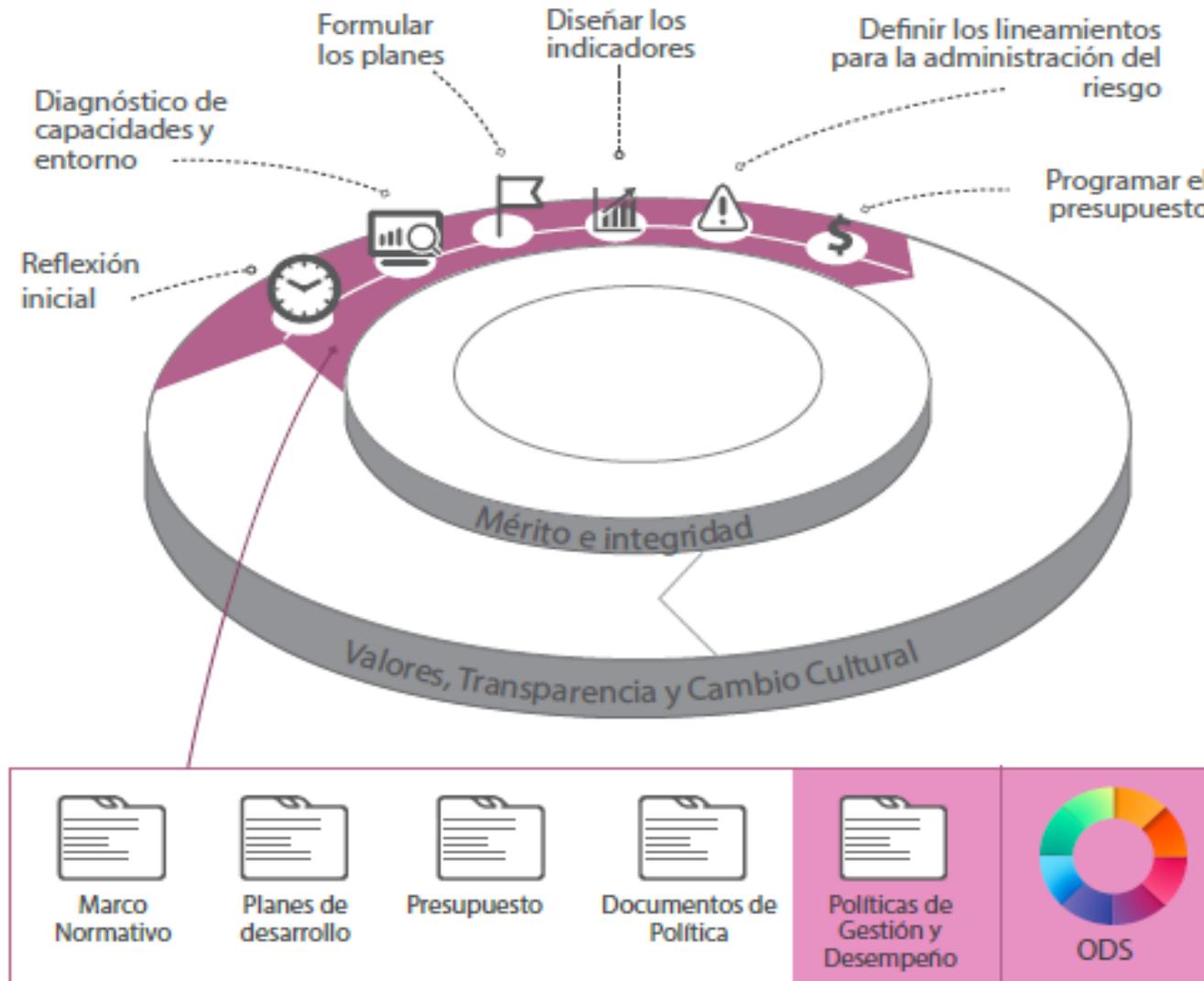
La dimensión **Direccionamiento Estratégico y Planeación** presenta un conjunto de prácticas, elementos e instrumentos que permiten que las **entidades tengan claridad sobre su horizonte a corto y mediano plazo**, de manera que puedan orientar su estrategia, la gestión de sus procesos y el uso de los recursos, **hacia la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos y de los demás grupos de valor** y, de esa forma, **fortalecer la confianza y la legitimidad ante la sociedad**.



La dimensión *Direccionamiento Estratégico y Planeación* abarca desde la determinación del propósito fundamental de la entidad, es decir, **cuál es la misión, cuál es la razón de ser, cuál es el objeto social para la cual fue creada, qué es lo que debe hacer para responder a ese objeto social, cuáles son las necesidades y problemas sociales que hay resolver, cuáles son los servicios y los productos que se deben generar, cuáles son las capacidades actuales de la entidad** en cuanto a recursos humanos, físicos y tecnológicos y qué se debería ajustar para lograr los resultados esperados



Operación de la dimensión Dirección Estratégico y Planeación



POLITICA DE PLANEACION INSTITUCIONAL



1. Reflexión Inicial

Para iniciar la construcción de la plataforma estratégica o la formulación de la planeación institucional es preciso iniciar con la revisión del propósito fundamental. Para este primer paso, tenga en cuenta los siguientes aspectos que soportaran la ruta estratégica de una entidad.

1 REVISAR LA NORMATIVA

- Desde su acto de creación hasta las normas más recientes en las que se le asignan competencias y funciones.
Clasificar y agrupar las funciones por líneas gruesas para identificar claramente cual es el propósito de la entidad.

2. IDENTIFICAR LOS PROBLEMAS

- revisión de la capacidad y pertinencia actual de los procesos internos frente a las funciones que le han sido encomendadas, además, de la identificación de los problemas, las debilidades y amenazas que pueden llevar a incumplir los propósitos fundamentales de la entidad.

3. IDENTIFICAR Y CARACTERIZAR SUS GRUPOS DE VALOR

- con el fin de diseñar o rediseñar los servicios ofrecidos y presentarlos de manera focalizada para responder satisfactoriamente, así como para obtener realimentación de los ciudadanos, usuarios o interesados.



1.1. Conocimiento de la organización

1. Ejercicio de la **función administrativa**
2. Disposiciones sobre **racionalización de trámites y procedimientos administrativos** de los organismos y entidades del Estado y de los particulares.
3. Sistema integrado de **Control Interno** a ser aplicado en todos los Organismos y entidades de las Ramas del Poder Público.
4. **Capacitación y el Sistema de Estímulos** para los Empleados del Estado.
5. Sistema de **nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos** de las entidades territoriales.
6. regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
7. **Sistemas de Gestión**



Ley 87 de 1993: Se reglamenta el sistema integrado de Control Interno a ser aplicado en todos los Organismos y entidades de las Ramas del Poder Público.

Ley 1221 de 2008: Establece normas para promover y regular el Teletrabajo

Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

Ley 581 de 2000: Ley de cuotas.

Ley 734 de 2002: Código Disciplinario Único.

Ley 489 de 1998: Regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública

Ley 962 de 2005: Se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.

Decreto 1499 de 2017: por medio del cual se modifica el decreto 1083 de 2015, decreto único reglamentario del sector Función Pública,

Ley 1712 de 2014: Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 785 de 2005: Establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales.

Decreto 1567 de 1998: Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

Decreto 1081 de 2015: Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República.

Decreto 850 de 2003: Reglamenta parcialmente el artículo 41 de la Ley 715 de 2001, Respeto del Sistema General de Participaciones

Decreto 760 de 2005: Establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil

Decreto 404 de 2006: Dicta disposiciones en materia prestacional. (Proporcionalidad de prestaciones)



Departamento del Quindío



MISION

Corresponde al propósito, fin o razón de ser de la existencia de la entidad, debe definir lo que pretende.



1. Quienes somos. (propósito de la entidad)

2 . Que hacemos. (descripción de los bienes o servicios que ofrece la entidad)

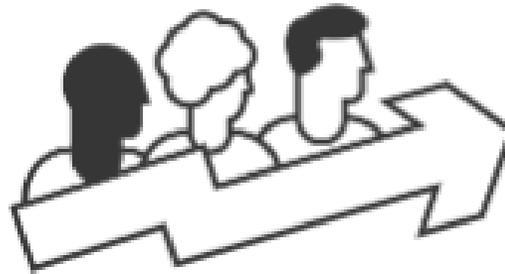
3. Dónde lo hacemos. (ubicación)

4. Para quién lo hacemos. (identificación de nuestros grupos de valor)

5. Para qué lo hacemos. (cuál es el impacto que se quiere generar – Valor público)

VISION

como la entidad proyecta su gestión a futuro; debe estar soportada en los valores establecidos a través del Código de Integridad, que finalmente serán el reflejo de una entidad transparente y eficiente. .



- Cual es la imagen deseada de la entidad a futuro.
- Que hará la entidad en el futuro.
- Lo deseado en el tiempo determinado (mediano y largo).
- Que resultados se propone conseguir a futuro.
- Tenga en cuenta los valores que enmarcan el actuar (Código de integridad)

La misión debe estar bien diseñada teniendo en cuenta que esta será la base para la operación y desarrollo de las siete dimensiones.

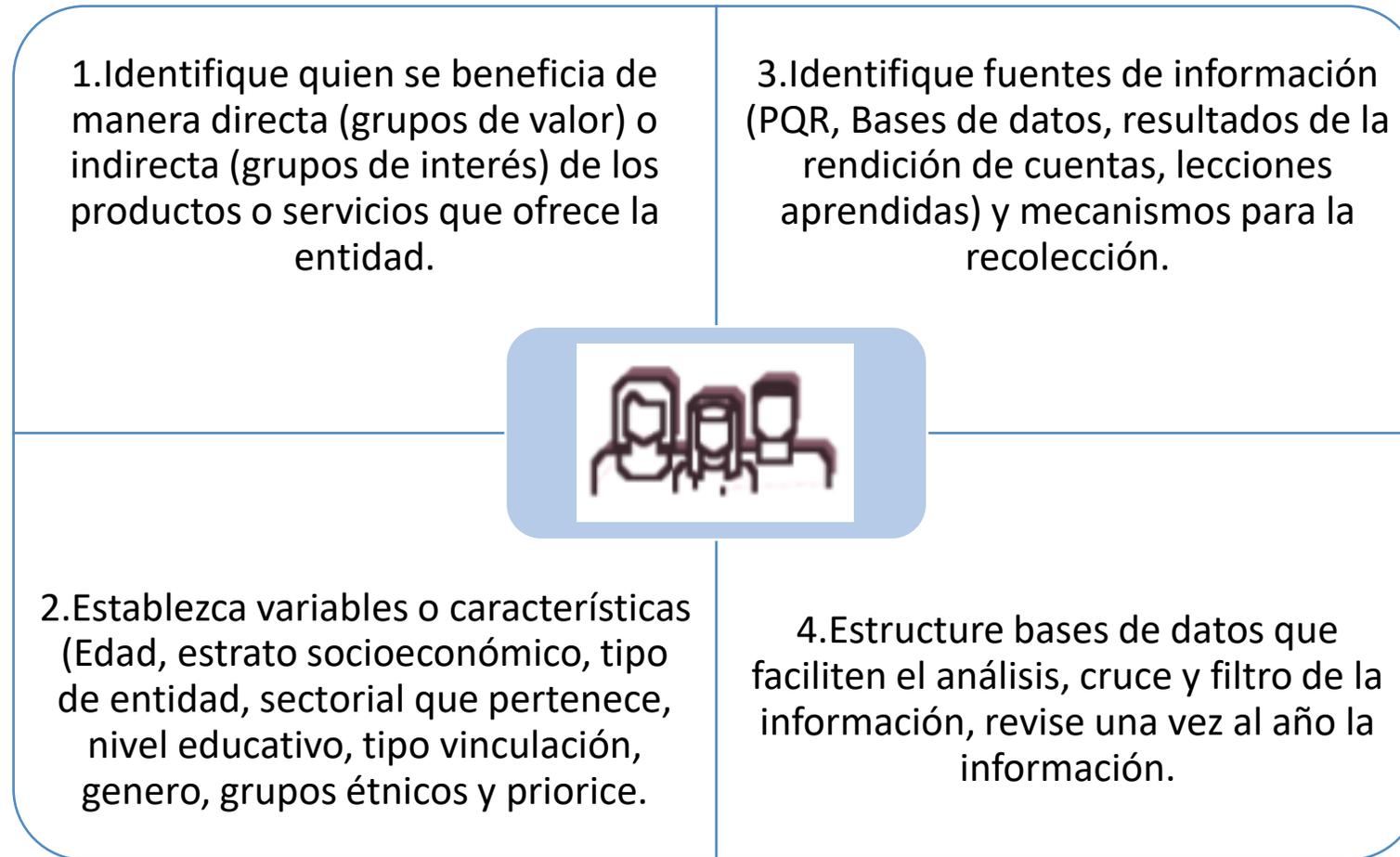
La revisión de la misión deberá realizarse cuando la entidad lo considere necesario y dependiendo de la dinámica de la operación.

Hacer partícipe de la misión y visión al personal de la entidad a través de ejercicios de socialización.

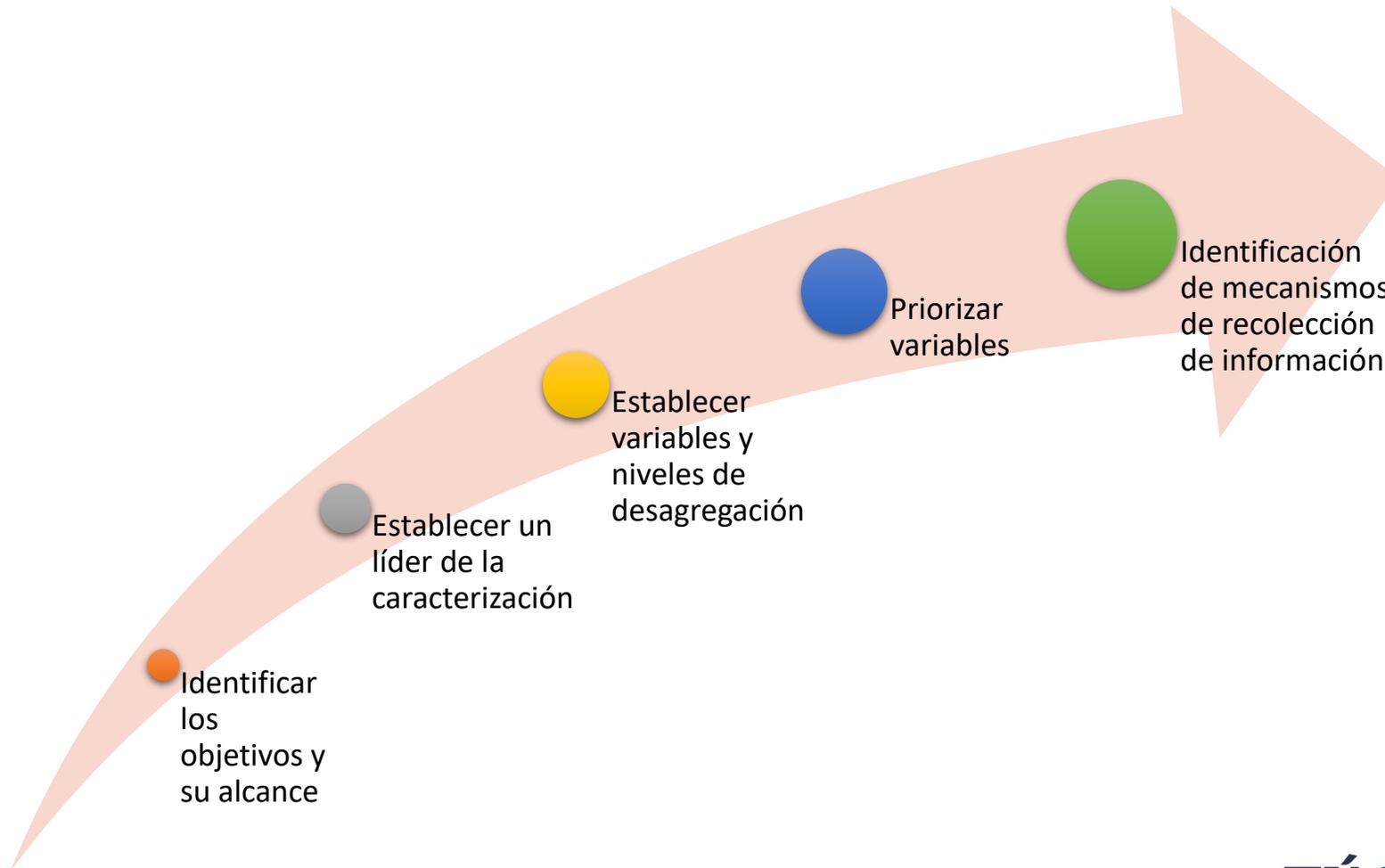


1.2. Identificación de los grupos de valor

Identifique a qué grupo de ciudadanos dirige los productos y/o servicios que produce, permitiendo identificar, segmentar y reconocer los grupos de valor de la entidad.



Para caracterizar los grupos de valor, la entidad podrá consultar los lineamientos emitidos por la Secretaría de Transparencia y el DNP a través de la [Guía de caracterización de ciudadanos, usuarios e interesados](#), siguiendo los pasos que se describen a continuación:



Involucrar a los grupos de valor en la planeación

Acciones

¿Cómo involucrar a los grupos de valor en la planeación?

Establecer y priorizar variables que permitan identificar, segmentar y reconocer los grupos de valor, identificando especialmente sus rasgos, preferencias de relacionamiento con la entidad, sus derechos, necesidades y problemas. (Función Pública, 2018, p.31)

Levantar la información necesaria para la identificación y caracterización de los grupos de valor, ciudadanía y organizaciones interesadas y el conocimiento de sus necesidades. (Función Pública, 2018. p. 31)

Con base en la información anterior, se clasifican y caracterizan los grupos de personas naturales o jurídicas según características similares, como sus necesidades particulares, sus problemas, su ubicación territorial, entre otras. (Función Pública, 2018. p. 31)

Involucra la ciudadanía y otros grupos de interés en el diagnóstico y formulación de planes, programas o proyectos de la entidad, para que estos respondan a sus necesidades particulares. (Función Pública, 2018. p. 31)

Diseñar mecanismos que promuevan y masifiquen la participación ciudadana en la planeación y en las distintas etapas de la gestión pública. (Función Pública, 2018. p. 31)



Para facilitar la participación de los grupos de valor en la planeación. Función Pública ha dispuesto la Guía de orientaciones para promover la participación ciudadana en los procesos de diagnóstico y planeación de la gestión pública - Versión 1. Consúltela y descárguela desde la página Web: <http://bit.ly/2QeyQYm>

¿Sabías que los grupos de valor y los grupos de interés son diferentes?

Los grupos de valor son las personas naturales (ciudadanos) o jurídicas (organizaciones públicas o privadas) a quienes van dirigidos los bienes y servicios de una entidad. Mientras que los grupos de interés son individuos u organismos específicos, que tienen un interés especial en la gestión y en los resultados de las organizaciones públicas; por ejemplo, las entidades de control, las instancias o espacios de participación ciudadana formales o informales, entre otros.

ciudadana formales o informales, entre otros.

bin' las entidades de control, las instancias o espacios de participación

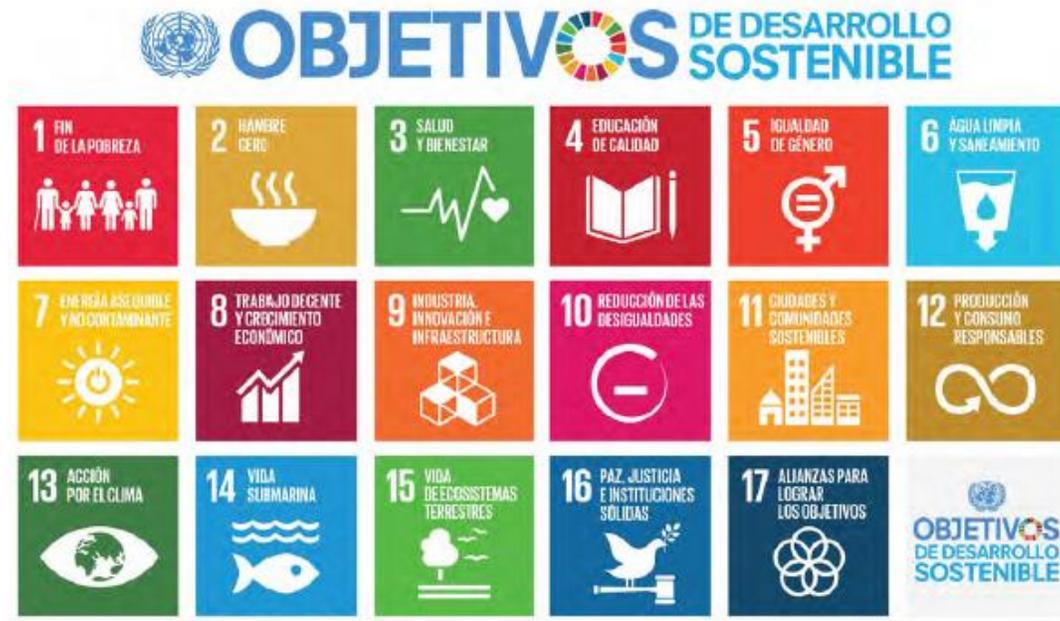
1.3. Otros aspectos a tener en cuenta

Prioridades señaladas en los Planes de Desarrollo nacionales y territoriales

El DNP, como orientador de los procesos de desarrollo en las entidades territoriales del país, estableció el Kit territorial con lineamientos y propuestas para la incorporación de los ODS en la planeación territorial.

Consulte el kit territorial en la siguiente página Web: <http://bit.ly/2TDM67K>

Compromisos asumidos por el país para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Para mayores detalles sobre los ODS, visita la Plataforma de Conocimiento sobre Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas desde el siguiente enlace: <http://bit.ly/2zp9FbS>

2. Diagnóstico de capacidades y entorno

Es necesario que la entidad analice y priorice sus capacidades (estructura, procesos, recursos, entre otros) necesarios para desarrollar su gestión y lograr un desempeño acorde con los resultados. Este ejercicio es de gran utilidad pues permite que la entidad tenga claro con qué cuenta, y con qué no, para lograr sus resultados. Para ello revise:



- Los aspectos internos tales como el talento humano, procesos y procedimientos, estructura organizacional, cadena de servicio, recursos disponibles, cultura organizacional, entre otros



- Los aspectos externos a la entidad, algunos generales como su entorno político, económico y fiscal, y otros más particulares, como la percepción que tienen sus grupos de valor frente a la cantidad y calidad de los bienes y servicios ofrecidos, sus resultados e impacto

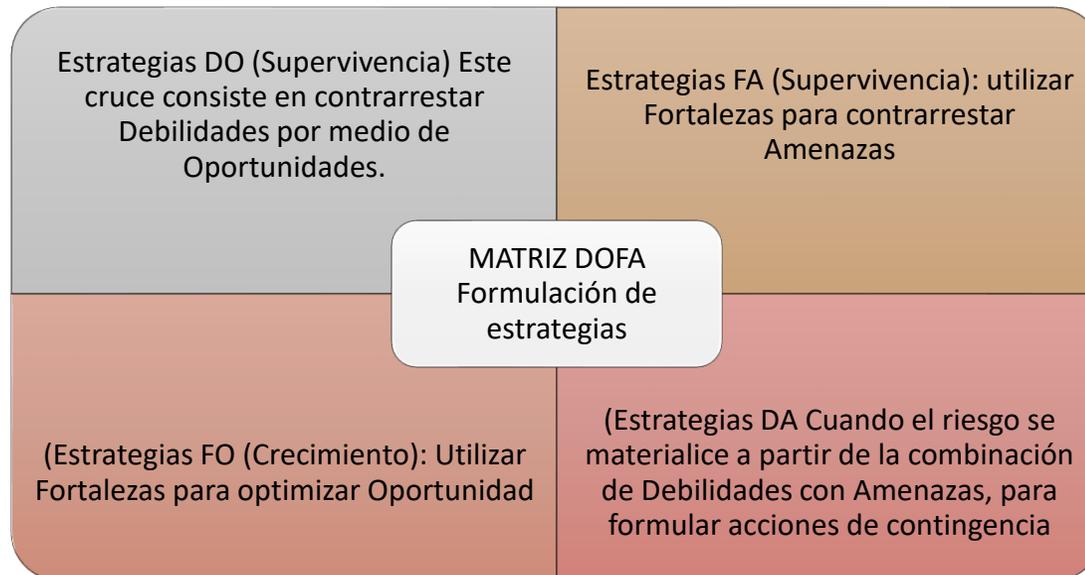
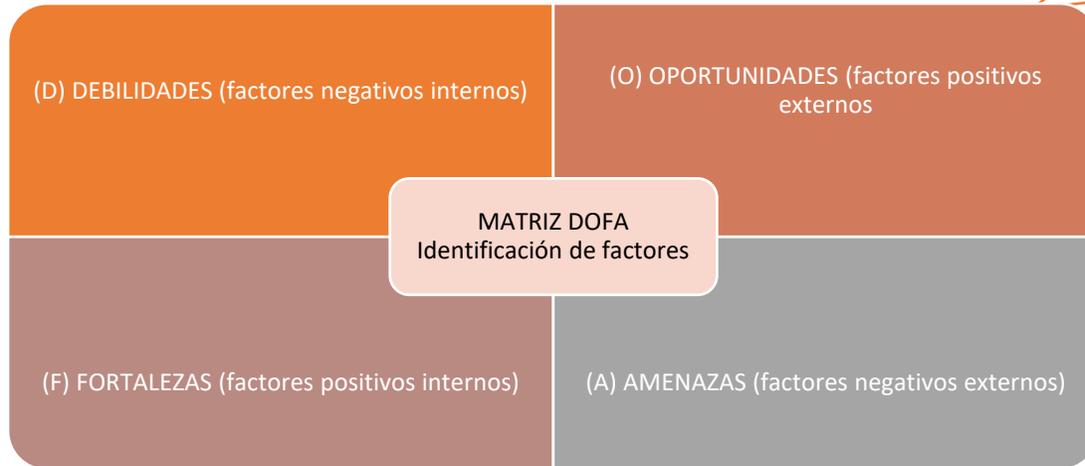


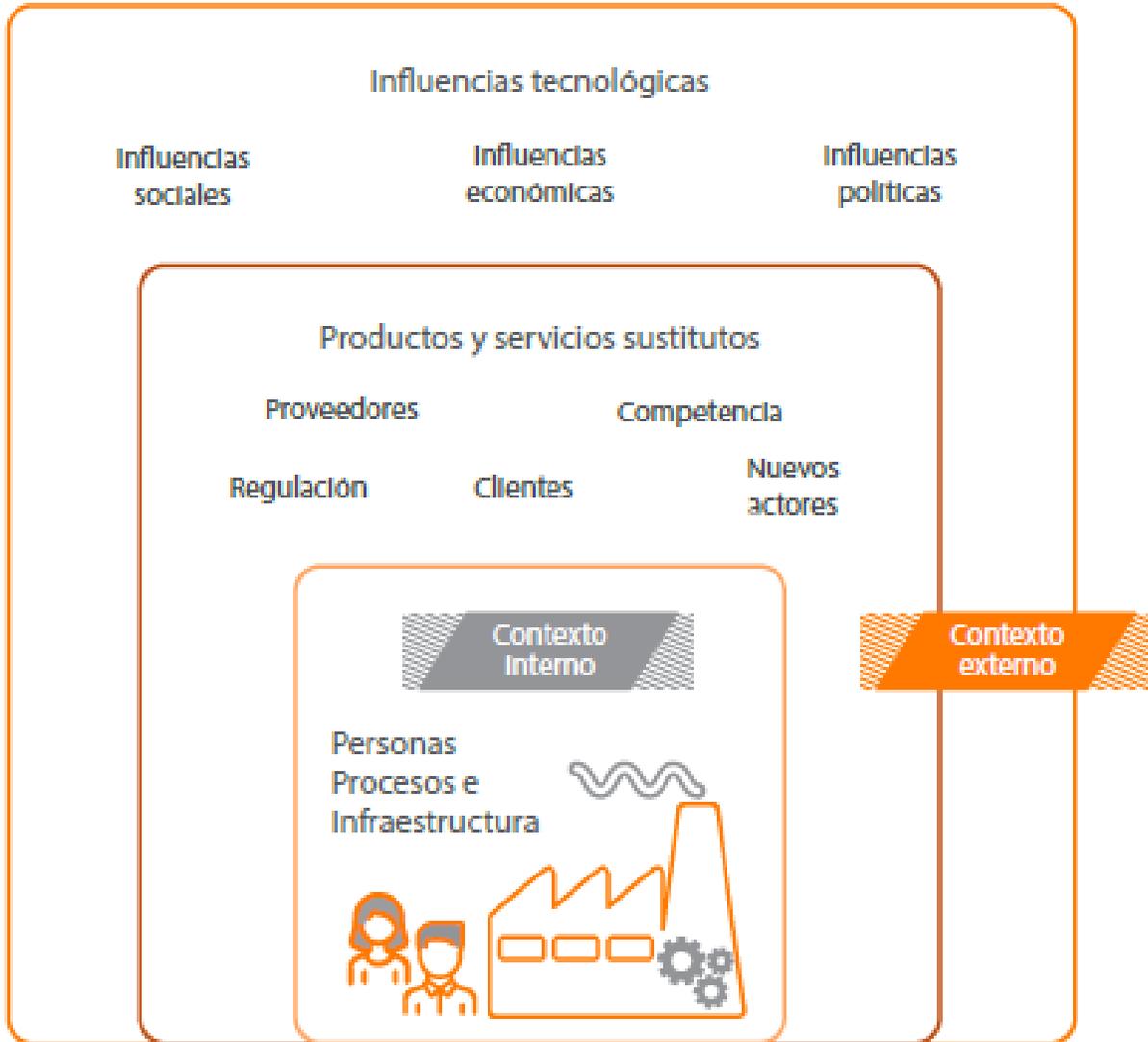
- Las capacidades en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones, en la medida en que éstas son un eje transversal en la gestión institucional



- El contexto interno y externo de la entidad para la identificación de los riesgos y sus posibles causas

Existen diversas metodologías y herramientas para realizar análisis de capacidad institucional, dentro de las más conocidas se encuentra la Matriz DOFA o FODA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas).





3. Atender los lineamientos previstos en las normas para la formulación de los planes estratégicos

En cuanto a las entidades departamentales, distritales y municipales, por su carácter territorial, están sujetas a formular Planes de Desarrollo Territorial a cuatro años, como elementos que orientan su gestión en los territorios, en coherencia con el Plan Nacional de Desarrollo. Dichos Planes de Desarrollo Territorial se desagregan en cuatro Planes de Acción Anual Institucionales.



A continuación se describe la cascada de la planeación **articulando la planeación estratégica con el esquema de operación de la entidad**. De este modo, se puede observar que los objetivos estratégicos se constituyen en el mecanismo de articulación, por lo cual es importante revisar su definición y alineación con la misión y con los objetivos de los procesos de la entidad.



4. Formular los Planes

Planes de Acción Anual

Ley 152 de 1994, y Ley 1474 de 2011,

- Las entidades deben formular los Planes de Acción Anual necesarios para planificar las acciones sustantivas necesarias para cumplir el objeto y las funciones que les han sido encomendadas por la ley
- Deben incluir objetivos, estrategias, proyectos, metas, responsables, planes de adquisiciones y la distribución presupuestal de los proyectos de inversión.

Ley 1757 de 2015

- por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática,
- las entidades deben incluir en los Planes de Acción las acciones y estrategias, para facilitar y promover la participación de los grupos de valor en los asuntos de su competencia

Decreto 612 de 2018

- por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado,
- estableció que adicional a la planificación de las acciones sustantivas que la entidad debe realizar para cumplir la misionalidad, los Planes de Acción Anual deben también incluir **doce Planes Institucionales Transversales**

Planes Transversales

Plan Institucional de Archivos (PINAR)

Plan Anual de Adquisiciones

Plan Anual de Vacantes

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Plan Estratégico de Recursos Humanos

Plan Institucional de Capacitación

Plan de Incentivos Institucionales

Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (PETI)

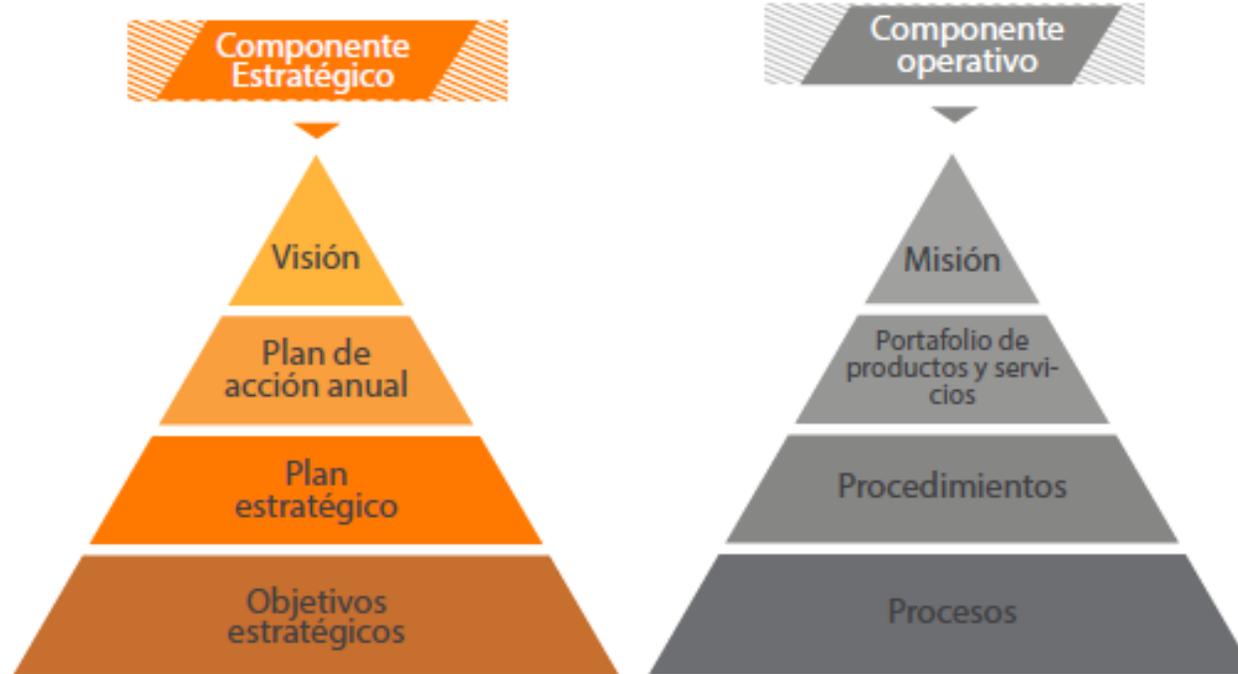
Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información

Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Relación entre el componente estratégico y el componente operativo

Los objetivos estratégicos son la base de la formulación del Plan Estratégico que se materializa y hace realidad por medio de Planes de Acción Anuales, todos estos, elementos que en el orden jerárquico descrito le permiten a la entidad alcanzar la Visión.

Por otra parte, la formulación de planes de acción tiene en cuenta el componente operativo, cuya base son los procesos de la entidad que se desagregan en procedimientos que hacen posible la realización de productos y servicios que le permiten a la entidad el cumplimiento de la Misión.



5. Diseñar los indicadores

Un indicador es una **variable**, una relación entre variables o un factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un **medio sencillo y fiable para medir logros en la entrega de productos o servicios**, reflejar los cambios vinculados con una intervención o ayudar a **evaluar la generación de resultados** de una organización.



Los indicadores también son **herramientas que permiten detectar riesgos**, cuando al realizar la lectura de los datos, posibilitan observar que, aunque el proceso o el plan se encuentra en un nivel de cumplimiento aceptable, esa lectura comparada con las lecturas anteriores demuestra **una tendencia hacia un potencial incumplimiento futuro**

Una vez se formulan los **Planes de Acción**, en coherencia con los objetivos y metas trazadas, los responsables de su formulación deben **determinar los indicadores fundamentales para adelantar el seguimiento y evaluación** (que se realizará en el marco de la cuarta dimensión del MIPG, Evaluación de Resultados) y que permitirá





Para la formulación de los indicadores se recomienda

Tener establecidas las metas y plazos asociados a los planes

Definir el tipo de indicador

Establecer las frecuencias de medición

Determinar los factores críticos de cuyo desarrollo depende la consecución de los objetivos



Establecer que información se quiere obtener asociada a las variables identificadas

Identificar las variables clave de resultado o producto que se puedan usar como rasgos observables que pueden ser medidos y observados de forma objetiva

Según el manual de Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público, (CEPAL, 2011), desde el punto de vista de la actuación pública se presenta los siguientes tipos de indicadores:

Tipos de indicadores

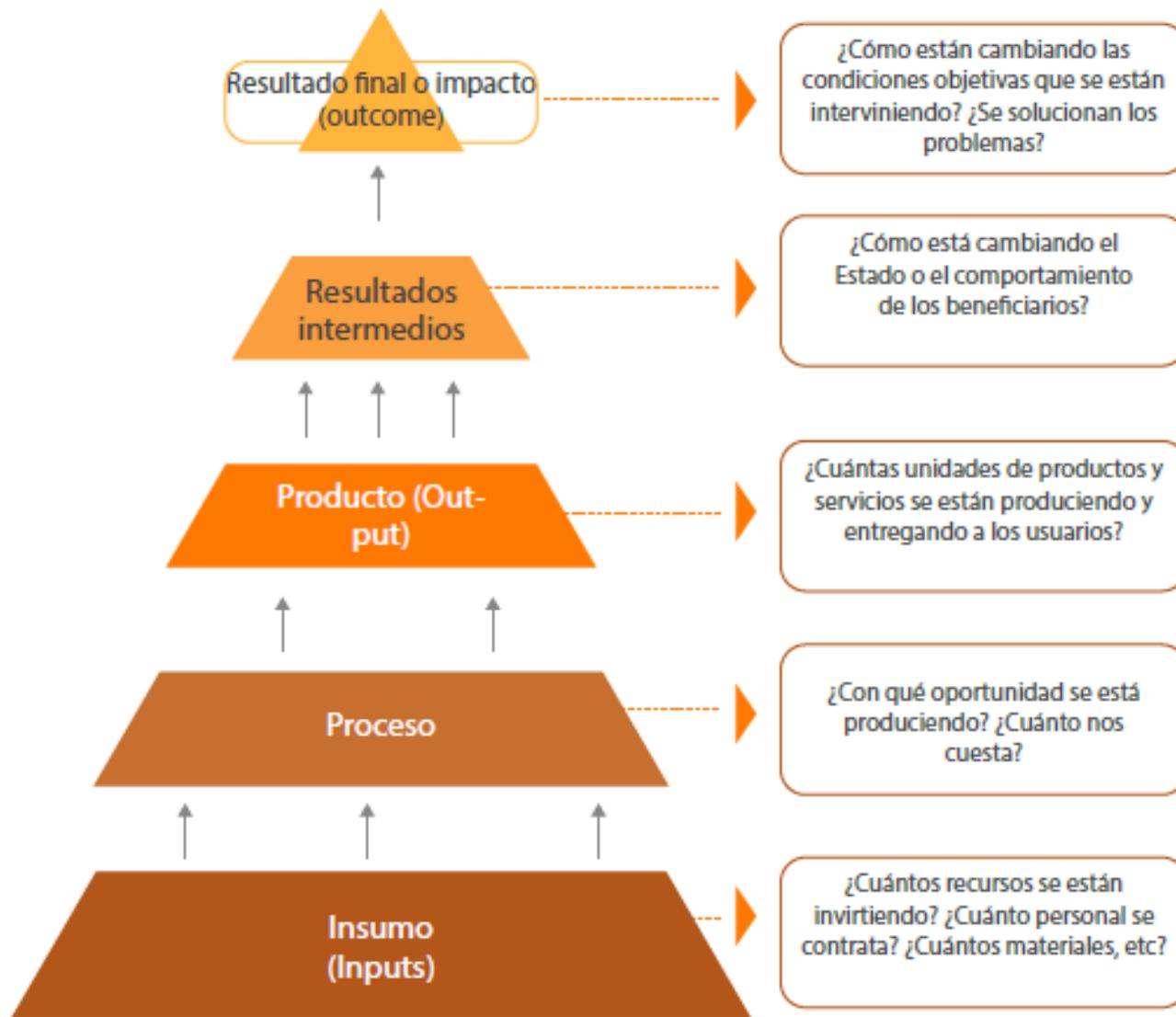
Indicadores desde el punto de vista de la actuación pública en la generación de los productos o etapa del proceso productivo.

Insumos (Inputs)
Procesos o actividades
Productos (outputs)
Resultados finales (outcomes)

Indicadores desde el punto de vista de lo que miden:
Desempeño de dichas actuaciones en las dimensiones:

Eficiencia
Eficacia
Calidad
Economía

Tipos de indicadores e interrogantes que ayudan a responder



Para profundizar en la conceptualización y en el conocimiento de los métodos para formular indicadores, se recomienda consultar y descargar la Guía para la construcción y análisis de indicadores (2018), publicada por el Departamento Nacional de Planeación. Consúltela y descárgala en el siguiente vínculo: <http://bit.ly/2R28kic>

6. Formular los lineamientos para la administración del riesgo

La administración del riesgo es el proceso que le permite a la entidad **identificar, evaluar y gestionar los eventos** negativos internos o externos, que **puedan afectar o impedir el logro de los objetivos institucionales**

Defina la política de administración del riesgo para la entidad.

Analice los factores internos y externos de mayor impacto para ser incluidos en la política

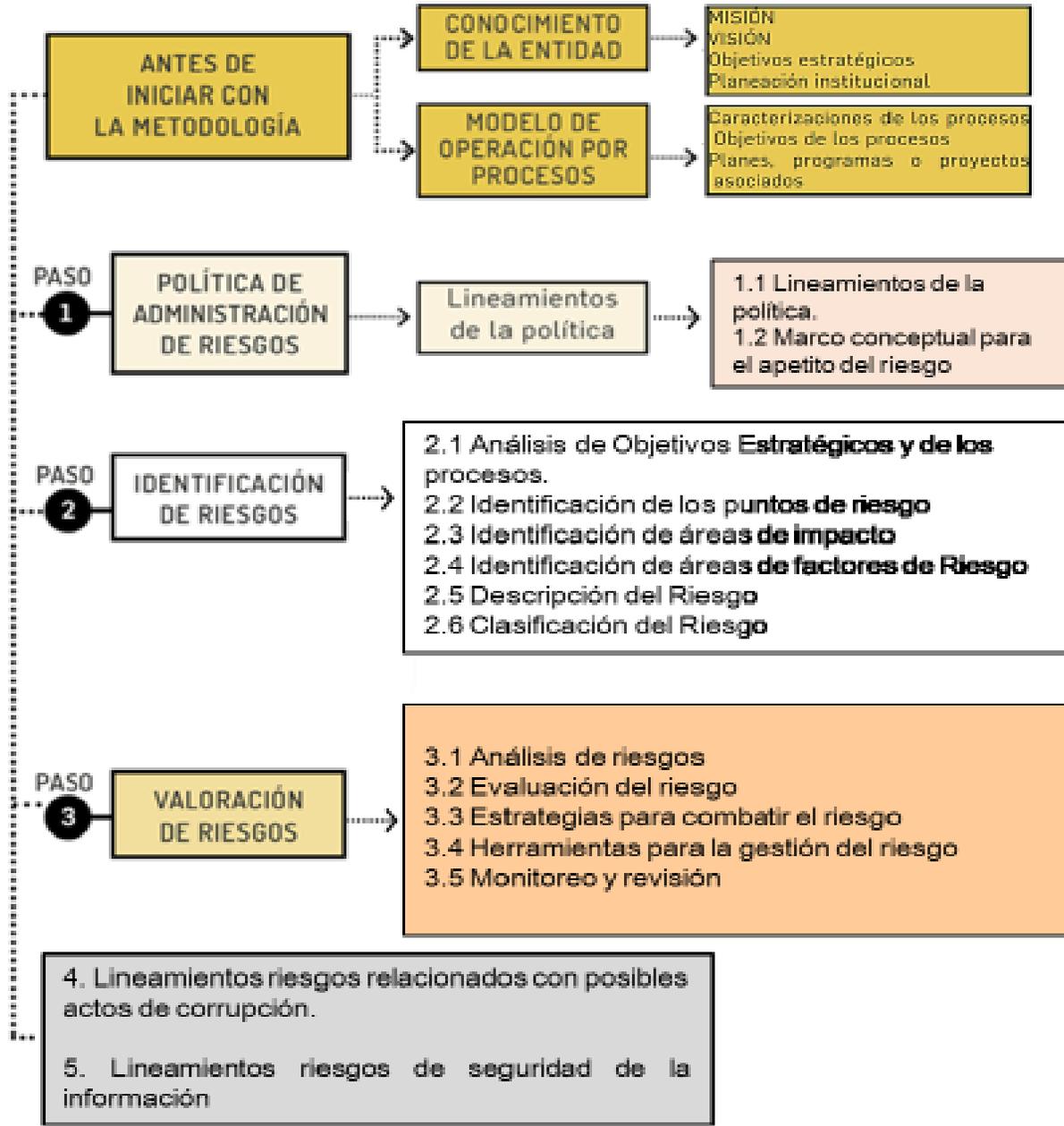
POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

Declaración que hace la alta dirección, que contiene las intenciones globales, para gestionar los riesgos y lineamientos precisos acerca de su tratamiento, manejo y seguimiento.

Objetivo	Se debe establecer su alineación con los objetivos estratégicos de la entidad y gestionar los riesgos a un nivel aceptable.
Alcance	La administración de riesgos debe ser extensible y aplicable a todos los procesos de la entidad. En el caso de los riesgos de seguridad digital, estos se deben gestionar de acuerdo con los criterios diferenciales descritos en el Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (ver caja de herramientas)
Niveles de aceptación al riesgo	Decisión informada de tomar un riesgo particular (NTC GTC137, Numeral 3.7.1.6). Para riesgo de corrupción es inaceptable.
Niveles para calificar el impacto	Esta tabla de análisis variará de acuerdo con la complejidad de cada entidad, será necesario considerar el sector al que pertenece (riesgo de la operación, los recursos humanos y físicos con los que cuenta, su capacidad financiera, usuarios a los que atiende, entre otros aspectos).
Tratamiento de riesgos	Proceso para modificar el riesgo (según NTC GTC137, Numeral 3.8.1.).
Periodicidad para el seguimiento	De acuerdo con el nivel de riesgo residual.



METODOLOGÍA PARA LA ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS



POLITICA DE GESTIÓN PRESUPUESTAL Y EFICIENCIA DEL GASTO PUBLICO

Esta política contempla 5 elementos de ejecución:

- 1 La programación presupuestal
- 2 El anteproyecto de presupuesto
- 3 La ejecución presupuestal
- 4 El ejercicio contractual
- 5 El ejercicio contable

Programar el Presupuesto

Para asegurar que los **Planes de Acción sean viables y sostenibles**, su formulación debe hacerse **de acuerdo con la programación presupuestal** de la entidad y enmarcados en los topes presupuestales de gasto público de cada vigencia

La gestión presupuestal de las entidades, que se rige por las normas del Presupuesto General de la Nación, debe acogerse a los lineamientos impartidos por Ministerio de Hacienda y el Departamento Nacional de Planeación, que en términos generales establecen los siguientes criterios:

Desagregar el presupuesto para cada vigencia en el aplicativo **Sistema Integrado de Información Financiera Nación (SIIF)**, a la espera de la aprobación de la Ley Anual de Presupuesto.

Formular el **Programa Anual Mensualizado de Caja (PAC)**, que define el monto máximo mensual de fondos disponibles y el **Plan Anual de Adquisiciones (PAA)**, que permite a la entidad identificar, registrar, programar y divulgar las necesidades de bienes, obras y servicios.

Crterios diferenciales

El Manual Operativo del MIPG, Versión 2 presenta los criterios diferenciales para los siguientes asuntos:



Adicionalmente, se deben tener en cuenta las indicaciones que las asambleas o concejos estimen convenientes, siempre y cuando, no vayan en contra de mandatos constitucionales o legales.

6. PREGUNTAS



CONTACTO



GLORIA EUGENIA CASTAÑO

Contratista

Secretaría de Planeación Departamental

E-mail: mipgquindio@gmail.com

Cel.: ++ 304 653 4009



GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO

¡GRACIAS!



Departamento del Quindío



Departamento del Quindío

