

## **INFORME DEFINITIVO DE SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN MIPG**

### **OBJETIVO**

Realizar seguimiento al avance en la implementación del MIPG, establecido en el Decreto 1499 de 2017, el cual integró los sistemas de Desarrollo Administrativo y de Calidad y los articuló con el de Control Interno, en cumplimiento de los roles de enfoque hacia la prevención, asesoría y acompañamiento y evaluación y seguimiento, que le compete realizar a las oficinas de control interno, de acuerdo con el Decreto 648 de 2017.

Para el presente seguimiento se tomaron como base los siguientes aspectos:

- 1) Informe de Desempeño 2017 INCI. DAFP
- 2) Índice de Desempeño Institucional INCI 2017. DAFP
- 3) Resultados Primera medición del MIPG, realizada a través del reporte Formulario Único FURAG II, vigencia 2017, por la entidad al DAFP
- 4) Resultados Autodiagnósticos MIPG, realizados por la entidad en la vigencia 2018.
- 5) Planes de Acción propuestos para los componentes que en la autoevaluación tuvieron la mejor calificación.

### **MARCO NORMATIVO**

- 1) Decreto 1499 de 2017 Por el 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.
- 2) Manual Operativo del MIPG, criterios diferenciales. DAFP.

### **METODOLOGÍA.**

Para el desarrollo de este seguimiento se realizaron las siguientes acciones:

- 1) Verificación normativa
- 2) Solicitud de Información a las áreas competentes
- 3) Verificación de la Información Reportada.
- 4) Consulta de los resultados del FURAGII en la página del DAFP
- 5) Remisión Informe Preliminar, recibo y evaluación de observaciones y evidencias adicionales.

## **DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO**

### **1. Conformación y/o Actualización de Comités Institucionales.**

#### **1.1. Conformación y/o Actualización del Comité Institucional de Gestión y Desempeño:**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.22.3.8. del Decreto 1499 de 2017, Cada una de las entidades se integrará un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación del MIPG, el cual sustituirá los demás comités que tengan relación con el modelo y que no sean obligatorios por mandato legal.

Mediante la Resolución 20171010004373 de 14-11-2018, Por la cual se modifica la Resolución 20161000003363 del 18 de octubre de 2016 respecto al Comité Institucional de Desarrollo Administrativo del INCI. Se integra el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, encargado de orientar la implementación y operación del MIPG, el cual sustituirá los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal. Está conformado por:

Director General – lo preside  
Secretario General  
Subdirector General  
Jefe de la OAP – Secretario Técnico.  
Jefe de la OAJ.

Parágrafo: el Jefe de la OCI integrará el Comité cuando los temas a tratar requieran su participación con voz, pero sin voto.

No obstante, de acuerdo con el parágrafo 3 del artículo 2.2.23.3.8, del Decreto 1499 de 2017, la Oficina de control interno o quien haga sus veces será invitada permanente con voz, pero sin voto. No se cumple. Se requiere ajustar a la normatividad.

#### **Funciones del Comité y la Secretaría Técnica:**

Las funciones del Comité están establecidas en la Resolución y se ajustan a lo dispuesto en el Decreto 1499 de 2017.

- 1) Aprobar y hacer seguimiento por lo menos una vez cada tres meses a las acciones y estrategias adoptadas para la operación del MIPG.
- 2) Articular los esfuerzos institucionales, recursos, metodologías y estrategias para asegurar la implementación, sostenibilidad y mejora del MIPG.
- 3) Proponer al Comité Sectorial de Gestión y el Desempeño Institucional, iniciativas que contribuyan al mejoramiento en la implementación y operación del 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 materias de seguridad digital y de la información.
- 7) Las demás que tengan relación directa con la implementación, desarrollo y evaluación del modelo.

Las funciones de la Secretaría Técnica del Comité, están definidas en el artículo 2.2.22.3.8. parágrafo 1 del decreto 1499 de 2017, y en el artículo 7 de la Resolución del INCI.

- 1) Convocar a las reuniones
- 2) Preparar el orden del día
- 3) Elaborar el acta de cada reunión
- 4) Verificar previo a la reunión los documentos y propuestas que serán presentadas, verificando su pertinencia de acuerdo con las funciones del comité.
- 5) Servir de enlace entre los integrantes del comité.
- 6) Verificar y hacer seguimiento a los compromisos y tareas asignadas a los integrantes, en cada una de las sesiones del comité
- 7) Verificar el cumplimiento de las decisiones adoptadas en el comité
- 8) Las demás que le sean asignadas por el comité

Se verifica que en términos generales el Comité y el Secretario Técnico cumplen con las funciones establecidas.

### **Sesiones: Artículo 5. Se reunirá por lo menos 1 vez cada trimestre.**

Durante la vigencia 2018, el Comité de Gestión y Desempeño realizó 4 sesiones así:

Acta No. 1 de 31/01/2018

Acta No. 2 de 16/02/2018  
Acta No. 3 de 02/05/2018  
Acta No. 4 de 04/09/2018

Se recomienda incluir en las sesiones del Comité el seguimiento por lo menos una vez cada tres meses a las acciones y estrategias adoptadas para la operación del MIPG.

## **1.2. Conformación y Actualización del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.**

Mediante Resolución 20171000004803 de 13/12/2017, se constituye el Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno en el Instituto Nacional para ciegos INCI, como órgano de coordinación y asesoría de la Dirección general, se definen las funciones del Comité y de la Secretaría Técnica, integrantes y sesiones, las cuales serán como mínimo dos veces al año de manera ordinaria o extraordinaria cuando se requiera a solicitud del Director General.

Durante la vigencia 2018, el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno ha sesionado una vez, el 14 de agosto de 2018, fecha en la cual se aprobó el Programa anual de Auditoría para la vigencia 2018.

## **2. Identificar la Línea base de MIPG.**

Con base en los lineamientos contenidos en el Manual Operativo de MIPG; se realizó una primera medición a través del FURAG II, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos por el DAFP.

Se pudo evidenciar a través de la plataforma del DAFP, que el INCI reportó la medición del FURAG II en el mes de noviembre de 2017, con el fin de medir el estado de las dimensiones y las 16 políticas de gestión y desempeño.

Los resultados de la medición realizada fueron presentados por el DAFP en el documento Informe de Gestión y Desempeño Institucional INCI (abril 2018) los cuales se presentan a continuación:

## RESULTADOS GENERALES DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Los resultados de la medición realizada para cada una de las dimensiones arrojaron los siguientes datos, con lo cual se obtiene el índice de Desempeño Institucional:

| DIMENSIONES                               | PUNTAJE      | MAX.GRUPO   | QUINTAL  |
|---|--------------|-------------|----------|
| TALENTO HUMANO                            | 76,6         | 82,9        | 4        |
| DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN | 84,5         | 95,4        | 5        |
| GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS       | 83,1         | 95,4        | 5        |
| EVALUACIÓN DE RESULTADOS                  | 80,1         | 95,4        | 5        |
| INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN                | 82,3         | 95,4        | 4        |
| GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN  | 77,1         | 95,2        | 5        |
| CONTROL INTERNO                           | 79,1         | 92,7        | 4        |
| <b>INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL</b>  | <b>80,09</b> | <b>94,6</b> | <b>5</b> |

Fuente: Informe de Gestión y Desempeño Institucional INCI. DAFP. Abril 2018

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

De acuerdo con la medición realizada en noviembre de 2017, el INCI tuvo un buen Desempeño Institucional con calificación de 80.09, que coloca a la entidad dentro del quintal 5, es decir en el 20% de las entidades con puntaje más alto.

Se ubican en este quintal, de las entidades con mejor desempeño las dimensiones: Direcciónamiento Estratégico 84,5; Gestión con Valores para Resultados 83,1; Evaluación de Resultados 80,1 y Gestión del Conocimiento y la Innovación con un índice de 77.1.

Las dimensiones de Talento Humano, Información y Comunicación y Control Interno se ubican en el 4 quintal, lo que significa que están en el 40% de las entidades con puntaje más alto en estas dimensiones.

De acuerdo con lo reportado en el Informe de Gestión y Desempeño Institucional del DAFP, los índices desagregados de desempeño que tuvieron calificación baja se presentan en los siguientes componentes, en los cuales se recomienda establecer acciones de mejora:

| INDICES DESAGREGADOS CON CALIFICACIÓN BAJA                             | PUNTAJE ENT. | PUNT.MAX.PAR | QUINTALES |
|--|--------------|--------------|-----------|
| EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA SELECCIÓN MERITOGRÁTICA DEL TH             | 65,9         | 77,6         | 3         |
| DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TH  | 70,2         | 76,6         | 3         |
| DESVINCLACIÓN ASISTIDA Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO GENERADO POR EL TH | 64,6         | 80,1         | 3         |
| GESTIÓN DE LOS RIESGOS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN                  | 78,6         | 90,3         | 3         |
| INTERVENCIÓN DE LOS CIUDADANOS   | 72,7         | 95,6         | 3         |
| PART-CIUD.EN ESPACIOS DE DIALOGO PARA LA REND.DE CTAS                  | 73,8         | 95,7         | 3         |
| ENFOQUE CIUDADANO EN LAS ACTIVIDADES DE LA ENTIDAD                     | 70,8         | 73,9         | 3         |
| INSTITUCIONALIZACIÓN POLÍTICA TRANSP.                                  | 72,2         | 89,4         | 3         |
| EFICACIA DE LOS CONTROLES PARA PREVENIR CORRUPCIÓN                     | 70,3         | 81,1         | 2         |
| GESTIÓN DE RIESGO  | 71,4         | 88,4         | 2         |
| ACTIVIDADES DE MONITOREO   | 73           | 88,3         | 2         |

Fuente: Informe de Gestión y Desempeño Institucional INCI. DAFP. Abril 2018

Los resultados de la medición de la línea base para las 16 políticas establecidas en el MIPG se observan en la tabla siguiente.

| POLITICAS   | PUNTAJE | MAX.GRUPO | QUINTALES |
|---|---------|-----------|-----------|
| INTEGRIDAD  | 78,6    | 95,4      | 4         |
| PLANEACIÓN INSTITUCIONAL                                    | 85,1    | 88,7      | 5         |
| FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Y SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS | 65,9    | 84,4      | 1         |
| GOBIERNO DIGITAL  | 81,6    | 95,4      | 5         |
| SEGURIDAD DIGITAL   | 81,1    | 89,2      | 5         |
| PARTICIPACIÓN CIUDADANA                                     | 82,3    | 95,4      | 4         |
| RACIONALIZACIÓN DE TRAMITES                                 | 75,5    | 77,2      | 5         |
| SERVICIO AL CIUDADANO                                       | 78,6    | 80,8      | 5         |
| SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL        | 74,2    | 85,4      | 4         |
| GESTIÓN DOCUMENTAL  | 85,4    | 92        | 5         |
| TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INF.                            | 84      | 95,6      | 5         |
| AMBIENTE DE CONTROL   | 79,7    | 86,6      | 4         |
| GESTIÓN DE RIESGO   | 71,4    | 88,4      | 2         |
| ACTIVIDADES DE CONTROL                                      | 82      | 95        | 4         |
| INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN                                  | 80,6    | 95,4      | 4         |
| ACTIVIDADES DE MONITOREO                                    | 73      | 88,3      | 2         |

Fuente: Informe de Gestión y Desempeño Institucional INCI. Función Pública. Abril de 2018

Se destaca que de las 16 políticas establecidas en el MIPG, el 44% (7) tienen calificación alta de desempeño, quintal 5 y el 38% (6) se ubican en el quintal 4 de alto desempeño, en tanto que el 19% (3) de las políticas se ubican en las de bajo desempeño.

Las políticas sobre las cuales la entidad debe fortalecer sus acciones por cuanto la medición realizada ubica a la entidad en el 40% de las entidades con desempeño más bajo son las siguientes:

El índice de desempeño de la política de Fortalecimiento Organizacional y simplificación de Procesos, se ubica en el 20% de las entidades con más bajo desempeño. Esta política está en la Dimensión de Gestión con Valores para Resultados y de acuerdo con lo establecido en el MIPG, la entidad debe

apoyarse en las herramientas de autodiagnóstico para identificar puntos débiles y fortalezas en las que la entidad debe trabajar para fortalecer su implementación.

Gestión de Riesgo: Con un índice de desempeño del 71,4, en el 40 % de las entidades con más bajo desempeño. Se encuentra en la Dimensión de control Interno, la cual permite asegurar razonablemente que las demás dimensiones cumplan su propósito. Esta dimensión se materializa a través del MECI, que se fundamenta en 5 componentes: ambiente de control, administración del riesgo, actividades de control y actividades de monitoreo.

De acuerdo con la medición realizada se presenta debilidades en la gestión del riesgo de la entidad, con un bajo desempeño. Este componente hace referencia a la identificación, evaluación y gestión de riesgos potenciales internos y externos que pueden afectar el logro de los objetivos institucionales, que deben realizar los servidores públicos, bajo el liderazgo de la alta dirección, definiendo estrategias, objetivos y planes de acción adecuados.

Actividades de Monitoreo: con una calificación de bajo desempeño, comprende las actividades de evaluación permanentes y periódicas que debe realizar la entidad a la gestión institucional (autoevaluación, seguimiento, auditorías) y tienen como propósito valorar la eficacia del control interno de la entidad, la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos, el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos, los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias y generar recomendaciones y acciones para la mejora.

Las actividades de monitoreo implican la evaluación permanente de las diferentes dimensiones del MIPG y sus políticas a través de la autoevaluación y la evaluación independiente.

### **3. Autodiagnóstico.**

El autodiagnóstico si bien es cierto no es obligatorio realizarlo, si es recomendable hacerlo, y así lo ha entendido la Alta Dirección institucional. Es así como el INCI en los primeros meses de la vigencia 2018, realizó el autodiagnóstico institucional para cada uno de las dimensiones y políticas del MIPG, con lo siguientes resultados consolidados:

| COMPONENTES              | CALIFICACIÓN |
|--------------------------|--------------|
| ANTICORRUPCIÓN           | 100,0        |
| INTEGRIDAD               | 58,0         |
| PLANEACIÓN               | 98,5         |
| GESTIÓN DOCUMENTAL       | 81,2         |
| TIC                      | 61,2         |
| DEFENSA JURIDICA         | 100,0        |
| PARTICIPACIÓN CIUDADANA  | 93,0         |
| PRESUPUESTO              | 98,4         |
| RENDICIÓN DE CUENTAS     | 95,4         |
| EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO | 97,7         |
| SERVICIO AL CIUDADANO    | 94,2         |
| TALENTO HUMANO           | 63,1         |
| CONTROL INTERNO          | 93,5         |
| <b>PROMEDIO GENERAL</b>  | <b>87,2</b>  |

Fuente: Autodiagnósticos INCI 2018.

Con base en lo anterior, una vez efectuado el Autodiagnóstico, se hace necesario realizar los correspondientes planes de acción que permitan avanzar en la implementación del modelo y el cumplimiento de los objetivos trazados. De acuerdo con la verificación realizada, se recomienda la elaboración de los planes de acción para aquellos componentes que lo requieren, bajo la óptima del mejoramiento continuo institucional.

Con base en los resultados del autodiagnóstico, se tomó como muestra para el presente seguimiento los componentes que tuvieron una baja calificación, esto es: Componente de Integridad, Componente TIC y Componente Talento Humano.

### 3.1. Componente de Integridad:

De acuerdo con los resultados del Autodiagnóstico, se evidencian debilidades en la implementación y promoción del Código de Integridad, específicamente en los siguientes aspectos, sobre los cuales se definieron acciones de mejora para ejecutar en la vigencia 2019:

| COMPONENTES   | CATEGORÍAS  | ACTIVIDADES DE GESTIÓN   | PUNTAJE | DISEÑO ALTERNATIVAS DE MEJORA  |
|---|---|--|---------|--|
| Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad | Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad  | Dianosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.   | 20      | Diseñar Encuestas u otros métodos de recopilación de datos que permitan con el fin de identificar si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad así como su percepción al respecto.   |
|   |   | Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.   | 10      | Analizar la información obtenida a través de las encuestas o el metodo escogido para recopilar la informacion y socializar los resultados obtenidos  |
|   | Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad.<br>Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad. | Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.                        | 30      | Diseñar Encuestas u otros métodos de recopilación de datos que permitan con el fin de identificar si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad así como su percepción al respecto y realizar seguimiento periodico frente a los resultados obtenidos |
| Promoción de la gestión del Código de Integridad  | Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad  | Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión. | 30      | Habilitar los canales presenciales y virtuales con el fin de consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.                             |
|   |   | Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.  | 30      | Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.  |
|   |   | Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.   | 30      | Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.   |
|   | Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad  | Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración:<br>1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código.<br>2. Grupos de intercambio                             | 10      | Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración   |

Fuente: Autodiagnóstico Integridad. GTH.

### 3.2. Componente TIC:

Los resultados del autodiagnóstico para el componente de TIC para gobierno abierto, presentaron debilidades en las categorías de Indicadores Proceso de Transparencia y Participación y en indicadores de resultado en el componente de TIC para gobierno abierto, tal como se observa a continuación, sobre los cuales se definieron acciones de mejora en la vigencia 2019:

| COMPONENTES               | CATEGORÍAS   | ACTIVIDADES DE GESTIÓN  | PUNTAJE | DISEÑO ALTERNATIVAS DE MEJORA  | MEJORAS A IMPLEMENTAR (INCLUIR PLAZO DE LA IMPLEMENTACIÓN)  |
|---------------------------|--|---|---------|--|---|
|                           |  |   |         |  |   |
| TIC para Gobierno Abierto | Indicadores de Proceso<br>Logro: Transparencia                   | Indique el porcentaje de datos abiertos actualizados y difundidos respecto del total de datos estratégicos identificados en el periodo evaluado   | 50      | Actualizar los datos Estratégicos de la entidad                                      | Actualizar y difundir en el portal de datos abiertos 30/06/2019   |
|                           |  | ¿La entidad realizó durante el periodo evaluado seguimiento al uso de datos abiertos publicados?  | 0       | Monitorear los datos, una vez se actualicen para determinar su uso.                  | Realizar seguimiento y monitoreo en el portal de datos abiertos 30/11/2019  |
|                           | Indicadores de Proceso<br>Logro: Participación                   | De las actividades formuladas en la estrategia de participación ciudadana, señale cuáles se realizaron por medios electrónicos:   | 71      | Solicitar acompañamiento al MEN para identificar ejercicios de innovación abierta    | Recibir asistencia técnica para identificar ejercicios de innovación abierta, que puedan ser implementados en el INCI. 30/03/2019 |
|                           | Indicadores de resultado<br>Componente TIC para Gobierno abierto | Indique el porcentaje de conjuntos de datos abiertos estratégicos publicados respecto del total de conjuntos de datos estratégicos identificados, durante el periodo evaluado   | 50      | Actualizar los datos Estratégicos de la entidad                                      | Actualizar y difundir en el portal de datos abiertos 30/06/2019   |
|                           |  | Se realizaron publicaciones o aplicaciones a partir de los datos abiertos por la entidad, durante el periodo evaluado   | 0       | Actualizar los datos Estratégicos de la entidad                                      | Actualizar y difundir en el portal de datos abiertos 30/06/2019   |
|                           |  | Indique el porcentaje de ejercicios, iniciativas o acciones de participación que realizó la Entidad con la ciudadanía, usuarios o grupos de interés utilizando medios electrónicos para la consulta o toma de decisiones, respecto del total de ejercicios, iniciativas o acciones de participación que ha realizado la Entidad con la ciudadanía, usuarios o grupos de | 50      | Publicar Plan Estratégico 2019-2022 para recibir sugerencias participación ciudadana | Publicar en pagina web el Plan Estratégico 30/01/2019   |

Fuente: Autodiagnóstico TIC - OAP

En el Componente TIC para la gestión, se evidenciaron debilidades en las estrategias de TI, Gobierno TI, Información, Sistemas de Información y servicios tecnológicos, como se resumen a continuación, observándose la definición de acciones de mejora para la vigencia 2019.

| COMPONENTES  | CATEGORÍAS  | ACTIVIDADES DE GESTIÓN  | PUNTAJE  | DISEÑO ALTERNATIVAS DE MEJORA  | MEJORAS A IMPLEMENTAR (INCLUIR PLAZO DE LA IMPLEMENTACIÓN) |
|--|---|---|--|--|--|
| TIC para la gestión  | Indicadores de Proceso Logro: Estrategia de TI        | La entidad formuló y actualizó el Plan Estratégico de Tecnologías de Información (PETI), de acuerdo con el marco de referencia de Arquitectura Empresarial del Estado           | 70   | Actualizar el PETIC  | Plan actualizado 31/01/2019                                |
|  |   | Seleccione las actividades realizadas por la entidad en materia de monitoreo de la Estrategia de Gobierno en línea:   | 60   | Actualizar el PETIC con sus indicadores  | Plan actualizado 31/01/2019                                |
|  |   | Con respecto a Arquitectura Empresarial la Entidad:<br>a. Realizó ejercicios de arquitectura empresarial de toda la entidad.  | 40   | Documentar el marco de arquitectura entidad  | Documento Arquitectura 31/12/2019                          |
|  | Indicadores de Proceso Logro: Gobierno de TI          | Con respecto a la optimización de las compras de TI, la entidad:<br>a. Utilizó Acuerdos Marco de Precios para bienes y servicios de TI<br>b. Utilizó contratos de agregación de | 70   | Incluir en la actualización del PETIC los criterios para selección de soluciones TI          | Plan actualizado 31/01/2019                                |
|  |   | Con relación a la gestión y planeación de los componentes de información, la entidad:<br>a. Definió un esquema de gobierno de los componentes de información                    | 30   | Identificar los componentes de información acordes marco referencia AE                       | Componentes 30/06/2019                                     |
|  | Indicadores de Proceso Logro: Información             | Del catálogo de componentes de información, la entidad ha documentado de acuerdo con el Marco de Referencia de Arquitectura empresarial:  | 50   | Elaborar<br>1. El Catálogo de Información<br>2. El Catálogo de Flujos de información         | Catalogos 31/07/2019                                       |
| Seleccione las actividades realizadas por la entidad en materia de monitoreo de la Estrategia de Gobierno en línea:  |   | 50  | Incluir en el catalogo de componentes de información los indicadores | Indicadores en el Catalogo 31/07/2019  |  |
| Durante el periodo evaluado, la entidad implementó dentro de sus sistemas de información la guía de estilo y las especificaciones técnicas de usabilidad definidas por la Entidad y el Ministerio de TIC en sus: |   | 50  | Elaborar una guía de estilos y usabilidad de los SI                  | Guía elaborada 31-12-2019  |  |
| TIC para la gestión  | Indicadores de Proceso Logro: Sistemas de Información | Con respecto a la arquitectura de los sistemas de información, la entidad:  | 33   | Documentar las arquitecturas de solución de sus sistemas de información.                     | Documento 31-12-2019                                       |
|  |   | Durante el periodo evaluado, la entidad implementó un programa de correcta disposición final de los residuos tecnológicos   | 0  | Incluir en el PIGA 2019 disposición final de residuos tecnológicos y de producción editorial | PIGA 2019 31-01-2019                                       |
|  | Indicadores de Proceso Logro: Servicios Tecnológicos  | Con respecto a la gestión y control de la calidad y seguridad de los servicios tecnológicos, la entidad:  | 50   | Incluir controles e indicadores en PETIC y procedimiento de TI                               | PETIC 31-01-2019   |

Fuente: Autodiagnóstico TIC-OAP

En el componente de Seguridad y privacidad de la información, se evidencia debilidad en la inclusión de indicadores en el PETIC, con su correspondiente acción de mejora establecida para el mes de enero de 2019, así:

| COMPONENTES                              | CATEGORÍAS  | ACTIVIDADES DE GESTIÓN   | PUNTAJE | DISEÑO ALTERNATIVAS DE MEJORA     | MEJORAS A IMPLEMENTAR (INCLUIR PLAZO DE LA IMPLEMENTACIÓN) |
|--|---|--|---------|-----------------------------------|--|
| Seguridad y privacidad de la información | Indicadores de Proceso Logro: Plan de seguridad y privacidad de la información y de los sistemas de | Seleccione las actividades realizadas por la entidad en materia de apropiación de la Estrategia de Gobierno en línea:<br>a. Formulación del plan de comunicación, sensibilización y capacitación en lo referente a | 50      | Inclusión de Indicadores en PETIC | 31/01/2019   |

Fuente: Autodiagnóstico TIC-OAP

### **3.3. Componente Talento Humano:**

El MIPG concibe el Talento Humano como el activo más importante de las entidades. Por ello es importante que las entidades trabajen en los factores críticos de éxito para fortalecer esta dimensión en la entidad, específicamente en los siguientes aspectos:

- Contar con la caracterización de los servidores actualizada.
- Coherencia de las estrategias, programas de talento humano con los objetivos y metas institucionales.
- Implementación frecuente y oportuna de los programas de inducción y reincorporación.
- Inversión de recursos basada en la priorización de las necesidades de capacitación
- Mejoramiento del clima laboral a partir de su medición
- Coherencia entre la evaluación de resultados de la evaluación del desempeño laboral y el cumplimiento de las metas institucionales.
- Elaboración del PIC teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades y la oferta del sector público.

A continuación, se resumen las principales actividades en las cuales se tuvieron puntajes bajos y que deben dar origen a planes de acción o planes de mejoramiento:

| Actividades de Gestión<br>(Variables)   | Puntaje<br>0 - 100 |
|---|--------------------|
| Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso  | 60                 |
| Evaluación de desempeño   | 40                 |
| Inducción y reinducción   | 40                 |
| Caracterización de las áreas de talento humano (prepensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)  | 5                  |
| Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento  | 20                 |
| Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados   | 60                 |
| Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.  | 60                 |
| Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, | 20                 |
| Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:  | 20                 |
| Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano   | 20                 |
| Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos: diagnóstico, oferta pública   | 40                 |

Fuente: Autodiagnóstico Gestión Talento Humano.

Se aporta documento de Autodiagnóstico de gestión humana en el cual se incluye el Plan de Acción propuesto con fechas de ejecución diciembre 31 de 2018 y vigencia 2019, los cuales serán objeto de seguimiento posterior.

| FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO  |  |   |   |  |
|---|--|---|---|--|
| Pasos   |  | 5   | 6   | 7  |
| 1   | Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje  | Variables resultantes   | Alternativas de mejora  | Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación) |
| <p>Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p><b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b></p> <p>Liderando talento</p> |  |   |   |  |
| 2   | <p>Selección en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos</p> <p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Ruta para implementar una cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento</p> <p>Ruta para implementar un liderazgo basado en valores</p> <p>Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen</p> | <p>Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI</p> | <p>Se deben diseñar los indicadores para los temas de : Movimientos administrativos, ausentismos, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y personal afrodescendiente.</p> | 31-dic-18  |
| 3   | Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores  | Existen dos mecanismos implementados para evaluar competencias de los gerentes públicos y se evalúa su eficacia   | Se deben diseñar los dos mecanismos que nos permitan evaluar las competencias de los Gerentes Públicos y diseñar la estrategia de evaluación de los mismos.                       | 31-dic-18  |
| 4   | En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes  | Existen al menos dos mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos y se evalúa su eficacia.   | Se deben diseñar los dos mecanismos que nos faciliten la gestión de los conflictos por parte de los Gerentes Públicos y diseñar la estrategia de evaluación de los mismos.        | 31/01/2019   |
| 5   | De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo  |   |   |  |
| 6   | Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFF   | existen al menos dos estrategias para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos y se evalúa su eficacia.   | Crear las dos estrategias con el fin de Gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos y se evalúa su eficacia.   | 31/01/2019   |
| 7   | Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFF   | Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan  | Crear un programa de reconocimiento para los funcionarios, con el fin de agradecer el servicio prestado a la entidad.   | 31/01/2019   |
|   |  | Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).   | Crear el procedimiento de Reclutamiento y Selección de los funcionarios, con el fin de garantizar el acceso de los empleos gerenciales o directivos.                              | 31/01/2019   |
|   |  | Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.  | Elaborar el informe de las razones de retiro con el fin de generar insumos para el Plan de Previsión del Talento Humano.  | 31/01/2019   |
| 8   | Evalúe la eficacia de las acciones implementadas   | Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados   | Crear un procedimiento que nos permita transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.                                  | 31/01/2019   |
| 9   | Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado  |   |   |  |

Fuente: Autodiagnóstico Gestión Humana.

#### 4. Adecuaciones y Ajustes para la completa y adecuada implementación de MIPG.

Tomando como referencia la línea base, el INCI deberá realizar las adecuaciones y ajustes correspondientes para el diseño, desarrollo y mantenimiento de aquellos aspectos en los cuales se detectaron falencias y/o debilidades; para lo cual deberá elaborarse un plan de actualización, que facilite el seguimiento y control.

Para estos efectos el Manual Operativo de MIPG, contiene los aspectos mínimos a tener en cuenta, las herramientas metodológicas a utilizar y los atributos de calidad que cada dimensión de MIPG debe contener.

Es importante anotar que, de acuerdo con lo informado por el JOAP, en reunión del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño, iniciando 2018 y liderado por el MEN, se instruyó respecto a los planes de acción resultantes de dicho diligenciamiento, en el sentido de que *“se debía diligenciar únicamente acciones de intervención en los temas que resultaren con calificación igual o menor a 75%, y como se observó que venía la calificación acompañada de colores, entonces acciones a las calificaciones con color diferente al verde”*

*“Lo anterior por solicitud realizada por los miembros del Comité respecto a la desmesurada cantidad de acciones que podrían resultar más las acciones de los diferentes Planes obligatorios, más otras acciones de otros planes por ej. de los Planes de Mejora... resultaba inmanejable sobre todo para las entidades adscritas, dado nuestro tamaño de planta de personal, que por lo general se presenta con uno o dos servidores públicos encargados de ejecutar lo mencionado, desbordando el cumplimiento de dichas acciones.”*

*“Una vez en ejecución los planes de acción el Comité y el MEN realizaríamos un nuevo seguimiento (que se habló para finales 2018 o principios de 2019) y se iniciaría el abordaje de lo que faltare (en este caso las calificaciones en color verde que son menores al 100%)”*

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo con la medición de la línea base se evidencia que el INCI alcanzó un índice de desempeño institucional alto en las diferentes dimensiones del modelo, así como en el 87% de las políticas, establecidas por el MIPG.

La calificación promedio del autodiagnóstico para los 13 componentes del modelo fue de 87.2, con solo 3 componentes con calificación baja.

La entidad viene dando cumplimiento y adaptándose a los nuevos requerimientos establecidos en el Decreto 1499 de 2017, y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, principalmente en los siguientes aspectos:

- La conformación y funcionamiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- La Conformación y funcionamiento del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.
- La realización de la medición de las dimensiones y políticas establecidas en el MIPG en noviembre de 2017 como línea base.
- La realización del autodiagnóstico para los diferentes componentes establecidos, mediante las herramientas dispuestas por el DAFP.

Así mismo, se establecen las siguientes recomendaciones para la mejora:

- Avanzar en la ejecución de los planes de acción establecidos para la actualización, ajuste y mejoramiento de los diferentes componentes y políticas establecidas en el MIG, en donde se definan con precisión las acciones a realizar, responsables y fechas de su ejecución, con el fin de facilitar su seguimiento y control.
- Ajustar la Resolución que conforma el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, de tal manera que la Oficina de Control Interno esté como invitado permanente con voz y sin voto, tal como lo establece el Decreto 1499 de 2017.
- Fortalecer las acciones de monitoreo por parte de los responsables y líderes de proceso en el cumplimiento de los planes de acción propuestos.
- Incluir en las sesiones del Comité de Gestión y Desempeño Institucional, el seguimiento por lo menos una vez cada tres meses a las acciones y estrategias adoptadas para la operación del MIPG.

Cordialmente,

**ORIGINAL FIRMADO POR  
MAGDALENA PEDRAZA DAZA  
Asesor Control Interno.**

Proyecto y Revisó: Magdalena Pedraza Daza