



Supersolidaria

Superintendencia de la Economía Solidaria

"Super-Visión" para la transformación



Oficina Asesora de Planeación y Sistemas



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda

Informe del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

2021

Introducción

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión para generar resultados que atiendan a los planes de desarrollo y que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en los servicios (Decreto 1499 de 2017).

El presente informe se centra en dar a conocer de manera ejecutiva el camino recorrido para el ajuste a la gestión de la Supersolidaria de acuerdo a los lineamientos emitidos por la Función Pública sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Asimismo, el proceso de la implementación y los avances logrados.

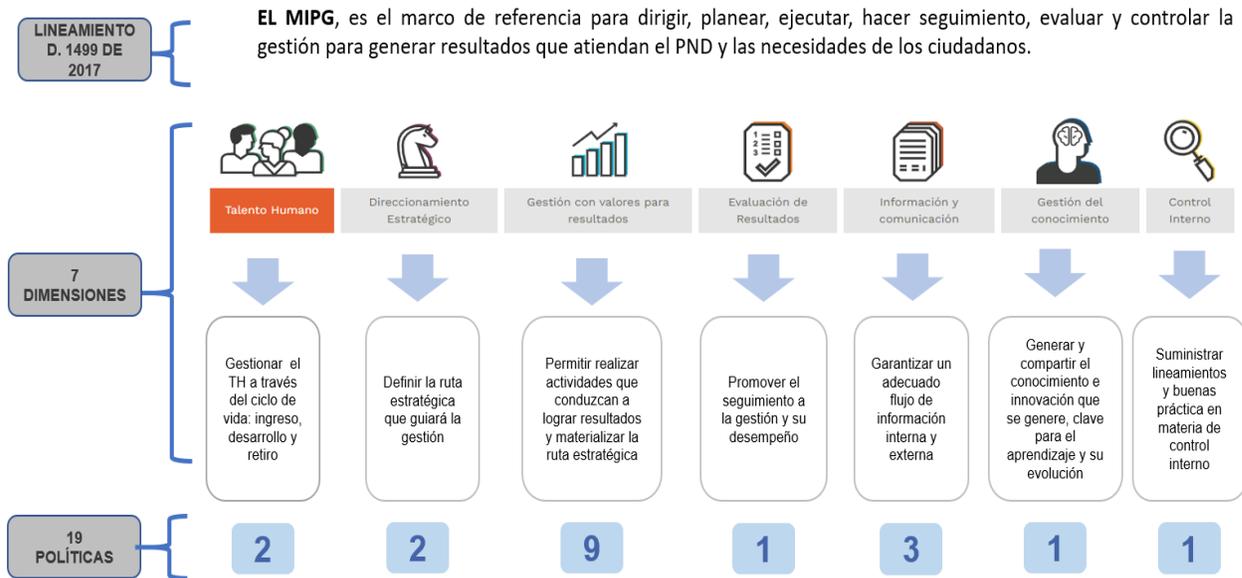
Los temas se plantean en forma de pregunta y se grafican en lo que corresponda, de esta manera se puede observar que los resultados obtenidos en la medición del Índice de Desempeño Institucional (IDI) correspondiente al periodo evaluado enero 01 al 31 de diciembre de 2020, son producto del trabajo en equipo con las dependencias y líderes de políticas, liderado por la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas, bajo la mejora continua.

Informe del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

2021

Figura 1

¿Cuál es la estructura del MIPG?



¿Cuáles son los componentes del MIPG?

- Institucionalidad
- Operación
- Medición

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

En este sentido, la Supersolidaria creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD) mediante la Resolución No. 2017100006875 de 2017 (modificado por la Resolución No. 2018410005975 de 2018 en su artículo No. 2), como instancia que orienta la implementación, operación, evaluación y seguimiento de las políticas de gestión y desempeño.

El CIGD sustituye los demás comités que tengan relación con el modelo y que no son obligatorios por mandato legal. Los integrantes y las funciones se establecen en las resoluciones citadas anteriormente, disponibles en la página web en los siguientes links:

https://supersolidaria.gov.co/sites/default/files/public/normativa/resolucion_comite_institucional_de_gestion_y_desempeno.pdf

https://supersolidaria.gov.co/sites/default/files/public/entidades/res_2018410005975_ses_comite_inst_de_gestion_y_desempeno_1.pdf

Hace parte del MIPG, el Decreto 612 de 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, en su artículo "2.2.22.3.14. indica lo siguiente:

Integración de 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, al 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.

Figura 2

¿Cuáles son los 12 planes del Decreto 612 de 2018?



Figura 3

¿Cómo Operamos el MIPG?



	Control Interno	Direccionamiento Estratégico	Evaluación de resultados	Gestión del conocimiento	Gestión con valores para resultados	Información y Comunicación	Talento Humano
7 Dimensiones	66.1 (2019) 84.6 (2020)	72.6 (2019) 86.5 (2020)	72.0 (2019) 84.9 (2020)	78.7 (2019) 91.3 (2020)	74.0 (2019) 84.9 (2020)	81.0 (2019) 84.3 (2020)	71.8 (2019) 94.4 (2020)
19 Políticas	Control interno	Planeación institucional	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Gestión del conocimiento y la innovación	Fortalecimiento institucional y simplificación de procesos	Gestión documental	Gestión estratégica de talento humano
	66.1 (2019) 84.6 (2020)	72.6 (2019) 85.8 (2020)	72 (2019) 80.9 (2020)	78,7 (2019) 91.3 (2020)	64,4 (2019) 73.6 (2020)	75.1 (2019) 84.6 (2020)	83.3 (2019) 91.3 (2020)
	Gestión presupuestal y eficiencia del gasto	Racionalización de trámites	Participación Ciudadana en la gestión pública	Servicio al ciudadano	Gestión de la información estadística	Integridad	
	69.1 (2019) 63.7 (2020)	67 (2019) 85.7 (2020)	87.5 (2019) 92.0 (2020)	80,4 (2019) 88.2 (2020)	76.1 (2019) 92.6 (2020)	59.1 (2019) 92.4 (2020)	
Compras y contratación pública	Defensa jurídica	Mejora normativa	Gobierno digital	Seguridad digital	Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción		
N/A (2019-2020)	79.3 (2019) 81.8 (2020)	45.3 (2019) N/A (2020)	80.1 (2019) 77.6 (2020)	65,6 (2019) 78.6 (2020)	74.5 (2019) 84.2 (2020)		

Figura 4

¿Cuáles son las herramientas de medición del MIPG?

Medición del Índice de Desempeño Institucional: Es la medición anual (fechas febrero y marzo del año siguiente al evaluado) del avance de implementación de las 7 dimensiones y 19 políticas del MIPG y del avance del MECI.



Índice de Desempeño Institucional

Herramienta de autodiagnóstico: Es un instrumento que permite conocer el estado de las políticas de manera detallada, a partir de un ejercicio de autovaloración, el cuál puede ser aplicado por la entidad en el momento que se requiera.



Autodiagnósticos

Las dos herramientas de medición, permiten identificar fortalezas y debilidades internas, como insumo para establecer acciones de cierre en el plan de acción del MIPG, mediante el mejoramiento continuo.

Figura 5

¿Qué resultados obtuvimos en la medición del Índice de Desempeño Institucional?



Este grado de orientación que muestra la entidad hacia la eficacia, eficiencia y calidad bajo la mejora continua, de cara a responder y atender las necesidades y problemas de nuestros grupos de valor y en atención al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, fue reconocida en los resultados satisfactorias del Índice de Desempeño Institucional, medido a través del FURAG 2020. Obtuvimos un incremento de 15,4 puntos, pasando de 71,7 (2019) a 87,1 (2020)

Sobrepasando la meta nacional para las entidades nacionales al 2022, en el incremento de 10 puntos.

Figura 6

¿Qué reconocimiento nos otorgaron con los resultados?



Un logro que nos llena de orgullo al Talento Humano de la Supersolidaria, al Sector Solidario en Colombia y al Gobierno Nacional.

¡La Supersolidaria ha sido reconocida a nivel nacional entre las Cinco (5) entidades con mejor esfuerzo institucional en el Índice de Desempeño Institucional (IDI) en 2020!

Entidad	IDI 2019	IDI 2020	Variación
Centro de Diagnóstico Automotor de Caldas Ltda.	30,49	55,62	25,13
Escuela Superior de Administración Pública	70,41	88,76	18,35
Sanatorio de Contratación, Empresa Social del Estado	56,91	74,37	17,46
Ministerio del Deporte	59,23	76,25	17,02
SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA	71,70	87,12	15,42

Figura 7

¿Cómo estamos en el IDI respecto a la Nación y al Sector?

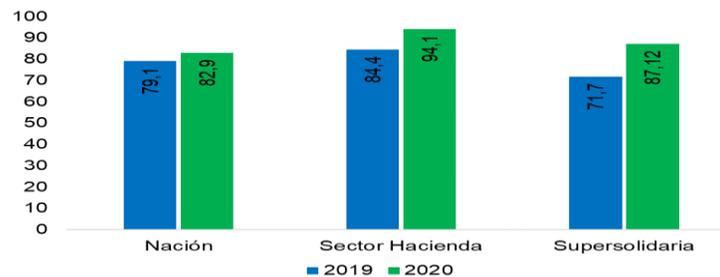
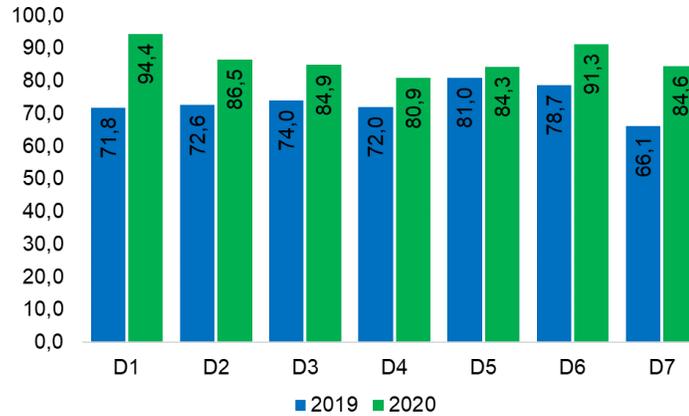


Figura 8

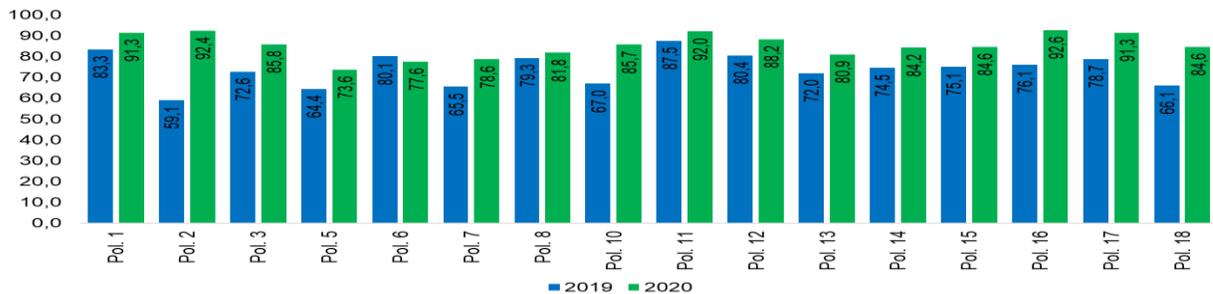
¿Cómo avanzamos en el IDI por Dimensión?



D1 Talento humano	D3 Gestión con valores para resultados	D5 Información y comunicación	D7 Control interno
D2 Direccionamiento estratégico y planeación	D4 Evaluación de resultados	D6 Gestión del conocimiento y la innovación	

Figura 9

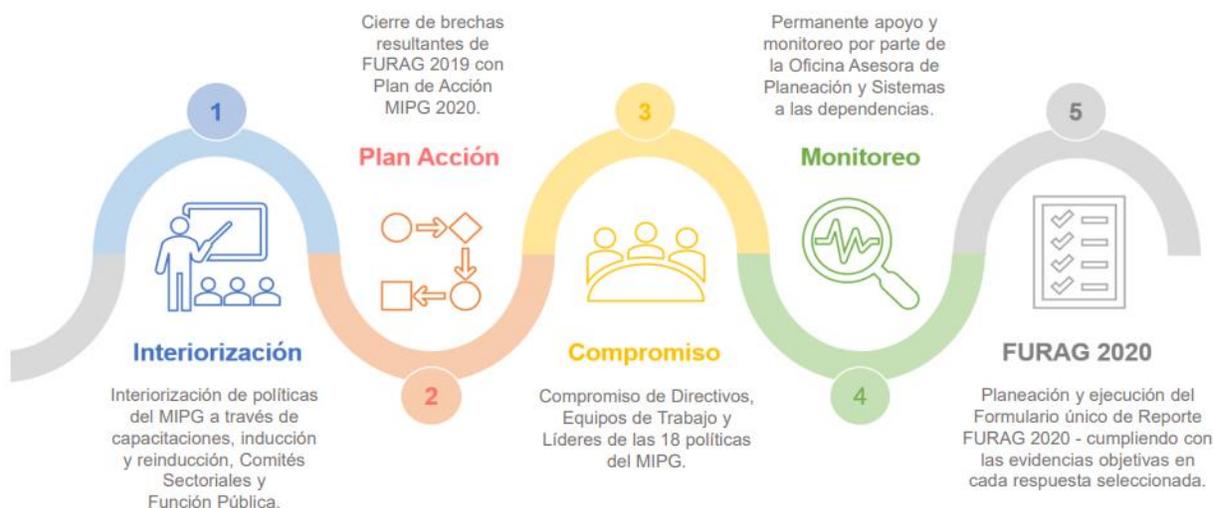
¿Cómo avanzamos en el IDI por Política?



Pol. 1 Gestión Estratégica de Talento Humano	Pol. 6 Gobierno digital	Pol. 11 Participación ciudadana en la gestión pública	Pol. 15 Gestión documental
Pol. 2 Integridad	Pol. 7 Seguridad digital	Pol. 12 Servicio al ciudadano	Pol. 16 Gestión de la información estadística
Pol. 3 Planeación institucional	Pol. 8 Defensa jurídica	Pol. 13 Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Pol. 17 Gestión del Conocimiento y la Innovación
Pol. 5 Fortalecimiento organizacional y simplificación de	Pol. 10 Racionalización de trámites	Pol. 14 Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Pol. 18 Control Interno

Figura 10

¿Cómo lo hicimos para el FURAG 2020?



¿Qué eventos impactaron en el resultado del IDI 2020?

A partir del análisis de los resultados del IDI, se identificaron políticas que obtuvieron un cumplimiento por debajo de 80 puntos, para lo cual se detallan aspectos a mejorar durante el 2020, a saber:

Tabla 1

Situaciones que impactaron en el resultado del IDI 2020

Política	Puntaje	Aspectos por mejorar (según recomendaciones del DAFFP)
Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	73,6	<ul style="list-style-type: none"> Modelo de Operación por Procesos. Indicadores. Uso de elementos contaminantes al medio ambiente.
Gobierno digital	77,6	<ul style="list-style-type: none"> Accesibilidad y usabilidad web. Programa de correcta disposición final de los residuos tecnológicos. Plan de continuidad de los servicios tecnológicos. Adopción del protocolo IPV6. Seguridad y privacidad de la información. Plan de tratamiento de riesgos de seguridad de la información. Tecnologías de la cuarta revolución industrial. Política de gobernanza del dato.
Seguridad digital	78,6	<ul style="list-style-type: none"> Plan de seguridad y privacidad de la información. Capacidades en seguridad digital. Riesgos en Seguridad Digital y de seguridad y privacidad de la información. Sistema de Gestión de Seguridad de la Información. Gestión de incidentes de seguridad de la información. Simulación y respuesta a ataques cibernéticos.

Política	Puntaje	Aspectos por mejorar (según recomendaciones del DAFP)
		<ul style="list-style-type: none"> Riesgos cibernéticos e identifica los supuestos. Toma de conciencia sobre seguridad de información.

Asimismo, se definieron aspectos a mejorar en aquellas políticas que presentaron puntajes superiores al 80 punto, como parte de la mejora continua:

Tabla 2

Situaciones que impactaron en el resultado del IDI 2020

Política	Puntaje	Aspectos por mejorar (según recomendaciones del DAFP)
Gestión Documental	84,6	<ul style="list-style-type: none"> Fondos Documentales Acumulados – FDA. Tabla de Retención Documental – TRD. Preservación digital a largo plazo. Medidas y criterios para archivos de Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario, Memoria Histórica y Conflicto Armado. Expedientes electrónicos y eliminación documental. Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo - SGDEA.
Servicio al ciudadano	88,2	<ul style="list-style-type: none"> Política o estrategia de servicio al ciudadano. Trámites y servicios en el territorio. Interacción virtual con los ciudadanos. Atención preferencial, diferencial e incluyente.
Gestión Estratégica del Talento Humano	91,3	<ul style="list-style-type: none"> Transferencia y conservación del conocimiento de servidores. Mecanismos de selección de gerentes públicos. Implementación teletrabajo. Otros (Sala lactancia, código de vestuario libre, uso bicicleta, derechos de las mujeres, guardería).

• *¿Qué temas generaron consulta ante la Función Pública?*

La aplicación del Formulario FURAG 2020, generó cuestionamientos en algunas preguntas, para lo cual se emitió consulta al Departamento Administrativo de la Función Pública. Este requerimiento se realizó mediante radicado SES No. 20211210417281 del 12 de agosto 2021 fecha exacta; respuesta del DAPF con radicado No. 20215000467971 28 de diciembre-2021.

A continuación, el tema de consulta y la respuesta:

Tabla 3

Consulta realizada al DAFP del FURAG 2020

Tema de consulta	Respuesta DAFP
Política de Mejora normativa.	El DNP y MinJusticia conceptúan que, la Supersolidaria será medida (FURAG-2021) en la Política Mejora Normativa. Por lo tanto, esta política se debe incluir en el MIPG.
Eventos presenciales / virtuales (<i>Rendición de Cuentas, canales de atención</i>).	Considerará válidos los espacios presenciales y virtuales de igual manera.
<ul style="list-style-type: none"> • Becas a funcionarios. • Plan de austeridad. • Compras SECOP y Tienda Virtual del Estado Colombiano. 	Las preguntas del FURAG relacionadas con becas a funcionarios, Plan de austeridad y compras SECOP y Tienda Virtual del Estado Colombiano. fueron de carácter informativo y no incidieron en el resultado del IDI.
Defensa jurídica (pregunta respondida correctamente que generó recomendación).	Se presentó por un incidente por parte del DAFP con el archivo publicado, no obstante, la respuesta marcada efectivamente se encontraba correcta.
Condiciones de acceso (infraestructura) personal discapacitado.	Dado que no se ha realizado la adquisición de una nueva sede, evaluar necesidad de adecuaciones para acceso y la prestación del servicio de personas con condición de discapacidad en la sede actual.
Contratación de traductores de idiomas o lenguas nativas.	No basarse en estadísticas de PQRSD para ofrecer la oferta institucional en lenguas nativas u otros idiomas, pues el poco acceso a la oferta institucional, hace perder el interés.
Tema de consulta	Respuesta DAFP
Declaración de conflicto de intereses de contratistas.	Sugiere incluir las orientaciones independientes para contratistas, supervisores e interventores, en los diferentes instrumentos.
Cumplimiento ejecución presupuestal.	El indicador incluye el esfuerzo de ejecutar tanto los recursos de la vigencia, como los recursos del rezago presupuestal.

Figura 11

¿Cómo nos fue en los cierres del plan de acción MIPG 2020?

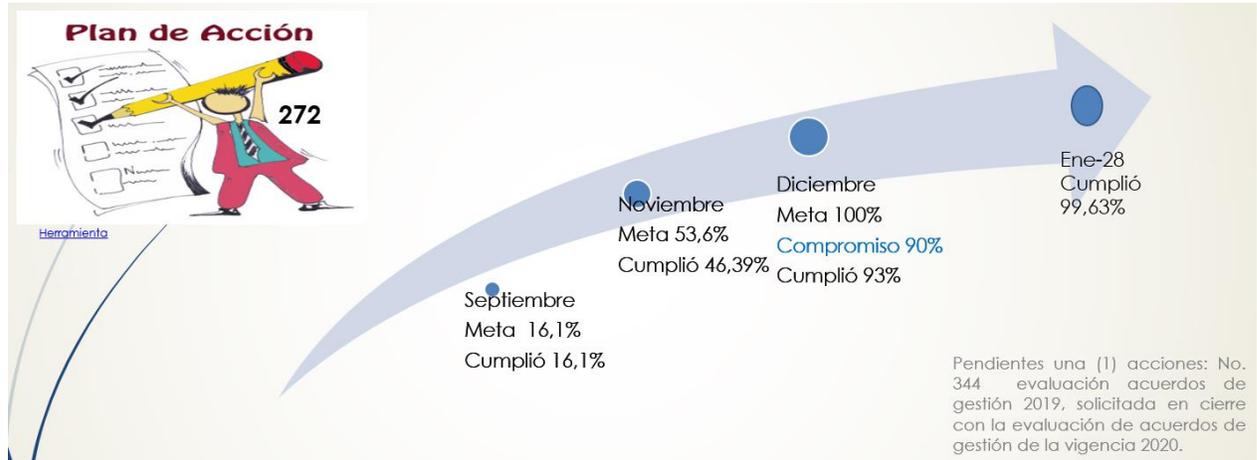


Figura 12

¿Cómo nos alistamos para el FURAG 2021?

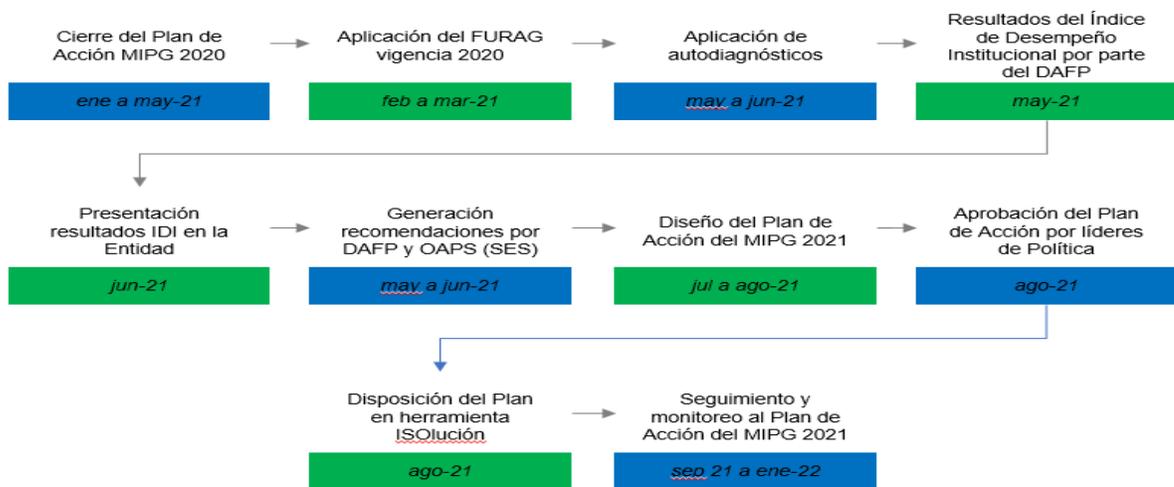


Figura 13

¿Cómo avanzamos en la actualización de los Autodiagnósticos en 2021?

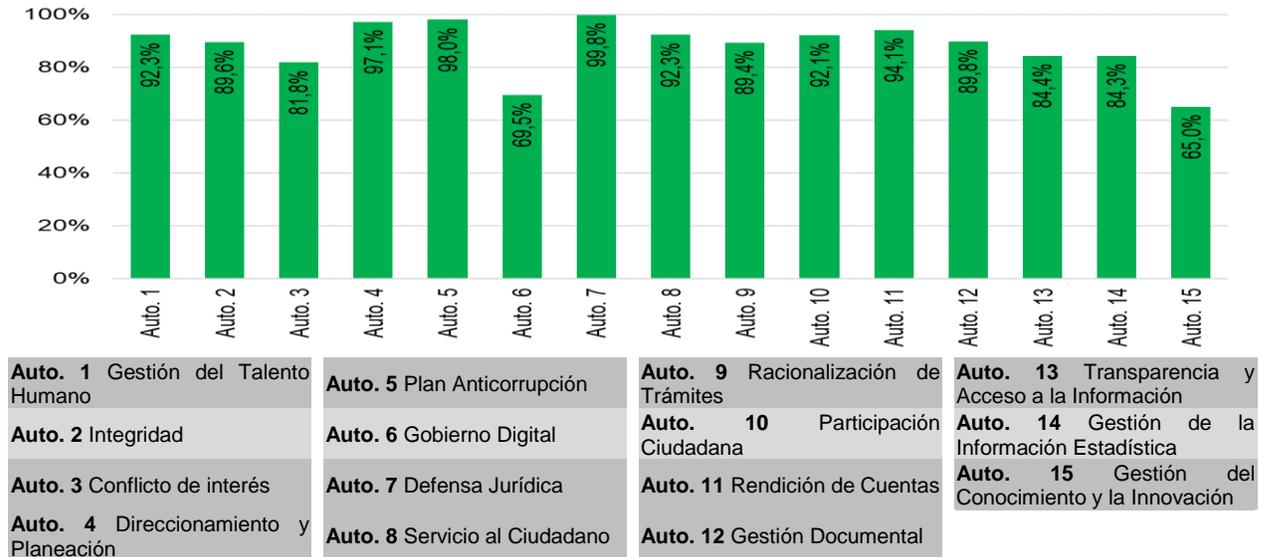


Figura 14

¿Cómo nos fue en los cierres del plan de acción MIPG 2021?

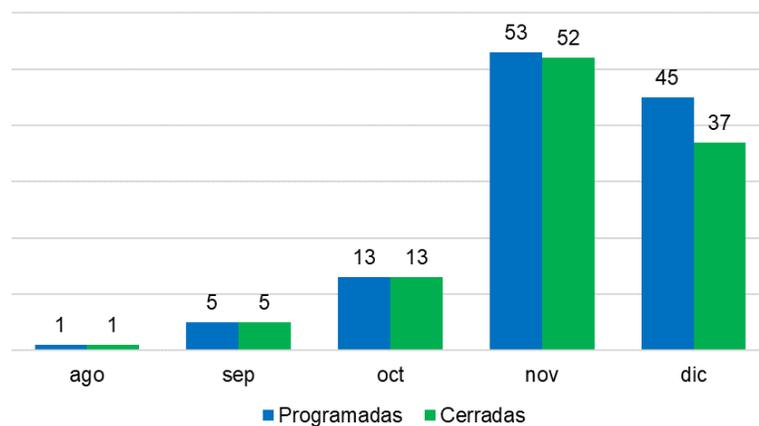
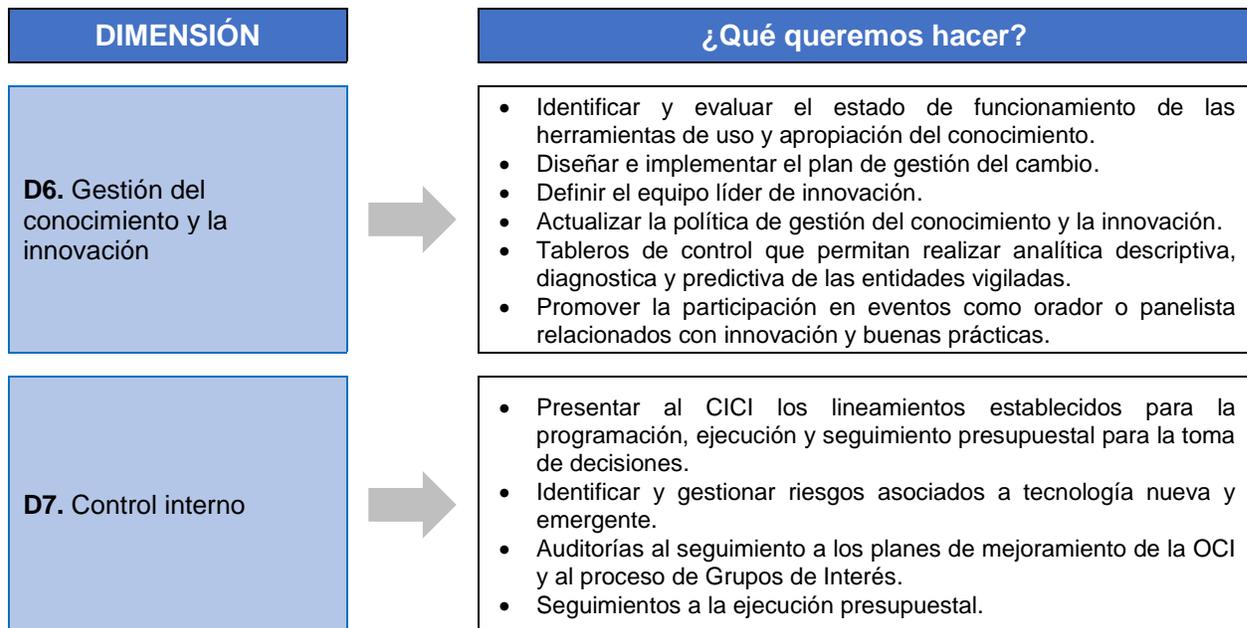


Tabla 4

¿Cuáles son los retos de cara al FURAG 2021?

DIMENSIÓN	¿Qué queremos hacer?
D1. Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar mecanismos para transferir y conservar el conocimiento de los servidores de la Entidad. • Definir un mecanismo alternativo para la selección a los gerentes públicos y/o los empleos de libre nombramiento y remoción. • Fortalecer la implementación del teletrabajo. • Fortalecer estrategias de equidad de género, derechos de las mujeres, licencia maternidad, salas. • Formular plan de trabajo para la gestión preventiva de conflicto de interés.
D2. Direccionamiento estratégico y planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir el tablero de indicadores para el seguimiento y control en el PETI. • Formular ejercicios de innovación abierta en la página web. • Mantener las estrategias para la ejecución presupuestal y disminuir el rezago presupuestal.
D3. Gestión con valores para resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión y actualización del tablero de indicadores, documentación de los procesos y seguimiento a la gestión de las acciones de mejora. • Fortalecer la accesibilidad y usabilidad web. • Implementar el Plan de continuidad de los servicios tecnológicos • Adopción Protocolo IPV6. • Implementar / actualizar documentación de seguridad y privacidad de la información, Plan de tratamiento de riesgos de seguridad de la información, Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, gestión de incidentes de seguridad de la información • Tecnologías de la cuarta revolución industrial. • Política de gobernanza del dato. • Certificación en herramientas del Modelo Optimo de Gestión – MOG. • Mantener aplicación de metodología de lenguaje claro. • Fortalecer la política / estrategia de servicio al ciudadano, trámites y servicios en el territorio, interacción virtual con los ciudadanos y atención preferencial, diferencial e incluyente. • Implementar nuevos mecanismos y estrategias para mejorar el proceso de la Rendición de Cuentas.
D4. Evaluación de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Tener en cuenta los resultados de la gestión y llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos. • Diseñar tableros de indicadores de control que permita la toma de decisiones oportunas.
D5. Información y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar / fortalecer las estrategias relacionadas con lenguaje claro y atención preferencial, diferencial e incluyente. • Mejorar el almacenamiento, conservación y análisis de la información institucional.



Elaboró: Martha Arévalo Martínez profesional especializado OAPS y el equipo de trabajo.

Aprobó: Robín Andrey Suarez Toscano, Jefe OAPS.

Enero de 2022