

## **EXPERIENCIA PRÁCTICA**

### **MIGRACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN AL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN-MIPG EN UNA ENTIDAD DEL ESTADO**

Actualmente, trabajó en la Secretaría Distrital de Integración Social, una de las secretaría de la Alcaldía Mayor de Bogotá, que según el Decreto 607 de 2007 por el cual se determina el objeto, la estructura organizacional y las funciones de la entidad, tiene por objeto orientar y liderar la formulación y el desarrollo de políticas de promoción, prevención, protección, restablecimiento y garantía de derechos de los distintos grupos poblacionales, con énfasis en quienes enfrentan mayor situación de pobreza y vulnerabilidad. Así como, prestar servicios sociales de atención a grupos poblacionales que además de sus condiciones de pobreza se encuentran en riesgo social, vulneración manifiesta o situación de exclusión social.

La entidad tiene alrededor de 10.000 empleados entre personas de planta, planta provisional y contratistas, cuenta con 35 servicios sociales de atención dirigidos a través de diversas modalidades de operación a la infancia, juventud, familia, vejez, habitantes de calles, personas con discapacidad y población LGBTIQ, ubicados en las veinte (20) localidades de la ciudad.

La entidad, desde el punto de vista organizacional, se encuentra estructurada a partir de una secretaría de despacho, una entidad anexa, cuatro oficinas asesoras, una subsecretaría, cinco direcciones, dieciséis subdirecciones técnicas del nivel central y dieciséis subdirecciones operativas de nivel local. Desde el enfoque de procesos, cuenta con, un proceso misional compuesto por cuatro procesos, un proceso estratégico compuesto por cuatro procesos, un proceso de soporte compuesto por nueve procesos y un proceso de seguimiento evaluación y mejora compuesto por tres procesos.

En este sentido, en la entidad, para planear, implementar, mantener, hacer seguimiento y evaluación al sistema de gestión-modelo integrado de planeación y gestión se conformó una red de gestores compuesta por un total de 63 gestores, de los cuales 43 son gestores de dependencia y 20 son gestores de proceso. Los gestores de dependencia son el apoyo técnico y operativo del gestor de proceso y del jefe de la dependencia, y los gestores de proceso son el apoyo técnico y operativo del líder del proceso.

En el año 2019, me contrataron como gestora de dependencia, en dicho año la entidad contaba con un sistema integrado de gestión, se estaban ultimando detalles de la etapa de planeación e iniciando la etapa de implementación para migrar al sistema de gestión-modelo integrado de planeación y gestión, en cumplimiento del Decreto 1499 de 2017 que establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, que surge de la integración de los sistemas de desarrollo administrativo y de gestión de la calidad en un solo sistema de gestión, y de la articulación de este con el sistema de control interno, en entidades y organismos del Estado.

Aunque desde, el rol como gestora de dependencia no tuve la oportunidad de trabajar de manera directa con el equipo que estaba liderando el proceso de planeación e implementación para la migrar al sistema de gestión-modelo integrado de planeación y gestión, pude conocer que dicho equipo realizó una serie de encuentros vinculando a las partes interesadas internas y externas a través de los cuales se definieron instancias que trabajaron de manera coordinada para la definición de reglas, condiciones, adopción de políticas y de metodologías para el funcionamiento del modelo en beneficio de los objetivos de la entidad, y se integró el Comité Institucional de Gestión y Desempeño a fin de atender la implementación y desarrollo de las políticas de gestión.

Posteriormente, en la entidad se operaron las siete dimensiones del modelo, a saber, talento humano, direccionamiento estratégico y planeación, gestión con valores para resultados, evaluación de resultados, información y comunicación, gestión del conocimiento y la innovación, control interno, y se desagregó el componente ambiental; y las políticas de gestión y desempeño institucional, que, implementadas de manera articulada e intercomunicada, permitieron que el sistema de gestión-Modelo Integrado de Planeación y Gestión funcionara. Para lo anterior, se definieron las dependencias que liderarían la implementación de las políticas, así:

<b>Dimensión</b>	<b>Políticas de Gestión y Desempeño Institucional</b>	<b>Dependencia líder de la implementación de la política</b>
Talento Humano	Gestión estratégica del talento humano	Dirección de Gestión Corporativa - Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
	Integridad	Dirección de Gestión Corporativa - Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público	Dirección de Gestión Corporativa - Subdirección Administrativa y Financiera Subdirección de Diseño, Evaluación y Sistematización
Gestión con Valores para Resultados	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	Dirección de Gestión Corporativa
	Gobierno digital	Subdirección de Investigación e Información
	Seguridad digital	Subdirección de Investigación e Información
	Defensa jurídica	Oficina Asesora Jurídica
	Mejora normativa	Oficina Asesora Jurídica
	Servicio al ciudadano	Subsecretaría
	Racionalización de trámites	Dirección de Análisis y Diseño Estratégico
	Participación ciudadana en la gestión pública	Subdirección de Diseño, Evaluación y Sistematización
Evaluación de Resultados	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Subdirección de Diseño, Evaluación y Sistematización
Información y Comunicación	Gestión documental	Dirección de Gestión Corporativa - Subdirección Administrativa y Financiera
	Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Subsecretaría
	Gestión de la Información Estadística	Dirección de Análisis y Diseño Estratégico
Gestión del Conocimiento y la innovación	Gestión del conocimiento y la innovación	Dirección de Análisis y Diseño Estratégico
Control Interno	Control Interno	Dirección de Análisis y Diseño Estratégico - Subdirección de Diseño, Evaluación y Sistematización

Evaluación de Resultados	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Subdirección de Diseño, Evaluación y Sistematización
Información y Comunicación	Gestión documental	Dirección de Gestión Corporativa - Subdirección Administrativa y Financiera
	Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Subsecretaría
	Gestión de la Información Estadística	Dirección de Análisis y Diseño Estratégico
Gestión del Conocimiento y la innovación	Gestión del conocimiento y la innovación	Dirección de Análisis y Diseño Estratégico
Control Interno	Control Interno	Dirección de Análisis y Diseño Estratégico - Subdirección de Diseño, Evaluación y Sistematización

En relación con la medición del nivel de implementación del sistema de gestión-Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la entidad mide periódicamente el desempeño institucional, a través del diligenciamiento en línea del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, según las directrices del Consejo de Gestión y Desempeño Institucional.

Adicionalmente, como complemento a los resultados de la medición del desempeño institucional, la entidad implementa de manera periódica una serie de herramientas de autodiagnóstico suministradas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a fin de contar en tiempo real con información detallada el estado de implementación de cada política de gestión y desempeño institucional.

Así mismo, tomando como referencia la información de la medición del desempeño institucional, de los resultados de las herramientas de autodiagnóstico y de los informes de auditorías realizadas por la Oficina de Control Interno y por Entes de Control, periódicamente la entidad hace los ajustes y adecuaciones que permiten el diseño, desarrollo y mantenimiento de los aspectos del sistema de gestión-modelo integrado de planeación y gestión en los cuales se identificaron oportunidades de mejora y falencias.