

Diagnosticar el estado del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en La Cimarrona ESP

Acción	Tema	Contexto	Delimitar	Dominio conceptual	Pregunta:	Título:	Objetivo general:
Diagnosticar	El funcionamiento de la implementación de MIPG	Procesos de la ESP	La Cimarrona	MIPG + Decreto 1499 de 2017	¿Cuál es el estado del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en La Cimarrona ESP?	Diagnóstico del estado del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en La Cimarrona ESP	Diagnosticar el estado del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en La Cimarrona ESP

#	Título	Autor (es)	Objetivo	Planteamiento del problema	Marco teórico (listado de temas)	Aspectos metodológicos (estudio realizado resumen)	Resultado conclusiones (datos de la investigación)
1	Implementación del modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y reporte e los avances de Gestión a través del Formulario Único de Reporte y Avance a la Gestión FURAG	Procuraduría General de la Nación	Dar cumplimiento a la Circular 004 del 7 de marzo de 2019	Que el Decreto 1499 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 en su artículo 2.2.22.3.4, impone a los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del Poder Público de los órdenes nacional y territorial, así como a las entidades descentralizadas con capital público y privado en las que el Estado posea el 90% o más del capital social, la obligación de adoptar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	*MIPG *FURAG	Se solicita a los representantes legales de las entidades de la Rama Ejecutiva del Poder Público de los órdenes nacional y territorial y de las entidades descentralizadas con capital público y privado en las que el Estado posea el 90% o más del capital social, dar cumplimiento a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y al reporte del Formulario Único de Reporte y Avance a la Gestión - FURAG, de conformidad con las directrices y fechas indicadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.	La Procuraduría General de la Nación podrá hacer seguimiento a la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en las entidades del orden Nacional y Territorial. Se solicita a los jefes de Control Interno, en desarrollo de la normatividad que regula la materia, ejercer control y seguimiento para el cumplimiento de lo señalado en el primer numeral. Se recuerda que el incumplimiento de las obligaciones legales puede generar responsabilidades disciplinarias.
2	Marco general del Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Departamento Administrativo de la Función Pública	Establecer herramientas para mejorar la eficiencia del Estado y de la Gestión Pública para lograr resultados estratégicos en el mediano y largo plazo, en la calidad de vida de los ciudadanos y en el desarrollo económico del país.	Se buscó subsanar muchas de estas dificultades en el año 2012 con la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG; este Modelo reunió varios de los modelos y sistemas implementados en el país tales como el Sistema de Desarrollo Administrativo, el Sistema Nacional de Servicio al Ciudadano y el Sistema de Gestión de la Calidad, incluyó al MECI y a SINERGIA como mecanismos para para evaluar y controlar el funcionamiento del MIPG y monitorear el avance de las metas de gobierno, respectivamente. Además, incorporó otras políticas, estrategias e iniciativas de gestión y utilizó el Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión -FURAG como instrumento que permitía capturar información, principalmente relacionada con el cumplimiento de normas y menos con registrar los avances de las políticas de desarrollo administrativo abordadas en el MIPG (Función Pública, 2015d).	*Integridad *Participación ciudadana *Rendición de cuentas *Lucha contra la corrupción *Transparencia *MECI	El Modelo focaliza su atención en las organizaciones y sus servidores públicos, específicamente en las prácticas y procesos que adelantan para transformar insumos en resultados y en generar los impactos, es decir, su foco es tanto la gestión y el desempeño organizacional como la satisfacción de los intereses generales de la sociedad (garantizar los derechos, resolver problemas sociales, satisfacer una necesidad de la sociedad, implementar programas concretos, entre otros). Atender su propósito fundamental es la esencia del trabajo de una entidad, lo que la debe llevar a generar un mejor bienestar general de la población, esto es, aportar en la creación de valor público (BID 2015a). Para ello, el Modelo parte de una visión múltiple de la gestión organizacional, que incluye dimensiones claves que a su vez agrupan un conjunto de políticas, prácticas, elementos o instrumentos con un propósito común, generales a todo proceso de gestión, pero adaptables a cualquier entidad pública, y que, puestas en práctica de manera articulada e intercomunicada, permitirán que MIPG opere.	Una entidad que siga MIPG estará operando su entidad con un enfoque de calidad total. No solo estará gestionando la calidad de los procesos, servicios o productos, sino que desde las prácticas, políticas o instrumentos de cada dimensión (en lo administrativo como en lo misional) tendrá definidos los atributos deseados y sobre los cuales se espera ir mejorando permanentemente para satisfacer las necesidades de los ciudadanos.
3	Herramientas de medición de la gestión pública en Colombia: El formulario único de avance a la gestión como herramienta de medición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Joaquín Manuel Granados Rodríguez Institución Universitaria Politécnica Granacolombiano, Colombia	Establecer instrumentos de medición en entidades públicas y de esta manera contribuir al análisis de estas variables y mejorar la relación Estado Ciudadano.	Herramientas de medición de la gestión pública en Colombia: el caso del Formulario Único de Avance a la Gestión (FURAG) como herramienta de medición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)*	*Gestión Pública *Gestión por resultados *Evaluación por resultados *Indicadores de desempeño *Autodiagnósticos *Formulario Único de Reporte y Avance a la Gestión (FURAG)	Este artículo presenta parte de los resultados de una investigación en la cual se analiza la funcionalidad del Formulario Único de Avance a la Gestión (FURAG) como instrumento de medición del desempeño institucional de las organizaciones públicas colombianas con referencia al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). La investigación tiene un alcance exploratorio y descriptivo, con un corte cuantitativo y cualitativo. Fue desarrollada mediante la elaboración de un cuestionario, cuya confiabilidad se midió a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Se midieron también la evidencia de validez de contenido, a través del juicio de seis expertos, y la evidencia de validez de constructo, por medio de un análisis factorial. La muestra estuvo compuesta por los jefes de planeación y control interno de 143 entidades a nivel nacional que habían sido objeto de aplicación del FURAG en los últimos 3 años y que tienen un índice de desempeño institucional completo. Los resultados muestran avances favorables de la herramienta en términos de desempeño institucional, gestión para resultados y cumplimiento de las funciones y objetivos propuestos en su creación. También evidencian la importancia de establecer este tipo de instrumento de medición en entidades públicas, ya que contribuyen al análisis de estas variables y mejoran la relación Estado-ciudadano.	Esta investigación construye evidencia sobre la importancia de establecer herramientas de medición en entidades públicas, ya que traen consigo efectos positivos sobre el desempeño, la prestación de servicios y la gestión por resultados. Sin embargo, para que se cumplan dichos efectos, las herramientas no solo deben medir el cumplimiento normativo, sino también la productividad, calidad, oportunidad, pertinencia, coherencia, impacto y sostenibilidad (OCDE, 2019). Deben además: entregar información precisa, oportuna y adecuada, permitiendo una creciente y adecuada toma de decisiones; generar decisiones no solo internamente, sino que estén orientadas a la solución de problemas de los grupos de valor; crear sistemas de evaluación interna y externa realizada por terceros que promuevan la objetividad; establecer un acompañamiento a metas de desempeño promoviendo la mejora continua en relación con las capacidades organizacionales de cada entidad; y establecer un sistema de incentivos organizacionales y humanos premiando el cumplimiento de compromisos asumidos (Martner, 2001; Makón, 2014).

4	Aproximación a los lineamientos para la implementación de la gestión del conocimiento en las entidades del sector público en Colombia	Luisa Valeria Galindo Arévalo Universidad Santo Tomás, Colombia	Conocer la dimensión de las mejores prácticas por implementar que permitan gestionar el conocimiento de forma que se logre alinear el talento humano al logro de objetivos estratégicos institucionales.	En el sector público se encuentran ciertas dificultades por la falta de gestión del conocimiento en estas, tanto el que trae la persona cuando llega a la organización como el que desarrolla durante su práctica laboral dentro de la organización. Esto genera consecuencias monetarias y de reprocesos que afectan la prestación de servicio y de las operaciones que tienen lugar en las instituciones ya sea por la pérdida del conocimiento presente en cada uno de los individuos, por la fuga del talento o por desconocimiento de su existencia, situación que se puede enmarcar en fallas en la transferencia del conocimiento, en la apropiación de este por parte de cada uno de los miembros de las instituciones y en las posibilidades de mejora continua, los cambios del entorno y de los objetivos estratégicos institucionales.	Sector Público, Gestión del conocimiento, Talento Humano	El presente artículo muestra una revisión bibliográfica en torno a la gestión del conocimiento en el sector público, ya que para el logro de los objetivos institucionales el talento humano, sus capacidades y conocimiento configuran un aspecto fundamental. A partir de la revisión de diversas bases de datos se identifica la conceptualización de gestión del conocimiento, la caracterización del sector público en sus dimensiones sociales y humanas, se presenta una propuesta de aplicación articulada con el MIPG, desarrollado por el Gobierno colombiano determinando los aspectos relacionados con la gestión del conocimiento y se describen estrategias para la implementación de herramientas de gestión para el fortalecimiento del talento humano y de sus acciones para aportar al logro de objetivos institucionales.	A modo de conclusión se proponen algunas actividades que orientan la toma de decisiones en materia de talento humano y alineación del personal, desarrolladas con el ánimo de llevar la política de gestión del conocimiento planteada por la Presidencia de la República (2018) en su Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) a las actividades institucionales alineadas con los objetivos y la plataforma estratégica diseñada para ellas, con el fin de optar por la gestión adecuada del conocimiento como una herramienta de apoyo transversal a las actividades de la organización que permea la cultura organizacional, lo cual es el objetivo final de la implementación de la sexta dimensión de MIPG.	https://www.redalyc.org/journal/5604/560465477012/
5	De los sistemas de gestión al modelo integrado de planeación y gestión en el sector público: una revisión del caso colombiano.	Jairo Enrique Rodríguez Hernández Escuela Superior de Administración Pública, Colombia	Integrar los sistemas de gestión respondiendo a las necesidades de las partes interesadas en relación con la denominada Gerencia Pública	El problema parece verse agravado desde el momento que se comenzó a hablar de sistemas integrados que involucran otros sistemas de gestión o normas internacionales. La salida no parece fácil. Sin embargo, existen intentos por una integración real de sistemas de gestión y la búsqueda de un sentido más profundo en la implantación de estos sistemas que van más allá de su certificación y tratan de hacer de la calidad una filosofía de trabajo y un objetivo en relación con los receptores de los resultados de su gestión: los ciudadanos. El escrito que se presenta, en esta óptica, se constituye en una reflexión orientada hacia entidades públicas, en la comprensión e implantación de los hoy denominados "Sistemas Integrados de Gestión". Se intenta mostrar las restricciones institucionales que impiden la implementación de estos sistemas y una posible alternativa (entre tantas) para hacer de estos sistemas algo más práctico y útil.	Sistemas de gestión, modelos de gestión, sector público, sistemas de calidad	El documento que se presenta intenta abordar la temática de los sistemas de gestión con especial énfasis en el caso colombiano, haciendo unas mínimas consideraciones sobre la realidad latinoamericana. En su desarrollo consta de varias partes. Una primera intenta mostrar la relación de los llamados sistemas de gestión con la Nueva Gestión Pública (NGP). Una segunda se dedica a una rápida revisión de la conceptualización de los sistemas de gestión, considerando la experiencia internacional en la integración de los mismos. La tercera parte analiza la integración de estos sistemas en Colombia, centrándose en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como una experiencia que debe ser revisada. Una cuarta y última parte se dedica a plantear unas reflexiones sobre los sistemas integrados y su futuro en el contexto colombiano. En los resultados, el texto apunta que más allá de valores gerenciales como eficacia y eficiencia, es necesario una concepción del desarrollo territorial para la cual sea necesario definir las herramientas de gestión que la concreten.	Como consecuencia de la implementación de la Nueva Gestión Pública los modelos de gestión provenientes del sector privado hicieron su aterrizaje en los asuntos públicos difundiendo herramientas propias de la administración de negocios y empresas privadas. La búsqueda de valores asociados a la eficiencia y la eficacia se impusieron en el servicio público y de ahí, entre otros, su énfasis en el cliente. Al amarrar la evolución de la administración de los asuntos públicos al sector privado vinieron con ella discusiones y evoluciones propias de ese ámbito. Una central para este documento es la referida a la explosión de los llamados sistemas de gestión, estandarizados o normalizados, que se generan y patrocinan desde la Organización Internacional de Estandarización (ISO) que crea cientos de estándares en diferentes sectores y áreas de la administración.	https://www.redalyc.org/journal/4011/401172028006/
6	Decreto 1499 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	Departamento Administrativo de la Función Pública	Aplicar el manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en las entidades.	El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG se adoptará por los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público. En el caso de las entidades descentralizadas con capital público y privado, el Modelo aplicará en aquellas en que el Estado posea el 90% o más del capital social. Las entidades y organismos estatales sujetos a régimen especial, de conformidad con lo señalado en el artículo 40 de la Ley 489 de 1998, las Ramas Legislativa y Judicial, la Organización Electoral, los organismos de control y los institutos científicos y tecnológicos, aplicarán la política de control interno prevista en la Ley 87 de 1993; así mismo, les aplicarán las demás políticas de gestión y desempeño institucional en los términos y condiciones en la medida en que les sean aplicables de acuerdo con las normas que las regulan.	*Desempeño institucional *Modelo Integrado de Planeación y Gestión	El Modelo Integrado de Planeación y Gestión se deberá adoptar por los organismos y entidades del orden nacional y territorial.	El seguimiento a la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión podrá ser realizado por parte de la Procuraduría General de la Nación.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866

7	Unidad didáctica Generalidades del Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Escuela Superior de Administración Pública	Identificar las dimensiones y las políticas para la planificación, ejecución, evaluación y control del desempeño de las entidades públicas colombianas.	Cada ciudadano tiene pretensiones diferentes o espera resultados muy particulares de cada entidad pública, pero si se pudiera concretar una generalidad, se podría concluir que lo que la ciudadanía espera del sector público es que las entidades sean íntegras, transparentes, innovadoras y efectivas, a la hora de transformar derechos, problemas y necesidades en resultados que generen valor público.	*Modelo *Sistema *Planeación *Gestión *Evaluación *Control	La Unidad básica del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) Versión 2 es la primera unidad de un programa que consta de ocho unidades orientadas a conocer y a comprender el MIPG, primero desde la generalidad y posteriormente con mayor profundidad y nivel de detalle de sus siete Dimensiones y diecisiete Políticas de Gestión y Desempeño que lo componen. Por lo tanto, en esta unidad se presenta la generalidad, los antecedentes, los fundamentos, la estructura y la funcionalidad del modelo, de manera que los participantes comprendan lo que implica en una entidad pública emprender el establecimiento, implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión global con base en el MIPG. El Sistema de Gestión se complementa y articula con otros sistemas, modelos y estrategias que establecen lineamientos y directrices en materia de gestión y desempeño para las entidades públicas, tales como el Sistema Nacional de Servicio al Ciudadano y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y de Seguridad de la Información. Así mismo, es compatible con los modelos de acreditación específicos, establecidos para los sectores de educación y salud.	El MIPG opera mediante el funcionamiento de siete conjuntos de políticas, prácticas, e instrumentos que tienen en su interior propósitos comunes. Estos siete conjuntos se denominan "Dimensiones" que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el MIPG logre sus objetivos. Entre las siete Dimensiones, primero se presenta la Dimensión de Talento humano como aquella que soporta a todas las demás, por ser garante de la integridad y legalidad, posteriormente se presentan las Dimensiones: Dirección Estratégica y Planeación, Gestión con Valores para el Resultado, Evaluación para el Resultado y Control Interno, que realizan el ciclo de gestión PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) y, adicionalmente, se incluyen las Dimensiones con elementos transversales a todo el modelo, propios de una gestión pública moderna y democrática, como la información, la comunicación, y la gestión del conocimiento y la innovación.	https://www.studocu.com/co/document/universidad-el-bosque/preparacion-para-la-vida-profesional/generalidades-del-modelo-integrado-de-planeacion-y-gestion/17225165
8	Directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del Estado.	Departamento Administrativo de la Función Pública	Integrar los planes institucionales y estratégicos al plan de acción.	Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el plan de acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año. 1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR 2. Plan Anual de Adquisiciones 3. Plan Anual de Vacantes 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos 5. Plan Estratégico de Talento Humano 6. Plan Institucional de Capacitación 7. Plan de Incentivos Institucionales 8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo 9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI 11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información 12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	*Planes estratégicos *Planes institucionales *Plan de acción *Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos. Cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción las actividades que correspondan a la respectiva anualidad. Harán parte del Plan de Acción las acciones y estrategias a través de las cuales las entidades facilitarán y promoverán la participación de las personas en los asuntos de su competencia, en los términos señalados en la Ley 1757 de 2015.	Ley 1474 de 2011 en el artículo 74 señala que todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año, deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión. el Decreto 1082 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Planeación Nacional señala que las entidades estatales deben publicar su Plan Anual de Adquisiciones y sus actualizaciones en su página web y en el SECOP, en la forma que, para el efecto, disponga Colombia Compra Eficiente, entidad que, en Circular Externa Número 2 de 16 de agosto de 2013, señaló que el plan debe publicarse en el SECOP a más tardar el 31 de enero de cada año, plazo que se modificará a partir de la expedición del presente decreto.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742
9	Presentación General MIPG	Departamento Administrativo de la Función Pública	Entender que todas las entidades públicas deben de trabajar por ser íntegras y transparentes, innovadoras, efectivas para atender los derechos, problemas y necesidades de los ciudadanos y generar resultados que contribuyan a la construcción del valor público.	MIPG es el esfuerzo de 11 entidades comprometidas con la gestión y el desempeño institucional en Colombia a cargo de 19 políticas, 1. Planeación Institucional 2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público 3. Compras y contratación pública 4. Talento humano 5. Integridad 6. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción 7. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos 8. Servicio al ciudadano 9. Participación ciudadana en la gestión pública 10. Racionalización de trámites 11. Gobierno digital 12. Seguridad digital 13. Defensa jurídica 14. Mejora normativa 15. Gestión del conocimiento y la innovación 16. Gestión documental 17. Gestión de la información estadística 18. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional 19. Control interno	*Modelo Integrado de Planeación y Gestión *Objetivos Institucionales *MECI *FURAG	MIPG se entiende como un: Marco de referencia que le facilita a las entidades públicas: Dirigir y planear, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar, controlar, la Gestión institucional generando resultados que atiendan los planes de desarrollo y garanticen	Los grandes aciertos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión son: 1. Contar con procesos documentados y estandarizados 2. Tener un solo instrumento de medición de requerimientos de políticas de Desarrollo Administrativo a través del FURAG 3. Fortalecimiento del trabajo sectorial 4. Definición de una estructura de control a través del MECI 5. Fortalecimiento de la evaluación independiente	https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/2022-07-26_Presentacion%20MIPG%20general.pdf/cf5452e4-5608-460d-6262-3ecb2e646ab8?t=1660251234878

10	Propuesta metodológica para la articulación de los sistemas de calidad (SIG y MIPG) de modo que se pueda ejercer control interno al Proceso Gestión de Denuncias y Análisis de Información	Rosemary Parra Quezada Oscar Mauricio Castañeda Valencia	Diseñar una propuesta metodológica que permita la articulación de los sistemas de calidad (SIG y MIPG-MECI) para ejercer control interno al Proceso Misional: "Gestión de Denuncias y Análisis de Información" en una empresa pública cuya actividad económica es la prestación de servicios.	Para el logro de los objetivos institucionales, toda organización requiere que sus trabajadores conozcan sus procesos internos para el desarrollo de su actividad comercial. El desempeño laboral, se debe supervisar para identificar dificultades y falencias en los procesos, que permitan plantear una estrategia de mejora continua en la consecución de las metas y la satisfacción del cliente. Una organización cuya actividad comercial es la prestación de servicios, la escogida para este proyecto, es necesario identificar, mediante un proceso de seguimiento control, las fallas en el progreso de la actividad, en tiempo real, para contrarrestar y optimizar el resultado final y solucionar los requerimientos del usuario, que es la razón de ser de este tipo de mercado. En el desarrollo de los procesos de la organización, el "proceso misional": "Gestión de Denuncias y Análisis de la información", se presentan muchas falencias que se evidencian, sólo después de realizada una auditoría interna, las cuales se realizan dos veces al año. Por tal motivo, se requiere un seguimiento y control oportuno, que garantice una toma de decisiones eficaz y así lograr la satisfacción de los requerimientos del usuario. Con este estudio se pretende investigar y proponer, dentro del proceso misional "Gestión de Denuncias y Análisis de la información" bajo la perspectiva de los Sistemas Integrados de Gestión, una metodología que permita articular e integrar los sistemas de la norma ISO 9001:2015 y 45001:2018, con el fin de mejorar la prestación del servicio integral al ciudadano y satisfacer oportunamente sus necesidades.	*ISO 9001 *ISO 45001 *Sistemas Integrados de Gestión *Ciclo de Gestión: Planear, Hacer, Verificar y Actuar.	La importancia de la atención al ciudadano en cualquier empresa es primordial. En una organización prestadora de servicios del sector público, presenta falencias porque la solución a sus requerimientos no satisface sus necesidades oportunamente, situaciones que sólo se pueden identificar en el transcurso de la auditoría interna de la organización, la cual se realiza 2 veces al año. En esta actividad, los hallazgos identificados en el "proceso de seguimiento, control y mejora", llegan mucho después de la atención prestada al usuario y uno que otro de estos eventos puede coincidir con la fecha de la auditoría, no quiere decir esto que los clientes tengas la misma agilidad a su solicitud. Esta demora para identificar las fallas en el procedimiento de atención al ciudadano, retrasa la toma de decisiones adecuadas en tiempo real. Para mejorar el proceso, se hizo necesario conocer y evaluar la estructura operacional de la organización basada en el mapa de procesos, al igual que conocer y desglosar las normas ISO 9001 y 45001, con el fin de estructurar los elementos que permitan su integración. Una vez articuladas las normas ISO al mapa de procesos de la entidad, se modeló una propuesta metodológica articulada al sistema de gestión integral, que permita identificar y minimizar los riesgos en tiempo real, con el fin de mejorar la satisfacción del usuario.	Los hallazgos identificados mediante la auditoría interna al seguimiento de este proceso, fueron desfavorables para el ciudadano, pues demuestran que sus requerimientos no son atendidos en tiempo real y la toma de decisiones no es oportuna para satisfacer sus necesidades. Así pues, se propone bajo la estructura del ciclo PHVA de las normas ISO, integrado al mapa de procesos, mejorar el "proceso de gestión de denuncias y análisis de la información", mediante la aplicación e integración de la norma ISO 9001 y la norma ISO 45001 (figura 21), para garantizar el tiempo de respuesta en la solución de los requerimientos del ciudadano. La primera por tratarse de la norma "gestión de la calidad" y la segunda, "gestión de seguridad y salud en el trabajo" La idea principal del proyecto se enfoca en articular los sistemas de calidad (SIG, SGI y MIPG-MECI). para ejercer control interno, bajo la premisa del ciclo PHVA de las normas ISO 9001 y 4501, esto aunado al funcionamiento operacional de la organización, bajo la estructura del mapa de procesos y modelar una herramienta metodológica que permita optimizar los recursos, minimizar el tiempo de respuesta al usuario y garantizar la satisfacción del usuario.	https://repositorio.uco.edu.co/bitstream/20.500.13064/1089/1/ART%3%8dCULO%20DE%20GRADO%20ROSEMARY%20PARRA%20QUEZADA.pdf
11	Guía para el uso de la herramienta de autodiagnóstico de las dimensiones operativas	Departamento Administrativo de la Función Pública	El objetivo central del autodiagnóstico desarrollado por las propias entidades es el análisis periódico de los procesos y resultados de la gestión, con el fin de identificar áreas de mejora para la implementación de planes de mejoramiento adecuados a las realidades institucionales.	La herramienta de autodiagnóstico permite a cada entidad pública desarrollar su propio ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura MIPG. Esta herramienta podrá ser utilizada en el momento en que cada entidad lo considere pertinente, sin implicar esto reporte alguno ni a Función Pública ni a otras instancias del gobierno o de organismos de control. A través de la aplicación de la herramienta, las entidades podrán determinar el estado de su gestión, sus fortalezas y debilidades y lo más importante, tomar medidas de acción encaminadas a la mejora continua para alcanzar la excelencia.	Gestión y desempeño Satisfacción Objetivos Valoración	La herramienta de autodiagnóstico constituye un instrumento de ayuda, diseñado especialmente para que todas las entidades públicas, puedan determinar en cualquier momento, su estado de desarrollo frente a temas puntuales de su gestión y con base en ello establecer medidas y acciones de planeación para su mejoramiento continuo. El Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión FURAG, instrumento aplicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en trabajo conjunto con los líderes de política, se habilitará por lo menos una vez al año y permitirá recoger información para fortalecer la toma de decisiones en materia de gestión y desempeño de las organizaciones y la formulación o ajustes de las políticas de gestión y desempeño institucional; adicionalmente, permitirá evaluar el cumplimiento de los objetivos del Modelo, sus avances, sus mejoras, todo a partir de la información que suministren directamente las mismas entidades.	La autoevaluación es un proceso permanente de diagnóstico, verificación, exploración, análisis y retroalimentación que deben realizar las entidades públicas y sus servidores internamente, con el fin de identificar sus fortalezas y debilidades, sus oportunidades y amenazas; buscando el mejoramiento continuo que garantice altos niveles de calidad en la prestación de los servicios y productos públicos. Una entidad no puede determinar si su gestión está siendo realmente eficiente, ni tomar decisiones encaminadas a mejorar su desempeño si no hace primero un diagnóstico detallado y a conciencia de factores claves como el cumplimiento de las funciones, evaluación de los procesos, aplicación óptima de los procedimientos y evaluación de la calidad de los productos generados entre otros. Solo si se convierte el ejercicio del autodiagnóstico en un proceso inherente a la gestión, se podrán obtener los resultados esperados y por ende satisfacer efectivamente las necesidades ciudadanas. La herramienta consta de diferentes archivos en Excel, cada uno de ellos correspondiente a un cuestionario de autodiagnóstico, e integrados en su mayoría por la siguiente información: instrucciones, autodiagnóstico, gráficos de resultados, plan de acción.	https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/36200637/2020_07_22_Guia+de+Uso+Herramienta+de+Autodiagn%C3%B3stico.pdf/fc51e16f-f513-eafb-0f17-0c52c00bd7f5?t=1595511299323

12	Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas	Departamento Administrativo de la Función Pública	Establecer los principios básicos el marco general de actuación para el control y la gestión de los riesgos de toda naturaleza a los que se enfrenta la entidad.	El MIPG establece que esta es una tarea propia del equipo directivo y se debe hacer desde el ejercicio de Dirección Estratégico y de planeación, en este punto, se deben emitir los lineamientos precisos para el tratamiento, manejo y seguimiento a los riesgos que afectan el logro de los objetivos institucionales. Adicional a los riesgos operativos, es importante identificar los riesgos de corrupción, los riesgos de contratación, los riesgos para la defensa jurídica, los riesgos de seguridad digital, entre otros La aceptación del riesgo puede ocurrir sin tratamiento del riesgo. Los riesgos aceptados están sujetos a monitoreo. Los riesgos de corrupción son inaceptables.	*Riesgo de seguridad de la información. *Riesgo inherente. *Integridad *Factores de riesgo *Impacto. *Tolerancia del riesgo	El Departamento Administrativo de la Función Pública, como entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno nacional, pone a disposición de las entidades la metodología para la administración del riesgo. En esta versión 5 se actualizaron y precisaron algunos elementos metodológicos para mejorar el ejercicio de identificación y valoración del riesgo. Para la implementación de la gestión del riesgo, es necesario que cada entidad haga un análisis de las estrategias, la formulación de objetivos y la implementación de esos objetivos en la toma de decisiones cotidiana, lo que permitirá una identificación del riesgo adecuada a las necesidades de cada organización, con un enfoque preventivo que permita la protección de los recursos, alcanzar mejores resultados y mejorar la prestación de servicios a sus usuarios aspectos fundamentales frente a la generación de valor público, eje fundamental en el quehacer de todas las organizaciones públicas.	La identificación y valoración de riesgos se integra en el desarrollo de la estrategia, la formulación de los objetivos de la entidad y la implementación de esos objetivos a través de la toma de decisiones cotidianas en cada uno de los procesos. Este desarrollo se da en los diferentes niveles de la organización, por lo que cada entidad, de acuerdo con su esquema de direccionamiento estratégico, procesos, procedimientos, políticas de operación, sistemas de información, tendrá insumos esenciales para iniciar con la aplicación de la metodología propuesta para la administración del riesgo.	file:///C:/Users/CONTROLINTERNO/Downloads/Guia_externa_administracion_riesgo_direccionamiento_estrategico.pdf
13	Ley 87 de 1993	Ministerio de Hacienda y crédito Público	Establecer normas para el ejercicio del control Interno en las entidades y organismos del Estado.	La presente Ley se aplicará a todos los organismos y entidades de las Ramas del Poder Público en sus diferentes órdenes y niveles así como en la organización electoral, en los organismos de control, en los establecimientos públicos, en las empresas industriales y comerciales del Estado en las sociedades de economía mixta en las cuales el Estado posea el 90% o más de capital social, en el Banco de la República y en los fondos de origen presupuestal.	*Elementos para el sistema de Control Interno. *Responsabilidades de Control Interno. *Auditores Internos	Como parte de la aplicación de un apropiado sistema de control interno el representante legal en cada organización deberá velar por el establecimiento formal de un sistema de evaluación y control de gestión, según las características propias de la entidad y de acuerdo con lo establecido en el artículo 343 de la Constitución Nacional y demás disposiciones legales vigentes.	Como mecanismos de verificación y evaluación del control interno se utilizarán las normas de auditoría generalmente aceptadas, la selección de indicadores de desempeño, los informes de gestión y de cualquier otro mecanismo moderno de control que implique el uso de la mayor tecnología, eficiencia y seguridad.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=300
14	648 de 2017	Departamento Administrativo de la Función Pública	Reglamentar el régimen de administración de personal, la competencia y procedimiento para el nombramiento, posesión y revocatoria del nombramiento, vacancia y formas de provisión de los empleos, movimientos de personal y las situaciones administrativas en las que se pueden encontrar los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público en los órdenes nacional y territorial.	El Sistema Institucional de Control Interno estará integrado por el esquema de controles de la organización, la gestión de riesgos, la administración de la información y de los recursos y por el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos, y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por la entidad, dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas, resultados u objetivos de la entidad."	*Gestión y desempeño Institucional. *Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. *Auditorías. *Informes.	Las entidades que hacen parte del ámbito de aplicación del presente decreto, deberán, de acuerdo con los lineamientos y modelos que para el efecto establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, adoptar y aplicar como mínimo los siguientes instrumentos: Código de Ética del Auditor Interno que tendrá como bases fundamentales, la integridad, objetividad, confidencialidad, conflictos de interés y competencia de éste. Carta de representación en la que se establezca la veracidad, calidad y oportunidad de la entrega de la información presentada a las Oficinas de Control Interno. Estatuto de auditoría, en el cual se establezcan y comuniquen las directrices fundamentales que definirán el marco dentro del cual se desarrollarán las actividades de la Unidad u Oficina de Control Interno, según los lineamientos de las normas internacionales de auditoría. Plan anual de auditoría.	Las Unidades u Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces desarrollarán su labor a través de los siguientes roles: liderazgo estratégico; enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, evaluación y seguimiento, relación con entes externos de control.	
15	989 de 2020	Presidente de la República	Fijar las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.	Para desempeñar el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, el aspirante deberá acreditar los requisitos que se señalan a continuación, los cuales se fijan por rangos teniendo en cuenta la escala salarial para el nivel directivo fijada en el Decreto 304 de 2020, o en las normas que lo modifiquen o sustituyan, o su equivalente.	*Evaluación de competencias. *Planeación *Comunicación *Liderazgo	Los aspirantes al empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial deberán demostrar las siguientes competencias: Orientación a resultados, Liderazgo e iniciativa, Adaptación al cambio, Planeación, Comunicación efectiva.	Las entidades de que trata el presente capítulo deberán actualizar su Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales con las competencias y requisitos establecidos en el presente Decreto para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces, dentro de los treinta (30) días calendario, contados a partir de la fecha de publicación del presente decreto.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=134683

16	Guía para la gestión por procesos en el marco del modelo integrado de planeación y gestión	Departamento Administrativo de la Función Pública	Facilitar y mejorar la implementación del modelo de operación por procesos como herramienta esencial para la generación de valor público, lo que implica el fortalecimiento de la capacidad de gestión y la mejora en el desempeño.	El modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar las actividades 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 (Manual Operativo MIPG, 2019). El MIPG opera a través de 7 dimensiones (talento humano, direccionamiento estratégico, gestión con valores para el resultado, evaluación de resultados, información y comunicación, gestión del conocimiento y la innovación y, finalmente, control interno) que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional y que, implementadas de manera articulada e interrelacionada, permitirán que el modelo funcione y opere adecuadamente.	*Código de integridad. *Desempeño institucional. *Sistemas de gestión. *Cadena de valor. *PESTEL	En el primer capítulo se desarrolla el contexto en el que se enmarca la gestión por procesos dentro del modelo integrado de planeación y gestión y su relación con las políticas y dimensiones de este. Además, se aborda el modelo en términos de la cadena de valor, ya que este constituye el pilar fundamental no solo para la gestión por procesos sino también para la gestión por resultados. En el segundo capítulo se describen los insumos necesarios para implementar una adecuada gestión por procesos. Cabe señalar que dichos insumos se relacionan directamente con el desarrollo de la planeación estratégica de la entidad y con la identificación y caracterización de sus grupos de valor. En el tercer capítulo se exponen cada uno de los pasos para llevar a cabo una gestión por procesos dentro de una organización desde lo más general hasta lo más específico, así mismo, se describe el ciclo del proceso y se presenta el formato para llevar a cabo la caracterización de procesos. También, se explica brevemente cómo detallar los procedimientos de un proceso, para el caso en que sea necesario. Finalmente, en los anexos se proporcionan herramientas básicas para el análisis de procesos que son: espina de pescado, 6M (métodos de trabajo, mano de obra, materiales, maquinaria, medición y medio ambiente) y la técnica TASCOI (transformación, actores, suministradores o proveedores, cliente, dueños del proceso e intervinientes).	La presente guía contiene una caja de herramientas que le permitirá a las entidades desarrollar el ejercicio de caracterización de sus procesos. Se han definido 7 temas considerados como estratégicos y transversales, los cuales son referente para su adecuación y aplicación, de igual forma sirven como guía para el diseño de otros procesos internos en diferentes materias o temas. El link para acceder a la caja de herramientas es el siguiente: https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg accede a la Sección Gestión con Valores para Resultados/De la ventanilla hacia adentro/ Fortalecimiento institucional y simplificación de procesos/heramientas e instrumentos técnicos.	
17	Manual operativo del modelo integrado de planeación y gestión Consejo para la gestión y desempeño institucional versión 4 marzo de 2021	Departamento Administrativo de la Función Pública	Brindar los elementos fundamentales para que las entidades públicas implementen el Modelo de manera adecuada y fácil, ya que contempla los aspectos generales que se deben tener en cuenta para cada una de las políticas de gestión y desempeño, su marco normativo, su ámbito de aplicación, sus propósitos, sus lineamientos generales y los criterios diferenciales para aplicar en las entidades territoriales.	El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG es reflejo del compromiso que deben tener todos los servidores públicos con los ciudadanos. Si todos los servidores se comprometen a que el Estado invierta menos recursos en su gestión interna superando los estándares de eficiencia, se podrán dedicar más esfuerzos a satisfacer las solicitudes de la ciudadanía. Este es el mensaje que persigue MIPG: todos estos esfuerzos administrativos valen solo si terminan teniendo impacto donde más importa: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado. Si se sigue mejorando en esta materia, cada peso de los impuestos de los ciudadanos producirá un retorno más valioso para todos. Esa es la apuesta del Modelo.	*MIPG *Dimensiones Operativas de MIPG. *Planeación institucional	El presente Manual se estructura en cuatro partes, la primera es esta presentación; la segunda parte, sintetiza de manera integral los aspectos conceptuales de MIPG; en la tercera se presenta los principales pasos que deben seguir las entidades para implementar el Modelo y, en la cuarta se describen el alcance de cada una de las siete dimensiones de MIPG, los aspectos mínimos para su implementación y los atributos de calidad.	Este tipo de actividades se pueden dar en el día a día de la gestión institucional o a través de evaluaciones continuas y separadas (autoevaluación, auditorías), y su propósito es valorar: (i) la efectividad del control interno de la entidad pública; (ii) la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; (iii) el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; y (iv) los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad pública. De esta forma, la evaluación permanente al estado del SCI implica el seguimiento al conjunto de dimensiones del Modelo, de tal manera que la autoevaluación y la evaluación independiente se convierten en la base para emprender acciones para subsanar las deficiencias detectadas y encaminarse en la mejora continua (COSO, 2013: 143). Por lo anterior, es importante adelantar las siguientes acciones para contar con un adecuado y efectivo componente de monitoreo y supervisión dentro del SCI.	
18	Decreto 2106 de 2019	Departamento Administrativo de la Función Pública	Simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la Administración Pública, bajo los principios constitucionales y legales que rigen la función pública, con el propósito de garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes de las personas consagrados en la Constitución mediante trámites, procesos y procedimientos administrativos sencillos, ágiles, coordinados, modernos y digitales.	El presente decreto se aplicará a todos los organismos, entidades y personas integrantes de la Administración Pública en los términos del artículo 39 de la Ley 489 de 1998, y a los particulares cuando cumplan funciones administrativas o públicas. A todos ellos se les dará el nombre de autoridades.	*Antitrámites. *Gestión Pública. *Ciudadanía. *Entidades públicas.	El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces deberá publicar cada seis (6) meses, en el sitio web de la entidad, un informe de evaluación independiente del estado del sistema de control interno, de acuerdo con los lineamientos que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave.	Los informes de los funcionarios del control interno tendrán valor probatorio en los procesos disciplinarios, administrativos, judiciales y fiscales cuando las autoridades pertinentes así lo soliciten. Este servidor público, sin perjuicio de las demás obligaciones legales, deberá reportar a los organismos de control los posibles actos de corrupción e irregularidades que haya encontrado en ejercicio de sus funciones.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=103352

19	Guía de diálogo social para el control social y su articulación con el sistema de Control Interno Institucional versión 1	Departamento Administrativo de la Función Pública	Articular el diálogo para el control social a las entidades públicas en el marco del sistema de control interno.	El Control Interno en las entidades públicas y el control social a la gestión pública comparten los mismos propósitos de revisión para asegurar que las entidades cumplan con los objetivos y los planes diseñados en cada vigencia. El presente documento se plantea desde el enfoque de Estado abierto en el marco de los lineamientos de las políticas de relacionamiento del Estado con la ciudadanía formuladas en el MIPG (modelo integrado de planeación y gestión), que tiene como uno de sus elementos principales la promoción de la participación ciudadana a través del ejercicio del control social.	<ul style="list-style-type: none"> *Participación ciudadana *Diálogo social *Imparcialidad *Veeduría ciudadana *Rendición de cuentas 	Cada entidad pública debe organizar e implementar el proceso de diálogo social para el control social en articulación con el sistema de control interno a través desde las líneas de defensa, bien sea por iniciativa propia o en respuesta a peticiones ciudadanas. Por lo tanto, esta guía se convierte en una herramienta clave que les permitirá dar cumplimiento a la ley y les ayudará a responder las siguientes preguntas: ¿qué es diálogo social en la participación ciudadana?, ¿cuál es el marco de referencia del sistema de control interno?, ¿cómo articular el control interno con el control social a la gestión pública? y, finalmente, le dice cuáles son los momentos y los pasos para implementar el diálogo social.	El diálogo social como mecanismo democrático para la participación ciudadana se constituye en un espacio que facilita el ejercicio del control social a la gestión pública y posibilita la interacción de los ciudadanos y organizaciones con las entidades públicas.	file:///C:/Users/CONTROLINTERN O/Downloads/Gu%C3%ADa%20de%20di%C3%A1logo%20social%20para%20el%20control%20social%20y%20su%20articulaci%C3%B3n%20con%20el%20sistema%20de%20control%20interno%20institucional%20-%20Versi%C3%B3n%201%20-%20Mayo%20de%202022.pdf
----	---	---	--	---	---	--	---	--