INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE – IDRD

SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL MIPG EN EL IDRD

OFICINA DE CONTROL INTERNO

SEPTIEMBRE 2020

**TABLA DE CONTENIDO**

[PRESENTACIÓN 3](#_Toc52225733)

[1. OBJETIVO 4](#_Toc52225734)

[2. MARCO NORMATIVO 4](#_Toc52225735)

[3. METODOLOGÍA 4](#_Toc52225736)

[4. RESULTADOS 5](#_Toc52225737)

[4.1 Adecuación de la institucionalidad - entidades territoriales – creación o actualización: 5](#_Toc52225738)

[4.2 Etapa de Implementación de las políticas y operación del modelo: 8](#_Toc52225739)

[4.3. Etapa de Medición del Desempeño Institucional: 8](#_Toc52225740)

[4.4. Autodiagnóstico: 10](#_Toc52225741)

[4.5 Adecuación y ajustes para la completa implementación de MIPG: 13](#_Toc52225742)

[5. CONCLUSIONES 16](#_Toc52225743)

# PRESENTACIÓN

A nivel Nacional se expidió 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 el cual se implementa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, específicamente en el capítulo No. 3.

Para atender esta normativa, la Alcaldía Mayor de Bogotá emitió el Decreto 807 de 2019 *"Por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"* en cuyo capítulo 2 adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en las Entidades Distritales.

Dando cumplimiento a las disposiciones antes mencionadas, el IDRD expidió la Resolución 945 de 2018, modificada recientemente por la Resolución 265 del 31-agt-2020 *“Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto Distrital de Recreación y Deporte, IDRD”*.

Por otro lado, en el numeral 6 del artículo 20 del Decreto 807 de 24-dic-2019 se indica: *“Oficinas de Control Interno. Son las responsables de evaluar el estado del diseño, implementación, funcionamiento y mejoramiento del Sistema de Control Interno de la Entidad, y de realizar la evaluación independiente del estado de implementación del Sistema de Gestión con su marco de referencia - MIPG y proponer las recomendaciones para el mejoramiento de la gestión institucional”.*

En tal sentido, la Oficina de Control Interno realiza el seguimiento a la implementación y operación de dicho modelo en el IDRD y presenta el siguiente informe.

# 1. OBJETIVO

Verificar el avance de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, identificando oportunidades de mejora para la entidad a partir de las observaciones y recomendaciones derivadas de este ejercicio.

# 2. MARCO NORMATIVO

* 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 el cual se implementa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Capítulo No. 3.
* Decreto 807 de 2019 *"Por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"*. Capítulo 2.
* Resolución 265 de 2020 *“Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto Distrital de Recreación y Deporte, IDRD”.*
* Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, V3 diciembre 2019.

# 3. METODOLOGÍA

Se tomó como insumo el Manual Operativo del MIPG V3, en el cual en el capítulo 2 se encuentran las etapas para la Implementación de MIPG en las entidades públicas, las cuales se dividen así:

1. Adecuación de la Institucionalidad - Entidades territoriales – Creación o actualización: La entidad deberá generar el conjunto de instancias que trabajen coordinadamente para establecer las reglas, condiciones, políticas, metodologías para que el Modelo funcione y logre sus objetivos.
2. Etapa de Implementación de las políticas y operación del modelo: Operar el conjunto de las 7 dimensiones del modelo y las políticas de gestión y desempeño institucional, que, implementadas de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el MIPG funcione.
3. Etapa de Medición del Desempeño Institucional: La entidad deberá evaluar el nivel de implementación del modelo, realizando periódicamente la Medición del Desempeño Institucional a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG.
4. Etapa de Autodiagnóstico: Se realiza diligenciamiento de los formularios establecidos por el DAFP, con el fin de tener información detallada, oportuna y en tiempo real, sobre el estado de la implementación de cada política de MIPG.
5. Adecuación y ajustes para la completa implementación de MIPG: Cada entidad es autónoma en definir el esquema que mejor considere para adelantar dichas adecuaciones y ajustes.

# 4. RESULTADOS

El IDRD creó el *“Plan de adecuación y sostenibilidad SIG - MIPG - vigencia 2020”* publicado en la página web de la entidad, y que establece: los entregables, el cronograma y el seguimiento trimestral de la implementación. En general son nueve actividades a realizar:

1. Realizar mesas de trabajo con los responsables de política y sus equipos de trabajo para revisar y actualizar los autodiagnósticos.
2. Realizar mesas de trabajo con los responsables de política y sus equipos de trabajo para formular el plan de acción a desarrollar en la vigencia 2020 para el cierre de brechas.
3. Validar los autodiagnósticos y planes de acción con los responsables de política.
4. Consolidar los planes de acción de los autodiagnósticos correspondientes a cada una de las políticas del MIPG
5. Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño los autodiagnósticos y sus respectivos planes de acción para su aprobación
6. Publicar y socializar el Plan de Adecuación y Sostenibilidad de SIDG – MIPG
7. Ejecutar los planes de acción de los autodiagnósticos correspondientes a cada una de las políticas del MIPG
8. Brindar acompañamiento para la ejecución de los planes de acción de los autodiagnósticos correspondientes a cada una de las políticas del MIPG
9. Elaborar Informe ejecutivo de seguimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

Sin embargo, este informe se basó en las etapas que se establecen en el Manual Operativo del MIPG V3 debido a que las actividades anteriormente descritas están inmersas en dichas etapas, así:

# 4.1 Adecuación de la institucionalidad - entidades territoriales – creación o actualización:

Para iniciar el proceso de implementación del MIPG, se debe conformar el Comité Institucionales de Gestión y Desempeño, el cual debe ser presidido por el representante legal de la entidad e integrado por servidores públicos del nivel directivo o asesor. En este Comité se absorben los comités que no estés estipulados en una norma específica.

Para el cumplimiento de lo anteriormente expuesto, el IDRD mediante la Resolución 265 del 31-agt-2020 creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del IDRD, en el cual en su Artículo 3. *Integración del Comité Institucional de Gestión y Desempeño*, se verifica el cumplimiento de la conformación según lo estipulado.

Por otro lado, en relación con los comités que operan en el IDRD y que no están estipulados en una norma específica; en el Artículo 15 *Creación de subcomités* se definió que Los comités que operan en el Instituto que tienen relación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión– MIPG y que no son obligatorios por mandato legal, pasan a ser subcomités del Comité Institucional de Gestión y Desempeño: Coordinación y Seguimiento Financiero, Operativo de Emergencias COE, Seguridad vial, Seguridad de la Información y de Convivencia laboral. Estos comité deben reportar a la Oficina Asesora de Planeación las evidencias sobre su gestión.

Finalmente, en los artículos 12 y 14 se establecen las *“Funciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño”* y las *“Responsabilidades en la implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional”*, las cuales, al compararse con lo estipulado en el Artículo 19 del Decreto 807 de 24-dic-2019 y el artículo 2.2.22.3.8 delDecreto 1499 del 11-sept-2017, presentan algunos aspectos que requieren ajuste para adecuarlos a la normatividad Distrital y Nacional, así:

**Cuadro comparativo de funciones y responsabilidades**

| **Artículo 19 del Decreto 807 de 24-dic-2019 y el artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1499 del 11-sept-2017** | **Resolución 265 del 31-agt-2020 – artículo 12** | **Resolución 265 del 31-agt-2020 – artículo 14** | **Observaciones en relación con los Decretos** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Aprobar y hacer seguimiento, por lo menos una vez cada tres meses, a las acciones y estrategias adoptadas para la operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. | 1. Aprobar y hacer seguimiento, por lo menos una vez al año, a los planes e instrumentos establecidos para la operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. | 1. Llevar a cabo los Comités bajo su responsabilidad, que estén establecidos por mandato legal y los subcomités mencionados en la presente resolución, informando a la alta dirección sobre la gestión realizada. | Función 1. Por normatividad se debe realizar seguimiento por lo menos una vez cada tres meses. |
| 2. Articular los esfuerzos institucionales, recursos, metodologías y estrategias para asegurar la implementación, sostenibilidad y mejora del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. | 2. Articular los esfuerzos institucionales, recursos, metodologías y estrategias para asegurar la implementación, sostenibilidad y mejora del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. | 2. Realizar los autodiagnósticos de las políticas a cargo, establecer los planes o acciones para el cierre de brechas, coordinar o ejecutar las acciones y hacer seguimiento y evaluación y adelantar las acciones de mejora correspondientes. | Función 2. Se está atendiendo la normatividad. |
| 3. Proponer al Comité Sectorial de Gestión y el Desempeño Institucional, iniciativas que contribuyan al mejoramiento en la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. | 3. Asegurar la implementación y desarrollo de las políticas de gestión y directrices en materia de seguridad digital y de la información. | 3. Coordinar las respuestas para las diferentes instancias internas y externas relacionadas con las políticas a su cargo. | Función 3. Esta función no se encuentra en la Resolución IDRD |
| 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. | 4. Definir mejoras al Modelo Integrado de Planeación y Gestión implementado por la entidad, con especial énfasis en las actividades de control establecidas en todos los niveles del instituto y estudiar y adoptar las mejoras propuestas por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. | 4. Dar cumplimiento a los lineamientos señalados para la implementación de cada política por la entidad líder de manera articulada y complementaria con los instrumentos que establezcan y los implementados por el instituto | Función 4. Se está dando cumplimiento con la función No. 3 del artículo 14 |
| 5. Adelantar y promover acciones permanentes de autodiagnóstico para facilitar la valoración interna de la gestión. | 5. Efectuar recomendaciones al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en relación con las políticas de gestión y desempeño que puedan generar cambios o ajustes a la estructura de control de la entidad. | 5. Dirigir las actividades requeridas para el mantenimiento y mejora de la política a su cargo como la documentación, mecanismos de seguimiento y medición, acciones y riesgos, acciones de mejora, entre otros e informar a la alta dirección sobre la gestión realizada en el marco del comité institucional y desempeño o la instancia legalmente establecida. | Función 5. Se está dando cumplimiento con la función No. 2 del artículo 14 |
| 6. Asegurar la implementación y desarrollo de las políticas de gestión y directrices en materia de seguridad digital y de la información. | 6. Generar espacios que permitan a sus participantes el estudio y análisis de temas relacionados con políticas de gestión y desempeño, buenas prácticas, herramientas, metodologías u otros temas de interés para fortalecer la gestión y el desempeño institucional y así lograr el adecuado desarrollo de sus funciones. | 6. Desarrollar acciones de promoción, divulgación y sensibilización de las políticas de gestión y desempeño institucional a su cargo. | Función 6. Aunque se están realizan realizando Esta función no se encuentra en la Resolución IDRD |
| 7. Las demás que tengan relación directa con la implementación, desarrollo y evaluación del Modelo. | 7. Las demás asignadas por el Representante Legal del IDRD que tengan relación directa con la implementación, desarrollo y evaluación del Modelo. | 7. Presentar a la alta dirección los resultados de la implementación de los planes de acción de las políticas de gestión y desempeño institucional. | Función 7. Se está atendiendo la normatividad. |
|  |  | 8. Cumplir las actividades de acuerdo con lo definido en las líneas de defensa de la Dimensión de Control Interno. |  |

De acuerdo con las observaciones dadas, no se incluyeron en la Resolución las funciones normativas No. 3 y 6 de los Decretos en mención. Por lo anterior, se recomienda revisar y actualizar la Resolución IDRD 265 del 31-agt-2020 para que se adecue a lo establecido al Decreto 1499 de 2017 y el Decreto 807 de 2019.

# 4.2 Etapa de Implementación de las políticas y operación del modelo:

En el artículo 13 de la Resolución 265, se definieron los responsables de implementación de cada una de las políticas y en el artículo 14 las responsabilidades que les fueron asignadas. De otra parte, se agrupan las políticas para cada una de las dimensiones; sin embargo, no se especifica la articulación e intercomunicación que se requiere para su funcionamiento cuando estas cuentan con más de un responsable asignado (Ejemplo: Direccionamiento Estratégico con la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación y el Subdirector Administrativo y Financiero.

Así mismo, no se aborda la articulación e intercomunicación entre las dimensiones.

# 4.3. Etapa de Medición del Desempeño Institucional:

El puntaje de la medición refleja el grado de orientación de la entidad hacía 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 calidad (la medida en la que se asegura que el producto y/o prestación del servicio atiende las necesidades y problemas de sus grupos de valor).

Este ejercicio se realizó en la vigencia 2019 y su reporte fue en noviembre 2019, los resultados fueron consultados en la página web de la Función Pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Para la comprensión de los resultados es necesario conocer los siguientes conceptos:

**Grupo par:** es una agrupación de entidades con características homogéneas que facilita la comparabilidad en las mediciones que se hacen a través del FURAG. El grupo par en el que se encuentra el IDRD es el Distrito Capital compuesto por 52 entidades, y ocupa el puesto 30.

**Quintil:** Dentro de cada grupo par, los resultados numéricos de las entidades se consolidan en quintiles (cinco categorías cada una con el mismo número de entidades, equivalente al 20% del total de entidades), este puntaje está en el rango de 1 - 5.

Como resultado el IDRD tuvo un valor en el índice de desempeño institucional de: **83.2**, el promedio del grupo par es 85.7 y el puntaje máximo del grupo par fue: 98.0; por lo que el Instituto se ubica en el quintil **2** por debajo del promedio del grupo par. Este resultado está compuesto por la evaluación de 3 ítems diferentes, así:

1. **Dimensiones:**

| **Dimensión** | **Puntaje Entidad** | **Quintil** | **Promedio del Grupo Par** | **Puntaje Máximo del Grupo Par** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Talento Humano | 79.1 | 2 | 83.9 | 97.6 |
| 2. Direccionamiento estratégico | 85.9 | 3 | 83.5 | 98.0 |
| 3. Gestión con valores para resultados | 87.1 | 3 | 86.2 | 98.0 |
| 4. Evaluación de resultados | 85.8 | 4 | 80.2 | 98.0 |
| 5. Información y comunicación | 88.4 | 4 | 85.7 | 97.7 |
| 6. Gestión del conocimiento | 85.0 | 3 | 83.7 | 98.0 |
| 7. Control Interno | 78.4 | 2 | 85.5 | 98.0 |

1. **Políticas:** Cada dimensión se desarrolla a través de una o varias Políticas

| **Dimensión** | **Política** | **Puntaje Entidad** | **Quintil** | **Promedio del Grupo Par** | **Puntaje Máximo del Grupo Par** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Talento Humano | Gestión estratégica del Talento Humano | 85.4 | 3 | 84.1 | 97.6 |
| Integridad | 68.1 | 1 | 80.8 | 97.9 |
| Direccionamiento estratégico | Direccionamiento y planeación | 85.9 | 3 | 82.5 | 98.0 |
| Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público | No se evaluó | | | |
| Gestión con valores para resultados | Fortalecimiento institucional y simplificación de procesos | 96.2 | 5 | 81.8 | 97.5 |
| Gobierno digital | 91.2 | 4 | 87.4 | 97.7 |
| Seguridad digital | 87.7 | 3 | 83.1 | 96.8 |
| Defensa Jurídica | 84.6 | 3 | 80.8 | 94.3 |
| Mejora normativa | No se evaluó | | | |
| Servicio al ciudadano | 80.2 | 3 | 82.3 | 98.0 |
| Racionalización de trámites | 97.0 | 5 | 81.2 | 97.7 |
| Participación ciudadana en la gestión pública | 81.5 | 3 | 83.1 | 98.0 |
| Evaluación de resultados | Seguimiento y evaluación del desempeño institucional | 85.8 | 4 | 79.4 | 98.0 |
| Información y comunicación | Gestión documental | 95.0 | 4 | 82.8 | 97.5 |
| Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción | 86.9 | 3 | 84.9 | 98.0 |
| Gestión de la Información Estadística | No se evaluó | | | |
| Gestión del conocimiento | Gestión del Conocimiento | 85.0 | 3 | 83.3 | 98.0 |
| Control Interno | Control Interno | 78.4 | 2 | 84.2 | 98.0 |

1. **Índices de control interno:** Por cada componente del Modelo Estándar de Control Interno MECI

| **Componente** | **Puntaje entidad** | **Puntaje Máximo del Grupo Par** |
| --- | --- | --- |
| 1. Ambiente de control | 70.2 | 98.0 |
| 2. Evaluación del riesgo | 73.1 | 98.0 |
| 3. Actividades de control | 88.9 | 98.0 |
| 4. Información y comunicación para el control | 81.6 | 98.0 |
| 5. Actividades de monitoreo | 82.9 | 98.0 |

Los resultados del FURAG confirman la necesidad de fortalecer la gestión del MIGP en sus 7 dimensiones, 18 políticas y 5 índices de control interno, con el fin de mejorar el desempeño institucional y alcanzar mejores resultados dentro del grupo par.

Por otro lado, el DAFP brinda recomendaciones para implementar por la entidad según los resultados obtenidos; para el IDRD se brindaron 365 recomendaciones, las cuales han sido socializadas por parte de la Oficina Asesora de Planeación y realizado el seguimiento respectivo por cada uno de los responsables de las políticas para su implementación cuando la evaluación del contexto lo ameritó.

# 4.4. Autodiagnóstico:

Los autodiagnósticos constituyen un instrumento de ayuda, diseñado 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.

Para ello el DAFP elaboró unos cuestionarios por cada política; el IDRD realizó mesas de trabajo con los responsables de cada política y sus equipos de trabajo para revisar y actualizar los autodiagnósticos entre los meses enero, febrero y marzo, con acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación.

En consecuencia, se obtuvo la siguiente calificación general, siendo 100 el máximo puntaje posible. Se realizó la comparación de los resultados del FURAG vs los resultados de los autodiagnósticos vigencia 2018 y 2019:

**Comparativo resultados FURAG 2019 Vs. Autodiagnósticos 2019 y 2020**

| **Dimensión** | **Política / aspecto evaluado** | **Resultado FURAG** | **Resultado Autodiagnóstico**  **Vigencia 2019** | **Resultado Autodiagnóstico**  **Vigencia 2020** | **Observaciones OCI** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Talento Humano | Gestión estratégica del Talento Humano | 85.4 | 78.3 | 84.6 |  |
| Integridad | 68.1 | 10.4 | 10.9 | Se recomienda revisar el autodiagnóstico debido a la brecha de resultados. De encontrarse que el autodiagnóstico corresponde a la realidad del IDRD en esta política, es importante que se revise la información que se reportó en FURAG de tal forma que se reporten datos lo más aproximado a la situación de la Entidad en 2020. |
| Plan anticorrupción | No se evaluó | 100 | 100 |  |
| Direccionamiento estratégico | Direccionamiento y planeación | 85.9 | 97.6 | 99.2 | Se recomienda revisar el autodiagnóstico debido a la brecha de resultados. De encontrarse que el autodiagnóstico corresponde a la realidad del IDRD en esta política, es importante que se revise la información que se reportó en FURAG de tal forma que se reporten datos lo más aproximado a la situación de la Entidad en 2020. |
| Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público | No se evaluó | 100 | 100 |  |
| Gestión con valores para resultados | Fortalecimiento institucional y simplificación de procesos | 96.2 | No se evaluó | No se evaluó |  |
| Gobierno digital | 91.2 | 58.4 | Cambió la metodología de evaluación por normatividad de MINTIC | Cambió la metodología de evaluación por normatividad de MINTIC |
| Seguridad digital | 97.7 | No se evaluó | No se evaluó |  |
| Defensa Jurídica | 84.6 | 93.8 | 99.7 | Se recomienda revisar el autodiagnóstico debido a la brecha de resultados. De encontrarse que el autodiagnóstico corresponde a la realidad del IDRD en esta política, es importante que se revise la información que se reportó en FURAG de tal forma que se reporten datos lo más aproximado a la situación de la Entidad en 2020. |
| Mejora normativa | No se evaluó | No se evaluó | No se evaluó |  |
| Servicio al ciudadano | 80.2 | 91.2 | 100 | Se recomienda revisar el autodiagnóstico debido a la brecha de resultados. De encontrarse que el autodiagnóstico corresponde a la realidad del IDRD en esta política, es importante que se revise la información que se reportó en FURAG de tal forma que se reporten datos lo más aproximado a la situación de la Entidad en 2020. |
| Racionalización de trámites | 97.0 | 99.1 | 96.1 |  |
| Rendición de cuentas | No se evaluó | 95.5 | 100 |  |
| Participación ciudadana en la gestión pública | 81.5 | 86.5 | 100 | Se recomienda revisar el autodiagnóstico debido a la brecha de resultados. De encontrarse que el autodiagnóstico corresponde a la realidad del IDRD en esta política, es importante que se revise la información que se reportó en FURAG de tal forma que se reporten datos lo más aproximado a la situación de la Entidad en 2020. |
| Evaluación de resultados | Seguimiento y evaluación del desempeño institucional | 85.8 | 97.5 | 100 | Se recomienda revisar el autodiagnóstico debido a la brecha de resultados. De encontrarse que el autodiagnóstico corresponde a la realidad del IDRD en esta política, es importante que se revise la información que se reportó en FURAG de tal forma que se reporten datos lo más aproximado a la situación de la Entidad en 2020. |
| Información y comunicación | Gestión documental | 95.0 | 90.2 | 57.4 | Se recomienda revisar el autodiagnóstico debido a la brecha de resultados. De encontrarse que el autodiagnóstico corresponde a la realidad del IDRD en esta política, es importante que se revise la información que se reportó en FURAG de tal forma que se reporten datos lo más aproximado a la situación de la Entidad en 2020. |
| Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción | 86.9 | 89.1 | 99.9 | Se recomienda revisar el autodiagnóstico debido a la brecha de resultados. De encontrarse que el autodiagnóstico corresponde a la realidad del IDRD en esta política, es importante que se revise la información que se reportó en FURAG de tal forma que se reporten datos lo más aproximado a la situación de la Entidad en 2020. |
| Gestión de la Información Estadística | No se evaluó | No se evaluó | No se evaluó | El DAFP cuenta con este formulario, no se ha diligenciado en el IDRD |
| Gestión del conocimiento | Gestión del Conocimiento | 85.0 | No se evaluó | 52 | Se recomienda revisar el autodiagnóstico debido a la brecha de resultados. De encontrarse que el autodiagnóstico corresponde a la realidad del IDRD en esta política, es importante que se revise la información que se reportó en FURAG de tal forma que se reporten datos lo más aproximado a la situación de la Entidad en 2020. |
| Control Interno | Control Interno | 78.4 | 99.6 | 99.2 | Se recomienda revisar el autodiagnóstico debido a la brecha de resultados. De encontrarse que el autodiagnóstico corresponde a la realidad del IDRD en esta política, es importante que se revise la información que se reportó en FURAG de tal forma que se reporten datos lo más aproximado a la situación de la Entidad en 2020. |

# 4.5 Adecuación y ajustes para la completa implementación de MIPG:

Con el fin de realizar la implementación del MIPG el IDRD formuló un plan de acción de algunas políticas que se desprendieron de las autoevaluaciones. En total son 50 actividades a desarrollar sobre las cuales que estuviesen encaminadas a subsanaran los criterios establecidos en el Autodiagnóstico con puntaje menor a 100 puntos, obteniendo los siguientes resultados:

**Gestión estratégica del Talento Humano:**

Es importante que se formulen e implementen acciones para las siguientes variables:

* “*Verificar la información cargada en el SIGEP”* y *“Monitoreo y seguimiento del SIGEP”*, debido a que se ha observado en los seguimientos realizados por la OCI que existen falencias en algunas personas de planta, tal como se describió en el *“Informe de seguimiento al registro de información de hojas de vida y bienes y rentas de funcionarios y contratistas en el directorio SIDEAP”* rad. No Rad 214833 y 214843 del 29-may-2020.

Si bien es cierto que los funcionarios y contratistas del Distrito Capital no reportan información en SIGEP, sí lo hacen en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP, que suple para la entidades distritales el deber legal establecido en el Decreto 367 de 2014 *“Por el cual se actualiza el Manual General de Requisitos para los empleos públicos correspondientes a los Organismos pertenecientes al Sector Central de la Administración Distrital de Bogotá, D.C. y se dictan otras disposiciones”*, artículo 9 parágrafo 2 así:

*“Artículo 9º. A partir de la expedición del presente Decreto el Sistema General de Información Administrativa del Distrito Capital - SIGIA, se denominará “Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP-, sistema que será Administrado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD-.*

*Parágrafo 1°. El Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP- servirá para recopilar, registrar, almacenar, administrar, analizar y suministrar información en temas de organización y gestión institucional, empleo público y contratos de prestación de servicios profesionales en el Distrito Capital; con el objetivo de soportar la formulación de políticas y la toma de decisiones por parte de la Administración en los temas de gestión de la organización institucional y de talento humano en cada entidad del Distrito Capital; y permitir el ejercicio del control social, suministrando a los ciudadanos la información requerida.*

*Parágrafo 2º. El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, con el fin de lograr la implementación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP- y la inter operatividad con Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública -SIDEAP- recopilará la información respectiva de los organismos, entidades y órganos de control y vigilancia pertenecientes al Distrito Capital y la reportará al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en los términos que este determine.”*

* *“Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia”.*

Lo anterior, debido a que se observó en el seguimiento del PAAC con corte agosto 2020 en el componente de Transparencia actividad 2.5 que: *“Realizando la verificación del personal Directivo de la entidad en el SIGEP, se puede observar que no todos cuentan con la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de intereses. Hace falta el Subdirector Técnico de Parques, la Jefe de Oficina Asesora de Planeación, el Jefe de Oficina Asesora Jurídica, el Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones y completar la declaración de bienes y rentas de la Jefe de Oficina de Asuntos Locales, puesto que sólo cuenta con el registro de conflictos de interés”.*

* *“Promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos”*, debido a que ya finalizó septiembre y aún no se ha realizado el ejercicio, se tiene programada una rendición de cuentas del sector, sin embargo, es importante recordar que “*la rendición de cuentas a la ciudadanía debe ser un ejercicio permanente y transversal que se oriente a afianzar la relación Estado – ciudadano; por tanto, la rendición de cuentas no debe ni puede ser únicamente un evento periódico y unidireccional de entrega de resultados, sino que por el contrario tiene que ser un proceso continuo y bidireccional, que genere espacios de diálogo entre el Estado y los ciudadanos sobre los asuntos públicos. Implica un compromiso en doble vía: los ciudadanos conocen el desarrollo de las acciones de la administración nacional regional y local, y el Estado explica el manejo de su actuar y su gestión, vinculando así a la ciudadanía en la construcción de lo público[[1]](#footnote-1)”.*

De otra parte, no se observó en el plan de acción actividades que tengan relación con las siguientes variables que no obtuvieron calificación de 100:

* *“Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones”*
* *“Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta”*
* *“Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida”*
* *“Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados”.*

**Integridad – Conflicto de intereses:**

Es importante revisar y ajustar el plan de acción formulado para estos autodiagnósticos, dado que algunas actividades se definieron con un carácter transversal a pesar de que los ítems evaluados son concretos y puntuales y, por lo tanto, requieren un plan de acción específico.

**Direccionamiento y planeación:**

Es importante que se formulen e implementen acciones para las siguientes variables:

* Variables de la categoría *“Conocimiento de la organización”* teniendo en cuenta el cambio del Plan de Desarrollo Distrital y las nuevas políticas de operación que se han formulado este año.
* Variables de la categoría *“Identificación de los grupos de valor y sus necesidades”* teniendo en cuenta el cambio en la estructuración de los programas ofertados, afectada entre otros, por la territorialización de la inversión la cual se proyectó bajo criterios de priorización que fueron socializados en Comité Directivo.

**Gestión documental:**

No se observó plan de acción para las siguientes variables que obtuvieron calificación inferior a 100:

* *“Organización de Fondo Acumulado”*
* *“Implementación de los requisitos de integridad, autenticidad, inalterabilidad, disponibilidad, preservación y metadatos de los documentos electrónicos de archivo en el Sistema de Gestión de Documento Electrónico”.*

De otra parte, se requiere implementar un plan de acción para la variable *“Elaboración, aprobación, tramitación de convalidación, implementación y publicación de la Tabla de Retención Documental - TRD.”* debido a que este aspecto también se encuentra bajo el seguimiento del Archivo General de la Nación y en plan de mejoramiento interno No. 201738, sin que a la fecha se encuentren implementadas las TRD existentes.

**Gestión del Conocimiento:**

Es importante revisar y ajustar el plan de acción formulado teniendo en cuenta que el puntaje del autodiagnóstico es 52 puntos y se evaluaron 37 ítems, los cuales en su mayoría no alcanzaron una calificación de 100.

**Control Interno:**

Es importante revisar y ajustar el plan de acción establecido, el puntaje de 99.2 no es coherente con los resultados del FURAG y los resultados establecidos en el Informe *“Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno”*, el cual tuvo un puntaje de 60 puntos, informe socializado mediante el memo No. 283223 y 283233 del 31-agt-2020.

# 5. CONCLUSIONES

Si bien la implementación del MIPG en las entidades Distritales no cuenta con un plazo perentorio, el IDRD ha adelantado acciones para la aplicación de cada etapa definida en el Modelo, presentando los siguientes avances

* Con respecto a la adecuación de la institucionalidad, se creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se definieron los lineamientos para su operación y los responsables de la implementación de cada política en el IDRD. Es necesario revisar y actualizar las funciones del comité y las responsabilidades en la implementación de políticas, toda vez que no se abordan todas aquellas definidas en la normatividad Distrital y Nacional.
* En relación con la Implementación de las políticas y operación del modelo, se encuentran definidas y se están desarrollando de acuerdo con lo establecido en el *“Plan de adecuación y sostenibilidad SIG - MIPG - vigencia 2020.* Sin embargo, no se ha definido la articulación e intercomunicación para el funcionamiento de las dimensiones cuando su operación está a cargo de más de un responsable.
* Sobre la Medición del Desempeño Institucional, se han realizado las evaluaciones pertinentes a través de FURAG, identificando aquellos aspectos en los que se requiere implementar mejoras. La Dimensión de Talento Humano y la de Control Interno presentan puntajes por debajo del promedio del grupo par; así mismo, las políticas Integridad, Servicio al ciudadano, Participación ciudadana en la gestión pública y Control Interno, se ubican por debajo del puntaje promedio de este grupo. Es importante señalar que ningún aspecto evaluado alcanzó el puntaje máximo.
* Frente a los autodiagnósticos, se observó que mejora en relación con la vigencia 2018; sin embargo, existen brechas importantes en la calificaciones de algunas políticas evaluadas en comparación con la vigencia 2018 y los resultados del FURAG, como: Integridad, Direccionamiento y planeación, Defensa Jurídica, Servicio al ciudadano, Participación ciudadana en la gestión pública, Seguimiento y evaluación del desempeño institucional, Gestión documental, Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción, Gestión del Conocimiento y Control Interno. Por otro lado, es necesario completar el autodiagnóstico relacionado con la Gestión de la Información Estadística.
* Finalmente, al respecto de la etapa adecuación y ajustes para la completa implementación de MIPG, se están desarrollando los planes de acción y se documenta su avance; sin embargo, es necesario revisar y actualizar los autodiagnósticos para complementar dichos planes ya que algunas variables y categorías de determinadas políticas no cuentan con acciones para mejorar el desempeño, a pesar de haber obtenido puntajes inferiores a 100.

Cordialmente,



**ROSALBA GUZMÁN GUZMÁN**

Jefe Oficina de Control Interno

Elaborado por: Kelly Johanna Serrano Rincón – OCI

1. Función Pública. Estrategias para la construcción del PAAC – V2 Pag 35 [↑](#footnote-ref-1)