

CONSEJO PARA LA GESTIÓN Y EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

CIRCULAR No. 001 de 2018

PARA: MINISTROS, DIRECTORES DE DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS, SUPERINTENDENTES, DIRECTORES, GERENTES, PRESIDENTES DE ENTIDADES CENTRALIZADAS Y DESCENTRALIZADAS DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL, GOBERNADORES, ALCALDES Y REPRESENTANTES LEGALES DE ENTIDADES DESCENTRALIZADAS DEL ORDEN TERRITORIAL

DE: CONSEJO PARA LA GESTIÓN Y EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

ASUNTO: LINEAMIENTOS PLANEACIÓN ESTRATÉGICA E INSTITUCIONAL

FECHA: 30 DE NOVIEMBRE DE 2018

Con el fin de promover la participación y la construcción colectiva de la planeación estratégica orientada a resultados y a satisfacer las necesidades de los grupos de valor por parte de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial para la vigencia 2019, el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional creado por el Decreto 1499 de 2017, en sesión del pasado 30 de octubre, determinó impartir los siguientes lineamientos con el fin de ser tenidos en cuenta en el ejercicio de planeación para la próxima vigencia:

Orden nacional:

1. Las entidades deberán tomar como punto de partida las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, “**Pacto por Colombia- Pacto por la Equidad**”, e identificar los objetivos nacionales, sectoriales, territoriales y las metas a mediano y largo plazo, según les corresponda.
2. A partir del punto anterior, las entidades cabeza de sector del orden nacional, de manera concertada con sus entidades adscritas y vinculadas, deben definir los objetivos, acciones sectoriales y metas, a través de las cuales se dará cumplimiento a los objetivos y las metas de Gobierno; todo lo anterior se recoge en el denominado **Plan Estratégico Sectorial** que se planea desde la articulación de inversiones a nivel territorial, el cual será objeto de seguimiento por parte de los comités sectoriales de gestión y desempeño por lo menos una vez cada seis meses.
3. A partir del Plan Estratégico Sectorial, las entidades, según el sector al que pertenezcan, deben revisar su propósito fundamental y cómo a través de este, atenderán las necesidades de los grupos de valor a los que sirve y cómo aportará a las metas sectoriales. Con el objetivo de cumplir dichas metas, la entidad deberá planear las acciones necesarias para fortalecer la implementación de las políticas de gestión y desempeño, basada en el resultado de la medición del instrumento FURAG, de la aplicación de las herramientas de autodiagnóstico si a ello hubiere a lugar, de otras fuentes de información y de las auditorías de los organismos de control y oficinas de control interno. Con estos insumos, la entidad debe definir las acciones, las metas de gran alcance y los resultados esperados. En cuanto a los servicios y/o productos, la planeación debe ser un ejercicio innovador, las metas deben ser innovadoras, retadoras y viables, y deberán contemplar, en términos de recursos financieros, las capacidades de la entidad en talento humano, infraestructura, entre otros, que hagan viable la consecución de las mismas.

En la definición de estas metas deben precisarse los responsables, los tiempos de ejecución, así como los indicadores que permitan hacer el seguimiento, control y evaluación a su cumplimiento; todo lo anterior se recoge para las entidades del orden nacional, en los llamados **Planes Estratégicos Institucionales**.

Para facilitar la ejecución, el seguimiento y la evaluación de los planes estratégicos institucionales; las entidades los desagregan en los llamados **Planes de Acción Anual** o **Planes Operativos Anuales**.

Les corresponde a los Comités Institucionales de Gestión y Desempeño hacer seguimiento, por los menos, una vez cada tres meses a los Planes Estratégicos Institucionales, Planes de Acción Anual y a las acciones y estrategias adoptadas para la operación del MIPG.

La planeación en cascada tiene como propósito que, al final del gobierno, los cumplimientos de las metas estratégicas institucionales aporten al cumplimiento de las metas sectoriales, y la sumatoria de estas permita el cumplimiento de las metas de gobierno establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo. La definición acertada de las metas estratégicas permite a las entidades una buena asignación, ejecución y seguimiento al uso de los recursos en el cumplimiento de la apuesta de gobierno.

Tanto en los Planes Sectoriales como en los Planes Estratégicos Institucionales, deberán contemplarse las políticas de gestión y desempeño institucional que integran el MIPG, en particular, en las líneas de acción del anexo que forma parte de la presente circular.

Orden territorial:

1. Las entidades territoriales (gobernaciones, alcaldías, entidades centrales y descentralizadas) atenderán los lineamientos previstos en la dimensión 4 del MIPG "Evaluación de resultados" dado que, en este último año de gobierno, deberán garantizar el cumplimiento y cierre de los objetivos, acciones y metas, a través de las cuales se dará cumplimiento al Plan de Desarrollo Territorial –PDT y se verán reflejadas en el sistema de seguimiento al PDT del DNP, sistema de información para la evaluación de la eficacia (SIEE).

Este ejercicio será un insumo para la elaboración del Plan de Desarrollo Territorial, dado que el PDT orienta la gestión del ente territorial por el período de gobierno, además, debe estar articulado con las apuestas estratégicas del PND vigente y otros instrumentos de planeación como los Planes de Ordenamiento Territorial (POT) o Esquemas de Ordenamiento Territorial (EOT).

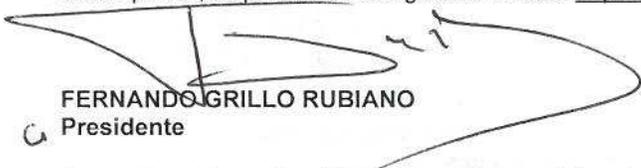
2. Así mismo, las entidades territoriales deberán contar con los Planes Indicativos o Planes de Acción Cuatrienales, con el fin de revisar cómo se atendieron y resolvieron las necesidades de los grupos de valor y priorizar las metas que permitan cumplir con lo definido en los respectivos planes, en términos de servicios y/o productos, así como las actividades para el cumplimiento de responsabilidades recurrentes y misionales. Cabe destacar que para tal fin las entidades territoriales deben contar con sistemas de seguimiento que garanticen objetividad, transparencia y toma de decisiones oportunas, frente al nivel de cumplimiento de los PDT a la fecha.

En la definición de las metas priorizadas, la entidad deberá planear las acciones necesarias para fortalecer la implementación de las políticas de gestión y desempeño, basadas en el resultado de la medición del instrumento FURAG, de la aplicación de las herramientas de autodiagnóstico, si a ello hubiese al lugar, y en las auditorías de los organismos de control y oficinas de control interno. Entre los cuales deben precisarse: recursos (humanos, financieros, físicos, tecnológicos e institucionales), tiempos de ejecución, riesgos, controles para mitigar los riesgos, así como los indicadores que permitan hacer el seguimiento, control y evaluación a su cumplimiento, además de contemplar las políticas de gestión y desempeño institucional que integran el MIPG, en particular, las líneas de acción del anexo que forma parte de la presente circular.

Les corresponde a los Comités Departamentales, Distritales y Municipales de Gestión y Desempeño hacer seguimiento a los planes indicativos o planes de acción cuatrienales y a las acciones y estrategias adoptadas para la operación de MIPG.

Es importante recordar que los Planes de Acción, tanto del orden nacional como territorial, deben ser publicados a 31 de enero de cada año en sus respectivas páginas web institucionales, acorde con el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, así mismo el presupuesto debidamente desagregado; Además, se deberá publicar el informe de gestión del año inmediatamente anterior. Adicionalmente, las entidades nacionales deberán considerar los lineamientos establecidos en el Decreto 612 de 2018, que modificó el Decreto 1083 de 2015.

Para mayor información, y facilitar el ejercicio de Planeación Estratégica e Institucional, se recomienda tomar como guía el *Manual operativo* del MIPG, dimensión "Direccionamiento y planeación estratégica", así como de las demás dimensiones que lo componen, disponible en el siguiente enlace: <http://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>.



FERNANDO GRILLO RUBIANO
Presidente

Anexo: Lineamientos de políticas planeación estratégica e institucional
Proyecto: Diana Caldas
Revisó: María del Pilar García/ Dolly Amaya

Anexo: Lineamientos de políticas para la planeación estratégica e institucional

A continuación se relacionan los aspectos que los líderes de política han considerado claves para el cumplimiento e implementación de las políticas, y que deben ser tenidos en cuenta al momento de definir la planeación estratégica de la entidad.

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

- Sensibilizar a la alta dirección, a los gerentes públicos y en general a toda la entidad pública acerca de la importancia de enfocar de manera estratégica la gestión del talento humano y el empleo público meritocrático.
- Contar con toda la información del talento humano de las entidades tanto en el SIGEP como en otros sistemas internos, que permitan la caracterización de los servidores públicos.
- Cumplir con las fases de la gestión estratégica del talento humano y los beneficios de implementarlas de manera articulada y permanente.
- Cumplir con los aspectos definidos para la gestión del talento humano de las entidades públicas colombianas, sin desconocer las variaciones que pueden presentarse de acuerdo con las capacidades institucionales, especialmente en el nivel territorial, que puedan ameritar un enfoque diferencial.
- Diligenciar y actualizar el instrumento de autodiagnóstico que permita identificar el estado de la gestión del talento humano en las entidades públicas en el marco del MIPG.
- Propiciar en las entidades públicas la identificación de los aspectos por modificar y la generación de estrategias para el mejoramiento continuo de la gestión del talento humano a través de planes de acción.
- Establecer las diferentes rutas que la entidad desea implementar para cumplir con la Estrategia de Talento Humano.
- Determinar mecanismos para identificar los avances en la gestión estratégica del talento humano tanto a nivel general y sectorial para poder generar atención efectiva, personalizada y por oferta desde la Dirección de Empleo Público.
- Llevar a cabo monitoreo, seguimiento y evaluación al estado del empleo público y de la gestión estratégica del talento humano.
- Dotar a las entidades de herramientas para evaluar su gestión estratégica del talento humano y para emprender acciones de mejora eficaces orientadas a la creación de valor público.
- Implementar los diferentes programas, proyectos y estrategias que en materia de empleo público promueve la Función Pública.

Política de Servicio al Ciudadano

- Identificar las características de sus ciudadanos y usuarios, y adoptar instrumentos de medición para hacer seguimiento al servicio prestado (satisfacción, tiempos de espera, afluencia, etc.).
- Habilitar canales de atención y comunicación de acuerdo con las características y necesidades de los ciudadanos y usuarios que incluyan estrategias para garantizar la cobertura en el territorio.
- Implementar mecanismos para garantizar la consistencia de la información entregada a través de los diferentes canales de atención.
- Garantizar la accesibilidad en los canales dispuestos, de acuerdo con la NTC 6047 y la NTC 5854 y según el principio de ajustes razonables.
- Implementar sistemas de información que faciliten la gestión y trazabilidad de los requerimientos de los ciudadanos.
- Fortalecer las competencias de servicio en la entidad, a través de procesos de cualificación y sensibilización, armonizados con el Plan Institucional de Capacitación.
- Adoptar protocolos de servicio que incluyan pautas para la atención especial y preferente dirigida a grupos de valor como: personas con discapacidad, adultos mayores, niños, mujeres embarazadas, etnias, entre otros.
- Establecer, actualizar y socializar el reglamento interno para la gestión de las peticiones, quejas y reclamos.
- Construir e implementar una política de protección de datos personales.
- Ajustar la oferta institucional con base en las necesidades y expectativas de los grupos de valor identificados en los ejercicios de caracterización.
- Definir otras líneas de acción centradas en fortalecer la relación Estado-ciudadano.

Política de Gobierno Digital

- Diseñar e implementar planes de transformación digital con el fin de resolver los grandes retos y problemáticas del sector público. Las entidades públicas deberán formular acciones de transformación digital con un horizonte de cinco años, en el que se incluya el uso de tecnologías emergentes y disruptivas tales como los registros distribuidos (Ej.: blockchain), analítica de datos, inteligencia artificial, robótica e internet de las cosas. Dichas estrategias se deben desarrollar en el marco del Decreto 1008 de 2018 (compilado en el Decreto 1078 de 2015, capítulo 1, título 9, parte 2,

libro 2), la Política Nacional de Explotación de Datos (Big Data) (CONPES 3920 de 2018) y la Política Nacional de Seguridad Digital (CONPES 3854 de 2016).

- Transformar digitalmente la interacción con el ciudadano, con el fin de simplificar y facilitar su relación con el Estado, a través del aprovechamiento de las TIC. Bajo esta línea las entidades deberán implementar los lineamientos, estándares y acciones relacionados con seguridad y privacidad de la información, aplicar las disposiciones en materia de servicios ciudadanos digitales y generar capacidades institucionales que permitan asumir la transformación digital en la administración pública.

Política de gestión documental

- Fortalecer en cada entidad pública la planeación de la función archivística, mediante el diseño e implementación del Programa de Gestión Documental (PGD) proyección mínima de 5 años, en el que se incluya la articulación de los lineamientos del proceso de gestión documental institucional con lineamientos de otras políticas públicas enmarcadas en el Modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), dicha planeación deberá incorporar de manera progresiva los productos reseñados en el modelo de gestión documental y administración de archivos, entre otros los siguientes:
 - ✓ Elaborar – actualizar, aprobar, adoptar y aplicar las Tablas de retención Documental (TRD), Tablas de Valoración Documental (TVD) en los casos que se requiera.
 - ✓ Definir el Sistema Integrado de Conservación (SIC) como instrumentos que permiten la administración documental o los preservan a largo plazo.
 - ✓ Robustecer la cantidad y calidad en la creación y apropiación de los inventarios documentales como instrumento que facilita el acceso a la información pública.
 - ✓ Avanzar en la innovación del patrimonio documental, la apropiación e implementación de estándares relacionados con la gestión documental electrónica y la infraestructura tecnológica, orientada a la transformación de la gestión de información con calidad en procedimientos, servicios y productos.

A nivel territorial es necesario empoderar a los entes de control, ministerios, superintendencias, gobernaciones, alcaldías, distritos, consejos territoriales de archivo como grupos de valor del sistema nacional de archivos en todos los niveles del Estado, nacional, sectorial, territorial, para la difusión de los lineamientos, adopción y seguimiento de la política archivística.

Política de Control Interno

- Identificar necesidades de capacitación para fortalecer las competencias técnicas del talento humano en temas estratégicos como: MECI y sus líneas de defensa, roles de las oficinas de control interno, técnicas de analítica de datos, gestión del riesgo y auditorías especializadas en riesgos de fraude y corrupción.
- Identificar la necesidad de contratación de servicios y los recursos requeridos para fortalecer la implementación de la política de control interno.

Política de Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción:

Transparencia y acceso a la información

- Desarrollar ejercicios de participación ciudadana para identificar la información de interés para los ciudadanos y que deba ser publicada.
- Determinar los mínimos de información general básica con respecto a la estructura, los servicios, los procedimientos, la contratación y demás información que los sujetos obligados deben publicar de manera oficiosa en su sitio web o en los sistemas de información del Estado, según el caso y las obligaciones legales.
- Actualizar la información de los trámites y otros procedimientos administrativos en el sistema único de información de trámites –SUIT.
- Actualizar y vincular las hojas de vida de los servidores públicos en el sistema de información de gestión de empleo público –SIGEP.
- Complementar la información con la publicación de los instrumentos de gestión de la información pública (registro de activos de información, índice de información clasificada y reservada, esquema de publicación de información y programa de gestión documental), así como de las tablas de retención documental -TRD, el informe de solicitudes de acceso a la información pública de la entidad y el documento donde consten los costos de reproducción de la información.



- Cogestionar con la Alta Dirección la planeación y gestión estratégica de la información pública, atendiendo criterios de confidencialidad, integridad y disponibilidad.
- Armonizar los procesos de servicio al ciudadano, gestión documental y las TIC con las dimensiones de transparencia activa, pasiva y gestión de la información.
- Determinar qué información pública debe generar y asociar la misma a su actividad misional, consultando con sus grupos de valor los tipos de información y la utilidad pública de la misma.
- Mejorar la comunicación con el ciudadano a través del lenguaje claro como herramienta que permite garantizar el goce efectivo de derechos de los ciudadanos, la calidad del servicio que prestan las entidades públicas y la confianza hacia los servidores públicos.
- Capacitar a los servidores públicos en las actualizaciones normativas que rigen la materia.
- Identificar las condiciones de los grupos de interés, para que la información pueda ser transmitida en lenguaje claro y adecuado para su entendimiento.
- Determinar cuál es la información pública reservada y la información pública clasificada de la entidad. No olvide capacitar y divulgar a los servidores públicos y ciudadanos en estas disposiciones.

Lucha contra la corrupción

- Involucrar a servidores públicos (antes y después), así como a los grupos de valor (ciudadanos, veedores, agremiaciones, organismos de control, academia) en la formulación y seguimiento de la política de anticorrupción y atención al ciudadano.
- Capacitar a los servidores públicos en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y sus componentes.
- Identificar y valorar los riesgos de corrupción, atendiendo los lineamientos de la Guía para la administración del riesgo y diseño de controles en entidades públicas: riesgos de gestión, corrupción y seguridad digital.
- Tenga en cuenta el índice de información clasificada y reservada para la publicación del mapa de riesgos de corrupción.
- Desarrollar actividades de capacitación periódicas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y sus componentes, mapa de riesgos de corrupción y Código de Integridad.