

COLPENSIONES

PLAN DE

ACCIÓN

INTEGRACIÓN

DECRETO
612 Abril 4/2018

REFERENCIA
Modelo Integrado
de Planeación y
Gestión - MIPG

Decreto 1499 de 2017 – Actualización MIPG
INCORPORA CICLO PHVA
PLANEAR · HACER · VERIFICAR · ACTUAR

FECHA JULIO 31/18

PLANES A IDENTIFICAR

Archivos - Adquisiciones
Vacantes - Previsión RH
Estratégico TH - Incentivos
Capacitación - PETI - PAAC -
Seguridad Salud en Trabajo -
Seguridad y Privacidad de la
Información - Tratamiento
Riesgos de Seguridad y Priv.
de la Información.

BASES DEL PLAN

ACTUAL 2018

Programas - Planes
Proyectos
Iniciativas

DIMENSIONES

- Talento Humano
- Dir Estratégico y Planeación
- Evaluación de Resultados
- Gestión para el Resultado con Valores
- Información y Comunicación
- Gestión del Conocimiento
- Control Interno

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MODELO DE INTEGRACIÓN.....	4
2. ARTICULACIÓN DEL MIPG CON PLAN DE ACCIÓN COLPENSIONES 2018	5
3. DETALLE DEL MODELO DE INTEGRACIÓN.....	9
3.1 PRIMERA DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	9
3.2 SEGUNDA DIMENSIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN.....	13
3.3 TERCERA DIMENSIÓN DE LA GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS.....	14
3.4 CUARTA DIMENSIÓN DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS.....	22
3.5 QUINTA DIMENSIÓN DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.....	23
3.6 SEXTA DIMENSIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.....	24
3.7 SEPTIMA DIMENSIÓN DE CONTROL INTERNO.....	24
4. RESULTADOS DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL - MIPG.....	24
4.1 INDICE GENERAL DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	25
4.1.1 POLITICA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL.....	25
4.1.2 POLITICA DE GESTIÓN DOCUMENTAL.....	26
4.1.3 POLITICA DE TALENTO HUMANO.....	26
4.1.4 POLITICA DE TRANSPARENCIA.....	26
4.1.5 POLITICA DE CONTROL INTERNO.....	27
4.1.6 POLITICA DE GOBIERNO DIGITAL.....	27
4.1.7 POLITICA DE SEGURIDAD DIGITAL.....	27
4.1.8 POLITICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	27
4.1.9 POLITICA DE INTEGRIDAD	28
4.1.10 POLITICA DE SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS.....	28
4.1.11 POLITICA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA.....	28
4.1.12 POLITICA DESERVICIO AL CIUDADANO.....	29
4.1.13 POLITICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.....	29
4.1.14 POLITICA DE RACIONALIZACIÓN DE TRAMITES.....	29
CONCLUSIÓN.....	30

INTRODUCCIÓN

COLPENSIONES atendiendo las directrices y lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función PÚBLICA –DAFP, a través de los Decretos 1499 de 2017 y 612 de 2018, llevó a cabo la integración de los planes institucionales y estratégicos de la empresa con el Plan Acción vigente para el 2018, tomando como marco de referencia la estructura establecida por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

Para llevar a cabo la integración de manera articulada, complementaria y progresiva se tomó como punto de partida la información de los programas, planes, proyectos e iniciativas actualmente desarrollados por la entidad y de manera posterior se llevó a cabo su revisión, actualización y adecuada clasificación en cada una de las dimensiones y políticas de gestión y desempeño institucional establecidas por el MIPG.

Es importante mencionar que el análisis del esquema de integración se realizó con la participación de los servidores públicos de la empresa quienes formularon sus proyectos e iniciativas tanto para el Régimen de Prima Media, como para los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), y teniendo en cuenta la implementación del proceso de fortalecimiento institucional, el plan estratégico de tecnologías de la información y el programa de regionalización, al igual que los componentes relacionados con el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, de acuerdo con el Decreto No. 124 del 26 de enero de 2016, el cual hace parte integral del plan de acción 2018.

Por consiguiente, el presente documento contiene la información del modelo de integración de los planes institucionales y estratégicos con el plan de acción de la empresa para el año 2018, cuya formulación constituye el ejercicio de planeación más importante del año, toda vez que permite concretar a través de proyectos e iniciativas el plan estratégico institucional de Colpensiones, el Plan estratégico sectorial y el Plan Nacional de Desarrollo.

Este documento contiene tres capítulos: el primero denominado Modelo de Integración que presenta la representación gráfica de la articulación de los planes con el MIPG y el plan de acción 2018, el segundo capítulo denominando Desarrollo del Modelo de Integración que tiene como objetivo mostrar al lector de manera detallada como se articulan los planes, las políticas, el plan de acción y las iniciativas y proyectos de la empresa, explicando brevemente en que consiste cada plan y por último un capítulo denominado Resultados del Desempeño Institucional MIPG en donde se presenta por cada política del MIPG los resultados de la evaluación realizada por el DAFP en la vigencia 2017.

Por último, Colpensiones continuará de manera progresiva integrando los planes institucionales al ejercicio de planeación y programación presupuestal en aras de garantizar que los esfuerzos de la empresa estén orientados al cumplimiento de la planeación estratégica.

2. Modelo de Integración

Con el fin de facilitar la comprensión de los componentes del modelo de integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción 2018, a continuación se presenta el esquema gráfico que sintetiza el análisis efectuado, el cual parte de la identificación de las siete dimensiones establecidas por el MIPG, asociándolas a las políticas que conforman las dimensiones, registrando el listado de programas, proyectos (P) e iniciativas (I) definidas para operativizar cada una de las políticas y estableciendo su articulación con los planes institucionales y estratégicos que correspondan.

MARCO JURÍDICO

Ley 1753 de 2015, PND, Integración Sistemas de Gestión en uno solo

Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario Sector Función Pública

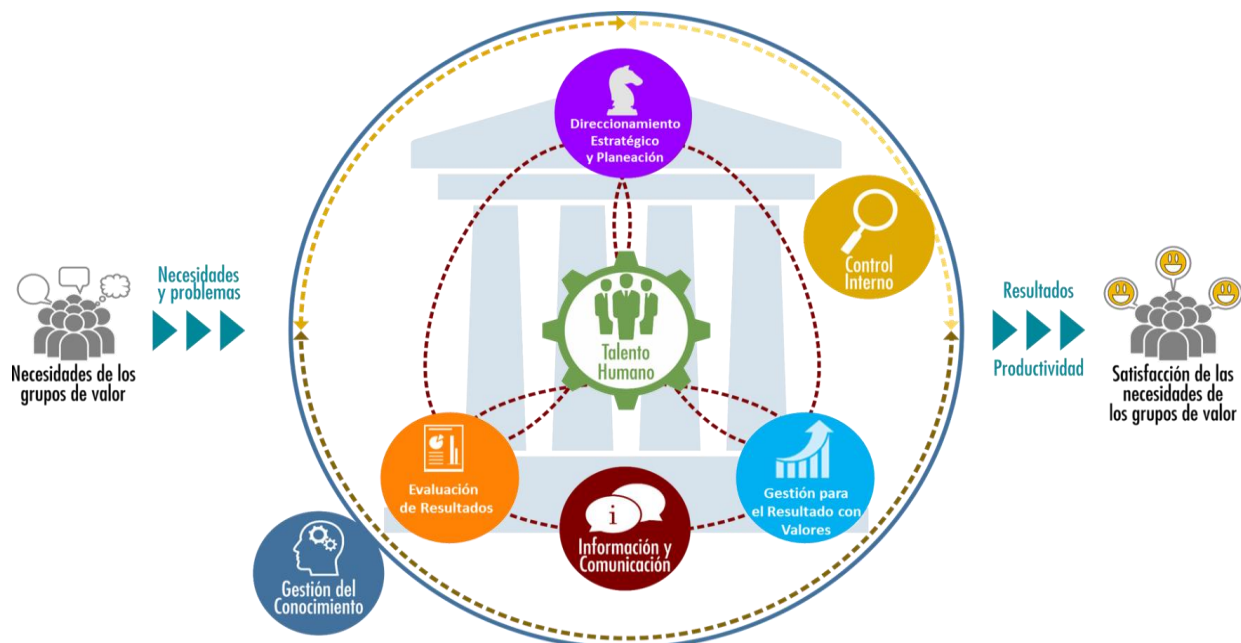
Decreto 1499 de 2017, Modifica el decreto 1083 de 2015 (actualiza el MIPG)

Decreto 612 de 2018, Plazo integración Planes

Decreto 124 de 2016, Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC

ARTICULACIÓN DEL MIPG CON PLAN DE ACCIÓN COLPENSIONES 2018

DIMENSIONES



Primera Dimensión: Talento Humano

POLÍTICA TALENTO HUMANO

P - Estrategia de Educación Formal 2018

I - Tu me cuidas, yo te cuido /Fase 2 nivel central y regionales

I - Bienestar Laboral

I - Gestión del Desempeño Y Calidad de Vida Laboral

I - Gestión del Conocimiento

**Plan Estratégico
de Talento
Humano**

**Plan
Incentivos y
Bienestar**

**Plan
Capacitación**

**Plan Seguridad
y Salud en el
Trabajo**

P- Proyecto
I - Iniciativa

Ven por tu futuro *ya*

POLÍTICA INTEGRIDAD

- I - Gestión del Riesgo de Corrupción**
- I - Campaña de prevención de riesgo de fraude**
- P - Prevención y detección de fraude y corrupción**
- I - "Lee, juega y aprende el Código Disciplinario"**

**Plan
Anticorrupción
y At. Ciudadano**

**Plan Tratamiento
Riesgo de
Seguridad y
Privacidad de la
Información ***

***NOTA:** El plan de tratamiento de riesgo de Seguridad y Privacidad de la Información, actualmente se encuentra en formulación y definición que esta directamente relacionada con esta política.

Segunda Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación

POLÍTICA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

- Plan Estratégico Sectorial**
- Plan Estratégico Institucional**
- Plan de Acción**
- Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano**
- I - Fortalecimiento Metodología de Planeación y Progra. Presupuestal**
- I - Evaluación del Modelo Financiero de Colpensiones**

**Plan Estratégico
Institucional,
Anticorrupción y
At. Ciudadano**

Tercera Dimensión: Gestión con valores para resultados

POLÍTICA FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

- P - Implementación operación para el traslado de los recursos de Fuentes de financiación al programa BEPS**
- P - Desarrollo del plan de implementación**
- I - Diseño e implementación del plan de comunicación interna del SIG**

**Plan de
Fortalecimiento
Institucional**

POLÍTICA EFICIENCIA DEL GASTO

I - Fortalecimiento Metodología de Planeación y Progra. Presupuestal
Ejecución Presupuestal y Financiera

Plan Anual de
Adquisiciones

POLÍTICA GOBIERNO DIGITAL

I - Funcionalidad Apicativo Material Educativo e Institucional SAP
Programa Estratégico de Tecnologías de la Información - PETI

Plan Estratégico
de TI - PETI

POLÍTICA SEGURIDAD DIGITAL

I - Seguimiento a Terceros Críticos

***NOTA: El plan de Seguridad y Privacidad de la Información, actualmente se encuentra en formulación y definición que esta directamente relacionada con esta política.**

Plan de Seguridad y Privacidad
de la Información*

POLÍTICA DEFENSA JURÍDICA

I - Comité de Conciliación

Plan del Comité de
Conciliación y Defensa Jurídica

POLÍTICA SERVICIO AL CIUDADANO

I - Fortalecimiento de atención a Empleadores PYMES

I - Mejoramiento Subproceso de Asignación y Renovación de
Código interno de descuento

I - Tercerización del estudio de conocimiento de cliente para
Negocios especiales (Conmutaciones pensionales, Asignación
de código de descuento y Convenios con Aliados)

- Programa de Regionalización

I - Fortalecimiento de las herramientas para la atención de las Peticiones,
Quejas y Reclamos, conforme lo dispone la normatividad vigente.

Plan
Anticorrupción
y At. Ciudadano

POLÍTICA PARTICIPACIÓN CIUDADANA

I - Participación ciudadana y rendición de cuentas

Plan Anticorrupción y At.
Ciudadano

Cuarta Dimensión: Evaluación de Resultados

POLÍTICA SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

I - Esquema de monitoreo, seguimiento e implementación de las líneas de acción del PosAcuerdo Final.

**Plan Marco de
Implementación**

POLÍTICA EVALUACIÓN INDICADORES Y METAS DE GOBIERNO

Indicadores Sinergia del DNP - Personas vinculadas a los beneficios económicos periódicos, y Solicitudes de reconocimiento con término legal cumplido resueltas.

**Plan Nacional
de Desarrollo**

Quinta Dimensión: Información y Comunicación

POLÍTICA GESTIÓN DOCUMENTAL

**Plan Institucional de Archivos PINAR - Sistema de conservación de Archivos
Plan mejoramiento Archivístico – Cuadro Clasificación documental**

**Programa
de Gestión
Documental**

POLÍTICA TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

I - Fortalecer el cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Ley 1712 de 2014, Decreto 103 de 2015, y Resolución MinTIC 3564 de 2015

**Plan
Anticorrupción y
At. Ciudadano**

Sexta Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación

POLÍTICA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Gestión Del Conocimiento e Innovación a través de SAVIA

P - Estrategia de Educación Formal 2018

**Plan de
Capacitación***

***NOTA: En el mes de Marzo se cerró el proyecto “Estrategia de Educación Formal 2017”, que en 2018 se ha dado continuidad con esa Estrategia relacionada directamente con la política.**

P- Proyecto
I - Iniciativa

Séptima Dimensión: Control Interno

POLÍTICA CONTROL INTERNO

I - Herramienta de monitoreo continuo para SAP

Objetivo de la Iniciativa, Implementar y apropiar las funcionalidades del PlugIn Direct Link para la ejecución de actividades de auditoría, acompañamiento y monitoreo continuo que desarrolla la Oficina de Control Interno.

3. Detalle del Modelo de Integración

A continuación se presentarán los planes institucionales y estratégico de la entidad que están articulados con cada una de las políticas que conforman las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y su integración al plan de acción institucional, así:

Primera Dimensión: Talento Humano

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

En el contexto del Fortalecimiento Institucional, la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones consciente de la importancia de fidelizar a los Servidores Públicos (Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos) y a los ciudadanos y en general todos sus grupos de interés; diseñó, e implementó la Política Integral de Proyección Humana para el Trabajo en Colpensiones - PIPHTC, con el propósito de motivar y animar al Talento Humano para retenerlo fortalecido, tendiente a renovar y fortalecer la Cultura Organizacional y la generación de sentido de pertenencia, que lleve al logro de la Misión y Visión contribuyendo de este modo a mejorar la calidad de vida de los Colombianos.

La Política Integral de Proyección Humana para el Trabajo en Colpensiones – PIPHTC, está dirigida a “Todos” los Servidores Públicos (Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos) como la mejor oportunidad que los Talentos Humanos tienen para desarrollarse y fortalecerse tanto individual como colectivamente, poniéndolos en ventaja competitiva para un desempeño eficiente que impacte relevantemente la calidad de vida de los Colombianos, y ponga en ventaja a la organización en un mercado global competitivo y cambiante.

El objetivo de esta política es generar condiciones que permitan cumplir eficientemente con la Misión y Visión Institucional desde el enfoque de derechos, logrando la atracción y retención de talentos humanos, con base en la renovación y el fortalecimiento de una Cultura Organizacional positiva que motive y potencie las calidades técnicas y psicosociales de los Servidores Públicos.

- ✓ Atraer y retener el talento humano de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones, generando condiciones organizacionales que garanticen la satisfacción de los mismos y el logro de sus objetivos individuales.
- ✓ Lograr que los Servidores Públicos laboren con una mayor vocación, responsabilidad, comprometidos con la Misión, Visión y Valores Institucionales, incrementando los niveles de eficiencia y productividad.
- ✓ Definir mecanismos de reconocimiento del trabajo del Servidor Público que contribuya a alcanzar mayor flexibilidad y disposición por parte de los Servidores Públicos para asumir responsabilidades adicionales.
- ✓ Promover y generar las condiciones para que los Servidores Públicos contribuyan con iniciativas de innovación y desarrollo empresarial.
- ✓ Estimular la participación de Servidores Públicos, dispuestos a aportar tiempo, conocimiento, experiencia y también habilidades, en los grupos de apoyo existentes y la conformación de otros que contribuyan al logro de la Misión, Visión y Valores Institucionales.

Este plan se encuentra articulado al Plan de Acción 2018 a través del proyecto denominado “Estrategia de Educación Formal 2018” el cual tiene como objetivo realizar convocatorias para participar en programas de Educación Formal de Pregrado y Posgrado con el fin de incentivar y fortalecer el desarrollo profesional de los servidores públicos y contribuir a la retención del talento humano.

PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR

Este plan para la vigencia 2018 fue concebido desde la perspectiva de los objetivos estratégicos de Colpensiones y fue diseñado acorde con las expectativas de los servidores buscando contribuir al logro de su crecimiento en todas las áreas (ser, saber, hacer), haciéndolos partícipes de una cultura integral de sentido de pertenencia hacia la Entidad. Para atender de manera eficiente y eficaz las necesidades de los Servidores Públicos de la Administradora Colombiana de Pensiones, COLPENSIONES acorde con sus expectativas y con los objetivos Corporativos haciéndolos partícipes junto a sus familias de una cultura integral de compromiso y sentido de pertenencia hacia la Empresa.

Este plan tiene como objetivos:

- ✓ Elevar el nivel de efectividad y compromiso de los servidores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de COLPENSIONES.
- ✓ Promover el desarrollo integral del talento humano, sus competencias y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- ✓ Contribuir al desarrollo de las competencias de liderazgo gerencial y personal para lograr el desempeño productivo.
- ✓ Lograr el mejoramiento continuo y dinámico de las relaciones interpersonales de los servidores.
- ✓ Elevar los niveles de satisfacción personal y laboral de los servidores.
- ✓ Retener el talento humano de la organización.

Este plan se encuentra articulado al Plan de Acción 2018 a través de la iniciativa denominada “Bienestar Laboral” con el objetivo de atender de manera eficiente y eficaz las necesidades de los servidores públicos de la Administradora Colombiana de Pensiones, COLPENSIONES acorde con sus expectativas y con los objetivos corporativos, contribuyendo al logro de su crecimiento en todas las áreas (ser, saber, hacer), haciéndolos partícipes junto a sus familias de una cultura servicio integral, de compromiso y sentido de pertenencia hacia la Empresa” en la cual opera y controla la implementación del plan.

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2018

Este plan tiene como objetivo garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades, a través de la promoción de la salud, prevención de la enfermedad y la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los grupos de interés.

Este plan tiene como objetivos:

- ✓ Prevenir y mitigar el riesgo ergonómico – osteomuscular.
- ✓ Prevenir y mitigar el riesgo cardiovascular.
- ✓ Prevenir y mitigar el riesgo Psicosocial.
- ✓ Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- ✓ Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa.
- ✓ Implementar una cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colpensiones.
- ✓ Realizar el aseguramiento y gestión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Implementar campañas y programas de promoción y prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo. Se articulará el trabajo con los Comités de Convivencia Laboral y los Comités paritarios de Seguridad y salud en el Trabajo.
- ✓ Realizar las actividades propias de Medicina del Trabajo y Seguridad e Higiene Industrial.
- ✓ Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
- ✓ Implementar el Programa de Atención y Respuesta ante Emergencias.

Este plan se encuentra articulado al Plan de Acción 2018 a través de la iniciativa denominada “Tu me cuidas, yo te cuido /Fase 2 nivel central y regionales” la cual tiene como objetivo sensibilizar a los servidores públicos de las Regionales y el Nivel Central en todos los niveles acerca de la importancia de asumir comportamientos seguros, que permitan fortalecer la cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018

Este plan tiene como objetivo desarrollar y fortalecer las competencias adecuadas para el mejoramiento de los procesos y servicios, por medio de planes y programas de capacitación, formación y certificación, en modalidad virtual y presencial, impartidos tanto por formadores internos como externos.

Este plan tiene como objetivos:

- ✓ Apoyar el «Fortalecimiento institucional de Colpensiones a través de la capacitación de los colaboradores, y respectivo desarrollo de las habilidades, destrezas y competencias orientadas al cumplimiento de las metas organizacionales.
- ✓ Contribuir al desarrollo de las competencias laborales en cada uno de los servidores públicos, a través de programas de inducción, escuelas de aprendizaje, programas de capacitación y de actualización de acuerdo con los requerimientos y/o proyectos organizacionales.
- ✓ Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la Gestión del Conocimiento de cada una de las dependencias de Colpensiones en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional y la capacidad técnica de las áreas.
- ✓ Mejorar el desempeño de los servidores públicos de COLPENSIONES.

Este plan se encuentra articulado al Plan de Acción 2018 a través de la iniciativa denominada “Gestión del Conocimiento” la cual tiene como objetivo desarrollar estrategias de Gestión del Conocimiento para fortalecer la capacidad empresarial de compartir la información, las experiencias y los conocimientos individuales y colectivos con el fin de afianzar las competencias adecuadas de los colaboradores en la prestación de los servicios de Colpensiones.

POLITICA DE INTEGRIDAD

PLAN ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO

El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) es un instrumento preventivo para la lucha contra la corrupción, el cual define las acciones a seguir para gestionar los riesgos de corrupción, identificar las necesidades de racionalización de trámites, mejorar la atención del servicio al ciudadano, asegurar la rendición de cuentas de la empresa hacia la ciudadanía y permitir el acceso a la información pública de todos nuestros grupos de valor.

Este plan esta compuesto por cinco políticas¹ que en este caso aplica la política de gestión de riesgos de corrupción, así:

Política de Gestión del Riesgo de Corrupción

La política esta compuesta por un conjunto de acciones que pretenden promover la transparencia y la integridad; desarrollar la actividad de Colpensiones en condiciones de legalidad; construir confianza con el ciudadano y proteger el patrimonio público y los recursos de los trabajadores, pensionados y empleadores frente a maniobras al margen de la ley.

1 El PAAC, esta conformado por las siguientes políticas: Gestión del Riesgo de Corrupción, Racionalización de Trámites, Mecanismos para mejorar la Atención al Ciudadano, Rendición de Cuentas, y Acceso a la información. Es necesario señalar, que la política de Racionalización de trámites se formula en el Sistema Único de Información de Trámites – SUIT por lineamiento de la función Pública, razón por la cual no se desarrolla en este documento.

Así mismo, la política se fundamenta en la Infraestructura Ética, referida a los elementos objetivos y normativos que regulan la conducta oficial de los servidores y colaboradores de Colpensiones, así como de los ciudadanos, usuarios, ahorradores y pensionados:

- Valores institucionales: Respeto, Solidaridad, Confianza, Integridad y Excelencia.
- Elementos Formales: Código de conducta, ética y buen gobierno, ley disciplinaria, matriz de riesgos y la estructura de responsabilidad.

Esta política se encuentra articulada al Plan de Acción 2018 a través de las iniciativas denominadas:

- ✓ Gestión del riesgo de Corrupción: con el objetivo de administrar el riesgo de corrupción de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 214 de 2016.
- ✓ Plan piloto "Lee, juega y aprende el Código Disciplinario Único": con el objetivo de fortalecer en los servidores públicos el conocimiento de la Ley 734 de 2002.
- ✓ Campaña de prevención de riesgo de fraude: con el objetivo de proporcionar la información a los ciudadanos sobre las posibles modalidades de fraude y corrupción identificadas, como mecanismo de protección ante maniobras mal intencionadas.
- ✓ Proyecto de Prevención y riesgos de fraude: Implementar un esquema integral de tratamiento de prevención y detección de hechos de fraude y corrupción en Colpensiones.

Segunda Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación

POLITICA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

Para garantizar un adecuado ejercicio de direccionamiento estratégico y planeación institucional Colpensiones cuenta con un sistema de planeación institucional, así:



Ilustración 1 Componentes del Direccionamiento Estratégico. Fuente: Vicepresidencia de Planeación y Tecnologías de la Información

Este sistema de planeación institucional permite articular el Plan Estratégico Institucional con el Plan de Acción de la empresa, así:



Ilustración 2 Modelo de Articulación de los componentes del Sistema de Planeación Institucional. Fuente: Vicepresidencia de Planeación y Tecnologías de la Información

Este plan se encuentra articulado al Plan de Acción 2018 a través de las siguientes iniciativas:

- ✓ “Fortalecimiento de la Metodología de Planeación y Programación Presupuestal” la cual tiene como objetivo fortalecer la metodología de planeación y programación presupuestal que durante varias vigencias ha venido desarrollando la empresa para realizar en un solo ejercicio presupuestal el plan de acción, el plan de compras y el presupuesto anual.
- ✓ “Evaluación del Modelo Financiero” el cual tiene como objetivo analizar el modelo financiero de Colpensiones y realizar los cambios necesarios para adecuarlo a las necesidades actuales

Tercera Dimensión: Gestión con Valores para Resultados

POLITICA DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL **PLAN DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL**

El objetivo del plan de Fortalecimiento Institucional de Colpensiones es mejorar la efectividad en la gestión de la entidad sobre los trámites que el ciudadano requiera en su ciclo de vida pensional, contribuyendo así en la protección para la vejez de los colombianos. Con ello se proyecta consolidar la confianza del ciudadano y los empleadores, y mejorar la calidad de vida de los trabajadores de Colpensiones.

Se realizó un diagnóstico a Colpensiones, encontrando las siguientes oportunidades de mejora:



Ilustración 3 Oportunidades de Mejora Colpensiones. Fuente: Vicepresidencia de Planeación y Riesgos

A partir de los resultados del diagnóstico y teniendo en cuenta el marco estratégico se definió la necesidad de una reorganización institucional, con base en los siguientes pilares:

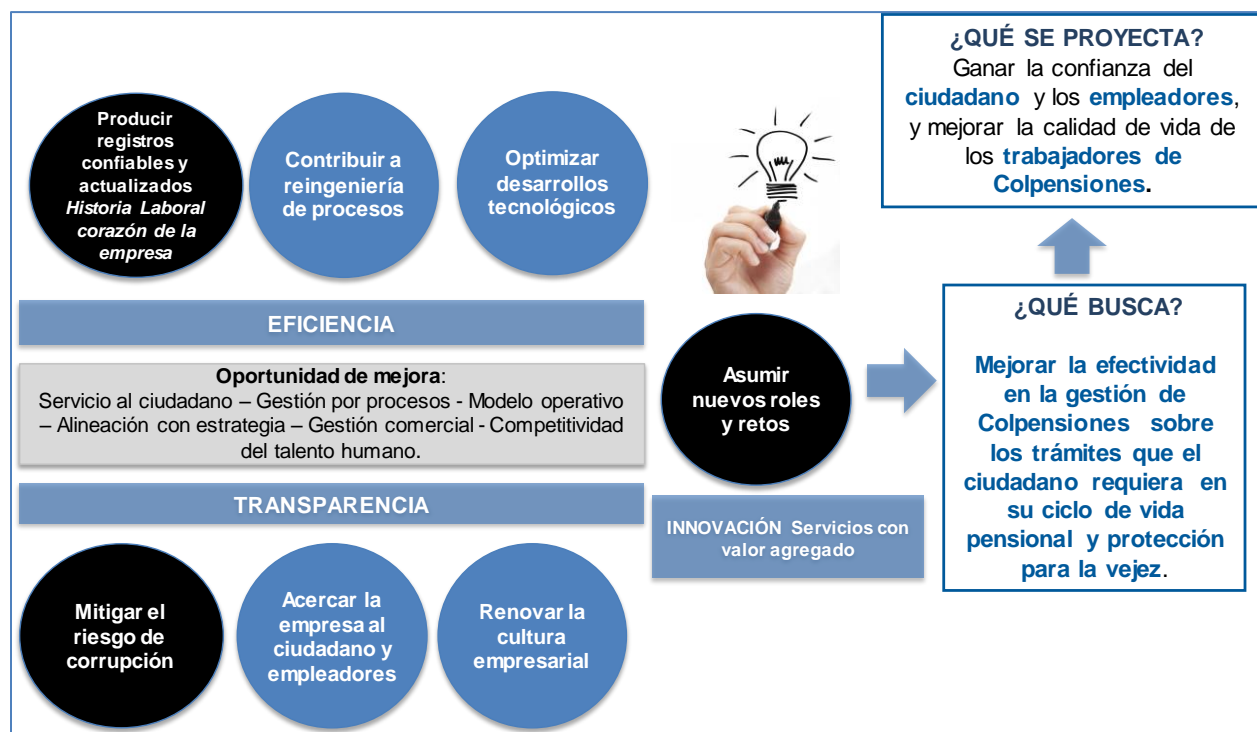


Ilustración 4 Pilares del Fortalecimiento Institucional. Fuente: Vicepresidencia de Planeación y Riesgos

La implementación de este plan llevó a la modificación de la Estructura Organizacional, la planta de empleos y la definición de una nueva cadena de valor para Colpensiones que apalanca la nueva arquitectura de la empresa, para lograr este importante resultado la empresa formuló proyectos, con base en los cuales, se definió una ruta crítica o secuencia de proyectos que tienen una precedencia, la cual se ha venido modificando en el tiempo, de acuerdo a las principales prioridades de la organización.

La priorización de proyectos se realizó con base en las premisas definidas para el mapa de procesos y la estructura orgánica de la entidad, así:

- Procesos con énfasis en la orientación y asesoría al ciudadano, empleador, y demás grupos de interés, generando servicios de valor agregado (innovación).
- El centro de la entidad debe ser “La historia laboral”, pues es el insumo principal para determinar el derecho de una prestación económica, por tanto se hace necesario volcar el corazón de la empresa hacia la administración temprana y oportuna de la información.
- Estandarización y administración de solicitudes, para mejorar la efectividad en la respuesta al ciudadano.
- Ejecución de actividades interrelacionadas para mejorar la oportunidad y calidad de respuesta, logrando la satisfacción del usuario.
- Fortalecer los procesos de evaluación y control de la gestión (énfasis en prevenir corrupción y fraude).

Este plan se encuentra articulado al Plan de Acción 2018 a través del proyecto denominado “Desarrollo del Plan de Implementación” que tiene por objetivo realizar la formulación de nuevos proyectos y hojas de ruta requeridas, con el fin de implementar el modelo de operación TO BE que fue definido por Colpensiones en el marco del fortalecimiento institucional.

POLITICA EFICIENCIA DEL GASTO

PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

El Plan Anual de Adquisiciones busca comunicar información útil y temprana a los proveedores potenciales de las Empresas, para que éstos participen de las adquisiciones que hace Colpensiones. Es la herramienta de planeación que permite a las Entidades indistintamente de su régimen de contratación, facilitar, identificar, registrar, programar y divulgar sus necesidades de bienes, obras y servicios.

Colpensiones como empresa industrial y comercial del estado, de conformidad con el artículo 15 de la Ley 1150 de 2007, los contratos que celebren las entidades financieras de carácter estatal, no estarán sujetos a las disposiciones del Estatuto General de Contratación de la Administración Pública y se regirán por las disposiciones legales y reglamentarias aplicables a dichas actividades y en todo caso, su actividad contractual se someterá a lo dispuesto en el artículo 13 de la citada ley, en desarrollo del citado precepto, COLPENSIONES cuenta con el Manual de Contratación, adoptado por la Junta Directiva, mediante el Acuerdo 73 de 2014, el cual está orientado bajo normas de derecho privado y los principios que rigen la función administrativa, los cuales se garantizan en todas las etapas del proceso contractual.

Colpensiones dispone de un Plan General de Compras elaborado por las dependencias y consolidado por la Vicepresidencia de Gestión Corporativa.

Consideraciones al Plan de Adquisiciones

- Únicamente se publican en el PGC los contratos superiores a 100 SMLMV antes del IVA.
- Las publicaciones de las actualizaciones del PGC se realizan en la página Web de la entidad los 10 primeros días hábiles de cada mes.
- El área responsable de la publicación del Plan General de Compras (PGC) es la Dirección de Bienes y Servicios, teléfono 2170100, correo electrónico bienesyservicios@colpensiones.gov.co.
- Si durante la vigencia surgen nuevas necesidades de contratación, serán incluidas en el PGC.
- Teniendo en cuenta la finalidad del PGC, los Otros sí y adiciones a contratos vigentes no serán publicados.

Es importante tener en cuenta que el Plan General de Compras (PGC) de Colpensiones es un documento de naturaleza informativa y las adquisiciones incluidas en el mismo pueden ser canceladas, revisadas o modificadas. Esta información no representa compromiso u obligación alguna por parte de la entidad estatal ni la compromete a adquirir los bienes, obras y servicios en él señalados.

Este plan se encuentra articulado al Plan de Acción 2018 a través de la iniciativa denominada “Fortalecimiento de la Metodología de Planeación y Programación Presupuestal” que tiene como objetivo fortalecer los instrumentos de dicha metodología.

Es necesario señalar que esta es la metodología que se utiliza para formular el plan de acción, el plan de compras y el presupuesto para cada vigencia de forma integral, ha tenido como objetivo articular los instrumentos de planeación táctica de la empresa, garantizando la alineación de los proyectos e iniciativas de las diferentes áreas con las estrategias planteadas en el direccionamiento estratégico, la asignación racional del gasto y la programación efectiva del presupuesto.

Cada vigencia cuando se inicia el ciclo presupuestal, las dependencias formalizan los proyectos, iniciativas, gastos administrativos y gastos operativos que la empresa va a ejecutar en la siguiente vigencia para lograr las metas para el Régimen de Prima Media y los Beneficios Económicos Periódicos.

Este conjunto de instrumentos establece las metas anuales de la empresa, los bienes y servicios que se deben adquirir y el valor de los mismos para estimar el presupuesto necesario, de tal manera que los servidores públicos tengan una visión integral de los recursos con que cuentan al momento de planear, ejecutar y controlar cada una de sus actividades.

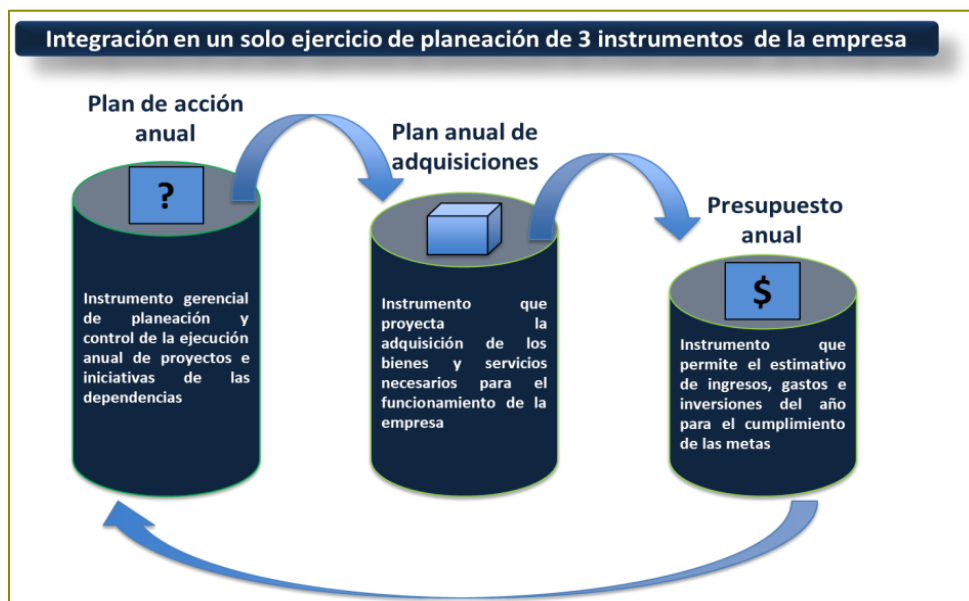


Ilustración 2 Metodología de Planeación y Programación Presupuestal. Fuente: Vicepresidencia de Planeación y Tecnologías de la Información

POLITICA DE GOBIERNO DIGITAL

PLAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

La Planeación Estratégica de Tecnología – PETI, es un proceso dinámico, en el que sus objetivos mantienen una continua adaptación, innovación y cambios para responder a las nuevas necesidades de Colpensiones y a los cambios del entorno, contribuyendo a una mayor calidad de vida de los colombianos. El Plan estratégico de TI se caracteriza por su flexibilidad, oportunidad e innovación para proponer nuevos proyectos que permitan avanzar en el cumplimiento de la misión de Colpensiones.

Con la Planeación Estratégica de Tecnología – PETI, se pretende tener una guía o mapa de ruta de proyectos, para las inversiones en TI a desarrollar en los próximos 5 años en la entidad, con el fin de soportar el desarrollo tecnológico de Colpensiones, de manera organizada y planeada, alineado con el programa de fortalecimiento y las estrategias e iniciativas definidas por la Entidad.

Colpensiones se encuentra en un proceso de transformación institucional para generar mayor valor a los ciudadanos y empleadores y atender así la modernización del Estado Colombiano. Con este fin, se requiere la ejecución de los proyectos incluidos o previstos en el plan estratégico de TI, en busca de la sostenibilidad y mejora continua de la función de TI y por consiguiente de la Entidad.

Para lograr un adecuado apoyo de la función de Tecnología de la información en cada uno de los servicios que suministra Colpensiones, se debe:

- Alinear los datos, los sistemas, la infraestructura, la seguridad tecnológica y los procesos de TI, a la estrategia establecida para la Entidad.

- Los funcionarios de la Entidad deben empoderarse de su rol en la transformación de la función de tecnología, a través del cumplimiento de los procesos, informando sus necesidades y participando en la implementación y mejor uso de la tecnología informática.
- Generar estructuras de gobierno de TI con modelos de decisión definidos y habilidades por cargo claramente establecidas.
- Formar a los funcionarios en nuevas tecnologías, fomentando el espíritu de investigación y apropiación en la Entidad.

El Plan Estratégico de TI para Colpensiones, señala el rumbo que deberá seguir la entidad en el ámbito tecnológico, para responder a las necesidades de la organización, a su estrategia y sus procesos, así como a las exigencias del entorno, en el contexto tanto nacional como sectorial.

Para gestionar de forma adecuada las tecnologías de la información y el apoyo de estas a la estrategia y operación de Colpensiones, se definen las estrategias de TI, que dan las pautas, herramientas y guías que permiten guiar la toma de decisiones alrededor de la adecuada gestión y operación de las tecnologías de la información en la Entidad.

Este plan se encuentra articulado al Plan de Acción 2018 a través del programa denominado “PETI: Plan Estratégico de Tecnologías de la Información” que tiene como objetivo mejorar la articulación del nivel central de la empresa con el nivel regional que impacta el mejoramiento del servicio al ciudadano, este programa tiene en ejecución en la vigencia 2018 los siguientes de 6 proyectos:

- **Implementación del nuevo sistema de información de nómina de pensionados SNP cuyo objetivo es** Mejorar el proceso de la gestión de nómina de Pensionados a través del Sistema SNP de la Nación.
- **Implementación BUS Empresarial, cuyo objetivo es** Implementación de un Bus de Servicios Web que permita la interoperabilidad entre los sistemas de información internos y externos bajo los estándares de Arquitectura SOA.
- **Implementación de requerimientos en Sistema Liquidador de Reconocimiento y la integración con el SNP cuyo objetivo es** Implementar en el Liquidador de Reconocimiento los 13 requerimientos adicionando las nuevas reglas del negocio con trazabilidad e integración con el SNP.
- **Estabilización Nómina de Empleados en SAP cuyo objetivo es** Realizar la revisión funcional y técnica de 11 grupos de la liquidación de nómina de empleados de Colpensiones sobre la solución SAP (Módulo PY), realizando los ajustes y/o configuraciones necesarias para estabilizar el calculo de la misma.
- **Desarrollar capacidades organizacionales para la gestión del Soporte Documental cuyo objetivo es** Fortalecer el proceso de gestión documental, definiendo estrategias para cubrir todos los documentos generados o recibidos en los procesos de la entidad, apoyando las estrategias en la solución tecnológica File Net.
- **Implementaciones BEPS 2018 cuyo objetivo es** Implementar los requerimientos necesarios para dar cumplimiento a modificaciones o nuevos decretos, así como realizar ajustes en el sistema BEPS que permitirán dar cumplimiento a las normativas generadas para el programa BEPS Beneficios Económicos Periódicos.

POLITICA DE SEGURIDAD DIGITAL

PLAN DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN

En el marco del Documento CONPES 3701, se creó la Comisión Nacional Digital y de Información Estatal, mediante el Decreto 32 de 2013 del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Instancia que tiene el objeto de ejercer la coordinación y orientación superior de la ejecución de funciones y servicios públicos relacionados con el manejo de la información pública, el uso de infraestructura tecnológica de la información para interacción con los ciudadanos, y el uso efectivo de la información en el Estado colombiano.

Si bien se encuentra en formulación el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información, este plan se encuentra articulado al Plan de Acción 2018 a través de la siguiente iniciativa: “Seguimiento a Terceros Críticos” cuyo objetivo es el de Fortalecer el seguimiento a los terceros críticos de Colpensiones en materia de seguridad de la información y continuidad del negocio para evaluar su gestión.

POLITICA DE DEFENSA JUDICIAL

PLAN DEL COMITÉ DE CONCILIACIÓN Y DEFENSA JURÍDICA

El Plan tiene como objetivo permitir de manera ordenada y clara el funcionamiento del comité de conciliación como instancia administrativa que actúa como sede de estudio, análisis y formulación de políticas sobre prevención del año jurídico y defensa de los intereses de la entidad, en el decidir en cada caso específico, sobre la precedencia de la conciliación o cualquier otro medio alternativo de solución de conflictos, con sujeción estricta a las normas jurídicas sustantivas, procedimentales y de control vigentes, evitando lesionar el patrimonio público.

Este plan se encuentra articulado al Plan de Acción 2018 a través de las siguientes iniciativas: “Comité de Conciliación” cuyo objetivo es el de Incorporar dentro del Plan Institucional Anual, el Plan de Acción del Comité de Conciliación y Defensa Judicial, para hacer el seguimiento al cumplimiento de las diversas tareas que tiene esta instancia administrativa.

POLITICA DE SERVICIO AL CIUDADANO

PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

De este plan ya se hizo referencia en la primera dimensión de Talento Humano, política de integridad, y en este caso aplica la política de servicio al ciudadano. Teniendo en cuenta la importancia de brindar mecanismos que permitan el acceso de los ciudadanos y grupos de interés a información y diferentes servicios, Colpensiones cuenta con diferentes canales de atención, entre ellos, los Puntos de Atención RPM y BEPS, Portal Web y Contact Center.

- Puntos de Atención: Colpensiones tiene presencia en los 32 departamentos y cuenta con un equipo de servicio dispuesto para garantizar el proceso de atención y cumplimiento al modelo de servicio al ciudadano en cada uno de los puntos de atención a nivel nacional (Facilitadores. Agentes de rotunda, Agentes de Servicio, Director de punto de atención y gestor.
En cada Punto de Atención se han definido el modelo de atención con área de asignación de turnos, área de radicación, área de agentes de servicio y cierre de casos.

- El portal Web: Colpensiones, cuenta con una página de internet en donde los mismos pueden acceder desde cualquier lugar a información sobre productos y utilización de servicios. El ingreso a este canal se da a través de la dirección www.colpensiones.gov.co.
- Contact Center: Es un centro de atención multicanal que permite implementar estrategias de comunicación e información dirigida a los afiliados, pensionados, empleadores y ciudadanos en general; atendiendo los requerimientos mediante la recepción de llamadas, desarrollo de campañas (outbound), es decir, salidas de llamadas para contactar a los ciudadanos, atención de audio líneas, atención del chat, correo electrónico del programa Colombianos en el Exterior, correo electrónico Contact Center, envío de mensajes de texto, envío de mensajes de voz permitiendo así la ampliación de la cobertura no presencial.

Este plan se encuentra articulado al Plan de Acción 2018 a través de las siguientes iniciativas: “Fortalecimiento de atención a Empleadores PYMES” cuyo objetivo Fortalecer la atención a empleadores PYMES aumentando la cobertura de atención a segmentos de empleadores no asignados a la fuerza comercial u otros canales de Colpensiones., “Mejoramiento Subproceso de Asignación y Renovación de Código interno de descuento” cuyo objetivo es Fortalecer el nuevo subproceso " Asignación y Renovación de código interno de descuento" mediante el ajuste en las actividades, “Tercerización del estudio de conocimiento de cliente para Negocios especiales (Conmutaciones pensionales, Asignación de código de descuento y Convenios con Aliados)” cuyo objetivo Fortalecer el proceso de conocimiento del cliente para las operaciones de Negocios Especiales., “Programa de Regionalización” y cuyo objetivo es implementar el esquema de regionalización planteado por la consultoría de acuerdo a las necesidades de la entidad y “Fortalecimiento de las herramientas para la atención de las Peticiones, Quejas y Reclamos, conforme lo dispone la normatividad vigente”, cuyo objetivo es el de diseñar e implementar herramientas encaminadas a fortalecer la atención de las PQRS de acuerdo con la normatividad vigente.

POLITICA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

De este plan ya se hizo referencia en la primera dimensión de Talento Humano, política de integridad, y en este caso aplica la política de participación ciudadana. La política de Participación Ciudadana de Colpensiones contempla el componente de rendición de cuentas y tiene como base fundamental una estrategia que contempla el desarrollo y ejecución de mecanismos permanentes para la apertura de la información y la generación de espacios de convergencia con relación a la gestión y desempeño institucional.

Para Colpensiones la participación ciudadana y los espacios de rendición de cuentas son la mejor estrategia para garantizar el control social y facilitar la intervención de los públicos en las decisiones que los afectan. Los mecanismos y actividades ejecutadas permiten que los grupos de valor de Colpensiones den a conocer sus inquietudes, aportes y percepciones frente a la entidad, generando valor público.

El objetivo de la política es el de formular e implementar una estrategia que permita dar conocer la información institucional y fomentar espacios de diálogo con los grupos de valor internos y externos de la entidad para el desarrollo de una gestión íntegra, transparente y participativa.

Este plan se encuentra articulado al Plan de Acción 2018 a través de las siguientes iniciativas: “Participación ciudadana y rendición de cuentas” cuyo objetivo es formular e implementar una estrategia que permita dar conocer la información institucional y fomentar espacios de diálogo con los grupos de valor internos y externos de la entidad para el desarrollo de una gestión íntegra, transparente y participativa.

Cuarta Dimensión: Evaluación de Resultados

POLITICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PLAN MARCO DE IMPLEMENTACIÓN

Es el documento que establece los compromisos concretos y medibles para dar cumplimiento al Acuerdo Final en los próximos 15 años por parte del Gobierno nacional de Colombia y las instituciones que los conforman, y fue discutido y aprobado en la Comisión de Seguimiento, Impulso y Verificación del Acuerdo Final (CSIVI) con los representantes de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia - Ejército del Pueblo (FARC-EP) y por las instancias especiales de género y de pueblos y comunidades étnicas definidas por el Acuerdo Final.

Colpensiones en este plan tiene como propósitos específicos que corresponden a la vinculación de personas al programa BEPS en zonas rurales y municipios PDET (hasta el año 2031)

Este plan se encuentra articulado al Plan de Acción 2018 a través la iniciativa denominada “Esquema de monitoreo, seguimiento e implementación de las líneas de acción del Pos Acuerdo Final” la cual tiene como objetivo asegurar la ejecución, monitoreo y seguimiento a la implementación de las líneas de acción de corto plazo (2018), así como garantizar la oportunidad y calidad de los indicadores definidos por Colpensiones para medir el avance del PosAcuerdo Final.

POLÍTICA EVALUACIÓN INDICADORES Y METAS DE GOBIERNO

De acuerdo a las bases del Plan Nacional de Desarrollo (Ley 1753 de 2015), Colpensiones actualmente desarrolla y contribuye al sector trabajo al cual pertenece, a la estrategia transversal de movilidad social con dos objetivos específicamente:

- ✓ Garantizar los mínimos vitales y avanzar en el fortalecimiento de las capacidades de la población en pobreza extrema para su efectiva inclusión social y productiva (Sistema de Promoción Social).
Con el fin de lograrlo se ha definido la estrategia de brindar complementos al ingreso como estrategia para incentivar la formación de capital humano y la movilidad social de la población más pobre y vulnerable.
- ✓ Generar alternativas para crear empleos de calidad y acceder al aseguramiento ante la falta de ingresos y los riesgos laborales.
Con el fin de lograrlo se ha definido la estrategia de Promover la protección a los ingresos en la vejez.

Se reportan el avance de las actividades desarrolladas mediante los siguientes indicadores:

- a) Personas vinculadas a los beneficios económicos periódicos
- b) Porcentaje Solicitudes de reconocimiento con término legal cumplido resueltas

Quinta Dimensión: Información y Comunicaciones

POLITICA DE GESTIÓN DOCUMENTAL **PROGRAMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL**

COLPENSIONES, dando cumplimiento al Decreto 2609 de 2012 y al artículo 21 de la Ley 594 de 2000, Ley General de Archivos para Colombia, y considerando la obligatoriedad de elaborar e Implementar el Programa de Gestión Documental – PGD, la Dirección Documental de la Gerencia Administrativa ha desarrollado la primera versión de PGD, constituyéndose en la base para el desarrollo de la Política de Gestión Documental de la Administradora.

El objetivo es el de contar con un instrumento archivístico que permita la formulación de estrategias asociadas al desarrollo de los de Gestión Documental, mediante planes que garanticen la correcta gestión de los documentos institucionales, su administración y conservación, con el fin de disponer de evidencia objetiva a los procesos de COLPENSIONES, contribuyendo de esta manera al desarrollo de la gestión y la salvaguarda del patrimonio documental del Estado y los ciudadanos, en concordancia con el Plan Estratégico Institucional de la Administradora.

El Alcance definido del Programa de Gestión Documental (PGD), inicia con la consolidación del diagnóstico integral de archivos con el cual se identifica los proyectos e iniciativas que permitan la optimización del proceso de gestión documental y la administración de los archivos a nivel institucional.

Este programa se encuentra articulado al Plan de Acción 2018 a través de las siguientes estrategias: “Proyecto de Gestión Documental” actualmente cerrado en el mes de Marzo, “Plan de Institucional de Archivos PINAR”, “Sistema de conservación de Archivos”, “Plan de Mejoramiento Archivísticos” y “Cuadro de Clasificación Documental”.

POLITICA DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN **PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO**

De este plan ya se hizo referencia en la primera dimensión de Talento Humano, política de integridad, y en este caso aplica la Política de Acceso a la Información que tiene como objetivo regular el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía de derecho y las excepciones a la publicidad de la información, Colpensiones continuará con las acciones permanentes en su operación para la implementación de esta ley teniendo como referente la matriz de autodiagnóstico propuesta por la Procuraduría General de la Nación - PGN de acceso a la información pública.

Este plan se encuentra articulado al Plan de Acción 2018 a través de la siguientes iniciativa: “Fortalecer el cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Ley 1712 de 2014, Decreto 103 de 2015, y Resolución Min tic 3564 de 2015.” cuyo objetivo es el de fortalecer el cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Ley 1712 de 2014, Decreto 103 de 2015 y Resolución MinTIC 3564 de 2015, y su meta es implementar mecanismos en Colpensiones que garanticen la Transparencia y el Acceso a la Información Pública de los ciudadanos.

Sexta Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación

POLITICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN **PLAN DE CAPACITACIÓN**

De este plan ya se hizo referencia en la primera dimensión de Política de Talento Humano y se encuentra articulado al Plan de Acción 2018 a través la iniciativa denominada “Gestión del Conocimiento” que tiene como objetivo desarrollar estrategias de Gestión del Conocimiento para fortalecer la capacidad empresarial de compartir la información, las experiencias y los conocimientos individuales y colectivos con el fin de afianzar las competencias adecuadas de los colaboradores en la prestación de los servicios de Colpensiones y del proyecto denominado “Estrategia de Educación Formal 2018” el cual tiene como objetivo realizar convocatorias para participar en programas de Educación Formal de Pregrado y Posgrado con el fin de incentivar y fortalecer el desarrollo profesional de los servidores públicos y contribuir a la retención del talento humano.

Séptima Dimensión: Control Interno

POLITICA DE CONTROL INTERNO

A través de esta política se promueve el mejoramiento continuo de las entidades razón por la cual se deben establecer acciones, métodos, y procedimientos de control y gestión del riesgo que aseguren la implementación de los procesos.

Con el fin de reforzar, mejorar y asegurar el desarrollo y resultados de esta política, se esta desarrollando una iniciativa de desarrollo de una herramienta eficaz denominada I- Herramienta de Monitoreo continuo para SAP, cuyo objetivo es implementar y apropiar las funcionalidades del PlugIn Direct Link para la ejecución de actividades de auditoría, acompañamiento y monitoreo continuo que desarrolla la Oficina de Control Interno.

4. Resultados del Desempeño Institucional – MIGP

Conforme a lo establecido en el Decreto 1499 de 2017 y con el fin de determinar la línea base como punto de partida para avanzar en la implementación y desarrollo del MIGP, COLPENSIONES llevó a cabo el registro de los resultados de la gestión institucional con corte a octubre de 2017, a través del aplicativo del Formulario Único de Reporte y Avance de la Gestión –FURAG.

La medición fue estructurada para establecer un índice de desempeño general, así como de las dimensiones y las políticas de gestión y desempeño institucional que hacen parte del MIGP. Por tanto, la metodología no establece un ranking de desempeño sino que constituye una fuente de referencia individual de mejoramiento para la

empresa.

Es importante anotar que las empresas industriales y comerciales del estado y las sociedades de economía mixta pertenecientes a la rama ejecutiva del orden nacional, por su naturaleza jurídica y por el tipo de negocio que desarrollan, se analizaron en un grupo independiente de 28 entidades pares, del cual hizo parte COLPENSIONES.

Dentro de cada grupo par, los resultados numéricos de las entidades se ordenaron y sub-agruparon en quintiles (cinco categorías cada una con el mismo número de entidades, equivalente al 20% del total de entidades).

El quintil es una medida de ubicación que le permite a cada entidad conocer que tan lejos está del puntaje máximo obtenido dentro del grupo par.

Por tanto, las entidades con buen desempeño quedaron ubicadas en los quintiles más altos (4 y 5), mientras que las entidades con bajo desempeño se ubicaron en los quintiles más bajos (1, 2 y 3).

Con base en lo anterior, a continuación se presentan los resultados obtenidos por COLPENSIONES.

INDICE GENERAL DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

El índice general de desempeño institucional refleja el grado de orientación que tiene COLPENSIONES 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 calidad (la medida en la que se asegura que el producto y/o prestación del servicio responde a atender las necesidades y problemas de sus grupos de valor).

COLPENSIONES se encuentra en el quintil más alto de la escala con el **82,4%** de desempeño, mientras que el promedio del grupo par en esta medición correspondió a **77,99%** y el puntaje máximo obtenido por el grupo par correspondió al **95,4%**, como se muestra a continuación:

Puntaje COLPENSIONES	Valores de referencia						
82,4%	Puntaje promedio grupo par	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
			1	2	3	4	5
	77,99%	95,4%					X

POLITICA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

El valor obtenido por COLPENSIONES, correspondió a **86,70%** que la ubica en el quintil más alto de la escala, superando el valor promedio del grupo par que fue de **75,20%** con un valor máximo de **89,58%** y un valor mínimo de **61,38%**, como se muestra a continuación:

Política	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Promedio	Puntaje COLPENSIONES	Quintil
Planeación Institucional	61,38%	89,58%	75,20%	86,70%	5

POLITICA DE GESTIÓN DOCUMENTAL

El valor obtenido por COLPENSIONES, correspondió al **85,54%** que la ubica en el quintil más alto de la escala, superando el valor promedio del grupo par que fue de **77,77%** con un valor máximo de **92,93%** y un valor mínimo de **60,30%**, como se muestra a continuación:

Política	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Promedio	Puntaje COLPENSIONES	Quintil
Gestión Documental	60,30%	92,93%	77,77%	85,54%	5

POLITICA DE TALENTO HUMANO

El valor obtenido por COLPENSIONES, correspondió al **84,57%** que la ubica en el quintil más alto de la escala, superando el valor promedio del grupo par que fue de **74,49%** con un valor máximo de **86,75%** y un valor mínimo de **59,89%**, como se muestra a continuación:

Política	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Promedio	Puntaje COLPENSIONES	Quintil
Talento Humano	59,89%	86,75%	74,49%	84,57%	5

POLITICA DE TRANSPARENCIA

El valor obtenido por COLPENSIONES, correspondió al **83,93%** que la ubica en el quintil más alto de la escala, superando el valor promedio del grupo par que fue de **77,87%** con un valor máximo de **95,87%** y un valor mínimo de **58,46%**, como se muestra a continuación:

Política	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Promedio	Puntaje COLPENSIONES	Quintil
Transparencia	58,46%	95,87%	77,87%	83,93%	5

POLITICA DE CONTROL INTERNO

El valor obtenido por COLPENSIONES, correspondió al **83,30%** que la ubica en el quintil más alto de la escala, superando el valor promedio del grupo par que fue de **78,69%** con un valor máximo de **96,76%** y un valor mínimo de **59,18%**, como se muestra a continuación:

Política	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Promedio	Puntaje COLPENSIONES	Quintil
Control Interno	59,18%	96,76%	78,69%	83,30%	5

POLITICA DE GOBIERNO DIGITAL

El valor obtenido por COLPENSIONES, correspondió al **82,00%** que la ubica en el cuarto quintil de la escala, correspondiente al segundo más alto, superando el valor promedio del grupo par que fue de **79,38%** con un valor máximo de **92,40%** y un valor mínimo de **60,53%**, como se muestra a continuación:

Política	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Promedio	Puntaje COLPENSIONES	Quintil
Gobierno Digital	60,53%	92,40%	79,38%	82,00%	4

POLITICA DE SEGURIDAD DIGITAL

El valor obtenido por COLPENSIONES, correspondió al **81,57%** que la ubica en el cuarto quintil de la escala, correspondiente al segundo más alto, superando el valor promedio del grupo par que fue de **78,09%** con un valor máximo de **87,42%** y un valor mínimo de **59,97%**, como se muestra a continuación:

Política	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Promedio	Puntaje COLPENSIONES	Quintil
Seguridad Digital	59,97%	87,42%	78,09%	81,57%	4

POLITICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El valor obtenido por COLPENSIONES, correspondió al **81,22%** que la ubica en el cuarto quintil de la escala, correspondiente al segundo más alto, superando el valor promedio del grupo par que fue de **77,79%** con un valor máximo de **94,84%** y un valor mínimo de **58,58%**, como se muestra a continuación:

Política	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Promedio	Puntaje COLPENSIONES	Quintil
Seguimiento y Evaluación	58,58%	94,84%	77,79%	81,22%	4

POLITICA DE INTEGRIDAD

El valor obtenido por COLPENSIONES, correspondió al **80,23%** que la ubica en el cuarto quintil de la escala, correspondiente al segundo más alto, superando el valor promedio del grupo par que fue de **75,25%** con un valor máximo de **97,87%** y un valor mínimo de **55,51%**, como se muestra a continuación:

Política	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Promedio	Puntaje COLPENSIONES	Quintil
Integridad	55,51%	97,87%	75,25%	80,23%	4

POLITICA DE SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS

El valor obtenido por COLPENSIONES, correspondió al **78,55%** que la ubica en el tercer quintil de la escala, superando el valor promedio del grupo par que fue de **76,78%** con un valor máximo de **87,53%** y un valor mínimo de **57,81%**, como se muestra a continuación:

Política	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Promedio	Puntaje COLPENSIONES	Quintil
Simplificación de Procesos	57,81%	87,53%	76,78%	78,55%	3

POLITICA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

El valor obtenido por COLPENSIONES, correspondió al **78,41%** que la ubica en el cuarto quintil de la escala, correspondiente al segundo más alto, superando el valor promedio del grupo par que fue de **74,40%** con un valor máximo de **95,44%** y un valor mínimo de **55,42%**, como se muestra a continuación:

Política	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Promedio	Puntaje COLPENSIONES	Quintil
Participación Ciudadana	55,42%	95,44%	74,40%	78,41%	4

POLITICA DE SERVICIO AL CIUDADANO

El valor obtenido por COLPENSIONES, correspondió al **77,01%** que la ubica en el cuarto quintil de la escala, correspondiente al segundo más alto, superando el valor promedio del grupo par que fue de **73,09%** con un valor máximo de **80,83%** y un valor mínimo de **45,41%**, como se muestra a continuación:

Política	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Promedio	Puntaje COLPENSIONES	Quintil
Servicio al Ciudadano	45,41%	80,83%	73,09%	77,01%	4

POLITICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

El valor obtenido por COLPENSIONES, correspondió al **76,59%** que la ubica en el tercer quintil de la escala, por debajo del valor promedio del grupo par que fue de **77,25%** con un valor máximo de **92,77%** y un valor mínimo de **60,30%**, como se muestra a continuación:

Política	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Promedio	Puntaje COLPENSIONES	Quintil
Gestión del Conocimiento	60,30%	92,77%	77,25%	76,59%	3

POLITICA DE RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES

El valor obtenido por COLPENSIONES, correspondió al **74,72%** que la ubica en el cuarto quintil de la escala, correspondiente al segundo más alto, superando el valor promedio del grupo par que fue de **72,46%** con un valor máximo de **78,59%** y un valor mínimo de **58,54%**, como se muestra a continuación:

Política	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Promedio	Puntaje COLPENSIONES	Quintil
Racionalización de Trámites	58,54%	78,59%	72,46%	74,72%	4

CONCLUSIÓN

El ejercicio de articulación de los diferentes planes institucionales y estratégicos de Colpensiones permitió evidenciar que hay una correlación entre ellos y las unidades de planeación que componen el plan de acción, es decir los programas, proyectos e iniciativas indicando que las intenciones de los planes orientadas a cumplir los objetivos estratégicos de la entidad se materializan en la planeación táctica permitiendo un control del desempeño para encauzar su curso cuando se requiera.

Por último, Colpensiones cuenta con un modelo de integración que le permitirá orientar la articulación en la formulación de los planes próximos a desarrollarse asegurando la coherencia en la utilización de los recursos para el logro de los fines de la empresa.