



MEDICIÓN DESEMPEÑO INSTITUCIONAL VIGENCIA 2021



INFORME DE RESULTADOS REPORTE FURAG
UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

OFICINA DE PLANEACIÓN
Junio 2022

ELABORACIÓN

ELDA SANABRIA BUSTOS
Profesional Universitario

REVISIÓN Y APROBACIÓN

ADRIANA VANEGAS AGUILAR
Jefe Oficina de Planeación

Bucaramanga. Junio de 2022

CONTENIDO

Presentación	4
1. Introducción	4
2. Metodología	5
.....	6
3. Medición del Desempeño Institucional a partir de los resultados del IDI 2017- 2021	6
4. Dimensión 1. Talento Humano (TH).....	12
4.1. Política 1 Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).....	14
4.2. Política 2 Integridad	16
5. Dimensión 2. Direccionamiento Estratégico y Planeación	18
5.1. Política 3 Planeación Institucional (PI)	20
6. Dimensión 3. Gestión con Valores para Resultados	22
6.1 Gestión con Valores - De la ventanilla hacia adentro	24
6.1.1. Política 5 Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos (FOSP)	24
6.1.2. Política 6 Gobierno Digital (GD).....	26
6.1.3. Política 7 Seguridad Digital (SD)	30
6.1.4. Política 8 Defensa Jurídica (DJ).....	31
6.2. Gestión con Valores - Relación Estado Ciudadano	33
6.2.1. Política 10 Servicio al Ciudadano (SC).....	34
6.2.2. Política 11 Racionalización de Trámites (RT).....	36
6.2.3. Política 12 Participación Ciudadana en la Gestión Pública	38
7. Dimensión 4. Evaluación de Resultados (ER)	40
7.1.1. Política 13 Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional (SEDI)	42
8. Dimensión 5. Información y Comunicación (IC).....	44
8.1.1. Política 9 Transparencia, Acceso a la Información y Lucha Contra la Corrupción	46
8.1.2. Política 14 Gestión Documental (GD)	49
9. Dimensión 6. Gestión del Conocimiento (GC).....	51
9.1.1. Política 15 Gestión del Conocimiento (GC)	54
10. Dimensión 7. Control Interno.....	56
10.1.1. Política 16 Control Interno (CI).....	59
11. CONCLUSIONES	60
12. Referencias	62

iLo hacemos posible!

Presentación

Este documento tiene como objeto presentar la medición del Índice de Desempeño Institucional (IDI) de las Unidades Tecnológicas de Santander de la vigencia 2021. Identificando cuál es el estado actual de la operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) a partir del análisis del resultado del Índice de Desempeño Institucional, de las siete (7) Dimensiones que lo componen y de la agrupación de las 19 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional¹ que permiten el funcionamiento articulado e intercomunicado del MIPG en la Institución.

1. Introducción

Las Unidades Tecnológicas de Santander, a través de la Oficina de Planeación, presentó en la plataforma dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) el día 24 de marzo de la vigencia 2022, el diligenciamiento del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, herramienta en línea de reporte de avance a la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión con la información de responsabilidad de los líderes de cada dimensión y Política, dando cumplimiento dentro de los términos establecidos por dicho ente.

La Medición del Desempeño Institucional es una operación estadística que mide anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas del orden nacional y territorial, bajo los criterios y estructura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en las siete dimensiones (D1. Talento Humano, D2. Direccionamiento Estratégico y Planeación, D3. Gestión para Resultados con Valores, D4. Evaluación de Resultados, D5. Información y Comunicación, D6. Gestión del Conocimiento y D7. Control Interno)., proporcionando información para la toma de decisiones en materia de gestión.

Este informe tiene por objeto presentar un análisis de la medición del FURAG realizada para la vigencia 2021 en la implementación de las 19 políticas de Gestión y Desempeño institucional, constituyéndose en una herramienta útil de referencia que orienta a la institución hacia el cumplimiento de su misión, el alcance de su visión y el logro de sus objetivos; tiene como propósito principal el seguimiento y mejoramiento de los metas, actividades, e

¹ Es necesario aclarar que, aunque a nivel nacional, existen 19 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, conforme a las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, las Políticas de Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público, mejora normativa y Gestión de la información estadísticas no aplican para esta institución, toda vez que no hacen parte integral de la medición del índice de desempeño Institucional de la vigencia 2021.

iLo hacemos posible!

indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad, para lo cual requiere revisiones periódicas y la construcción del Plan de Mejoramiento de los resultados del FURAG 2021, con cada uno de los responsables de las dimensiones y políticas del MIPG, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación.

2. Metodología

Para la elaboración del presente informe se recurre a la consulta y análisis de diferentes insumos de tipo metodológico, así:

1. Consulta de documentos del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP tales como la versión 2 del Documento Metodológico - Operación estadística Medición del Desempeño Institucional 2020, la versión 3 de la ficha Metodológica de Medición del Desempeño Institucional 2020, la versión 4 del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de 2021.
2. Consulta de los resultados de la medición del desempeño institucional de las Unidades Tecnológicas de Santander en el micrositio del Modelo Integrado de Planeación del DAFP. En consecuencia, la Medición del Desempeño Institucional es una operación estadística que mide anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas, proporcionando información para la toma de decisiones en materia de gestión.

The screenshot shows the website interface for the MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión). At the top, there is a navigation bar with the logo 'El servicio público es de todos' and 'Función Pública'. Below this, there are links for 'MIPG', 'Conozca MIPG', 'Cómo opera MIPG', 'Autodiagnóstico', 'Medición desempeño', 'Resultados Medición' (highlighted with a red box), and 'Resultados Registro Administrativo'. A search bar is also present. Below the navigation bar, the breadcrumb 'MIPG > Resultados Medición' is visible. The main content area features a large heading 'Resultados Medición del Desempeño Institucional 2021' (highlighted with a red box) and a sub-heading 'Modelo Integrado de Planeación y Gestión'. Below the heading, there is a text block: 'Aquí podrá conocer el nivel de avance de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y del Modelo Estándar de Control Interno - MECI vigencia 2021, junto con recomendaciones de mejora por política y un comparativo entre las vigencias 2018, 2019, 2020 y 2021.' At the bottom of this section, there is a prominent orange button that reads 'Ver los resultados de la Medición del Desempeño Institucional 2021'.

Fuente: Micrositio MIPG del DAFP

3. Consulta de los resultados de la medición del desempeño institucional de las Unidades Tecnológicas de Santander de las vigencias 2018 a 2020 a través del reporte emitido por el DAFP en Datos Abiertos Colombia/ datos.gov.co.

CODIGO_SHEP	ENTIDAD	NATURALEZA JURIDICA	ORDEN	SECTOR	ID MUNICIPIO	MUNICIPIO	GRUPOPAR	ID_INDICE	INDICE	PUNTAJE_PNTL	VIGENCIA	PROMEDIO_GR.	MAXIMO	MINIMO	GRUPO_P.	QUANT.	PERCENT.
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	43	POLO8	Defensa Juridica	60.415012442877206	2.018	82.39601296279278	79.264962422032	9.75888006782011		4	69
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	43	POLO2	Integridad	65.981264191819	2.018	61.88868026190983	85.0011602721	38.43827444873486		4	70
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	43	POLO5	Fortalecimiento Org.	73.761902098721	2.018	65.44038494365628	86.198391912621	13.7444494949487199		4	61
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	43	POLO3	Seguimiento y Evalua...	64.62779396528221	2.018	63.41791901487889	86.629138748991	27.788244870545		3	97
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	43	D4	Evaluación de Result...	64.62779396528221	2.018	63.41791901487889	86.629138748991	27.788244870545		3	97
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	43	D5	Transparencia y Comu...	67.0224199337704	2.018	63.58130299188021	87.20397123041	32.94792938022104		4	61
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	43	POLO9	Información y Comu...	68.83303993921837	2.018	63.9499190984642	87.274392922726	34.9099389321895		4	66
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	43	POLO1	Gestión Estratégica ...	63.948979524952094	2.018	63.9471195331101	87.9962899937	28.167810727154198		3	91
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	43	D1	Talento Humano	65.4962723879119	2.018	63.90687078292644	88.4663801806	34.02963465022		4	61
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	14	D7	Control Interno	88.46	2.020	68.4061298232806	89.09	28.22		6	84
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	14	POLO4	Control Interno	88.46	2.020	68.4061298232806	89.09	28.22		6	84
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	43	POLO14	Gestión Documental	64.890338172127	2.018	68.2122911189148	89.82745848976	40.983810499271		3	88
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	43	POLO12	Planificación Cultural	71.851148632032	2.018	63.7991424270771	95.1788122718	28.2048170085797		4	79
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	43	D2	Direccionalidad y...	66.8271348583888	2.018	68.0146821781054	95.1803809864	48.1763269867104		3	87
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	14	D3	Indice de desempeñ...	88.18	2.020	68.4000000000002	91.39	32.33		6	97
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	53	POLO8	Defensa Juridica	70.68	2.019	69.132110638198	92.89	26.91		4	62
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	43	D3	Gestión para Result...	68.941318239932	2.018	64.74268898978891	82.69620329410	34.873407880211		3	93
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	53	D2	Direccionalidad y...	85.53	2.019	67.90363636363637	93.26	27.58		5	82
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	53	POLO3	Planificación Instituc...	85.53	2.019	67.9864758823829	93.26	27.58		5	82
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	43	D5	Indice de Desempeñ...	70.9862201489828	2.018	68.36489614891884	93.0477381165	38.381302804632		4	74
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	14	POLO9	Transparencia, Acc...	88.46	2.020	68.7490223858481	93.7	30.84		5	87
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	14	POLO10	Servicio al Ciudadano	89.06	2.020	67.8932280648141	93.79	32.89		5	97
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	43	POLO11	Racionalización de T...	83.309676174982	2.018	68.68829110649822	93.81982374852	25.1071705148718		5	87
6.227	UNIDADES TECNOLOGICAS...	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	TERRITORIAL	NO APLICA	68.001	Bucaramanga	14	D3	Gestión para Result...	84.38	2.020	69.20483870887743	93.87	31.66		5	87

Fuente: Datos.gov.co/Función Pública

3. Medición del Desempeño Institucional a partir de los resultados del IDI 2017- 2021

Es un ejercicio anual que busca determinar el estado de la gestión y desempeño de las entidades públicas del orden nacional y territorial, bajo los criterios y estructura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (evaluación de las políticas). Busca también medir el avance del Sistema de Control Interno implementado a través del Modelo Estándar de Control Interno - MECI. Las principales características de este ejercicio son:

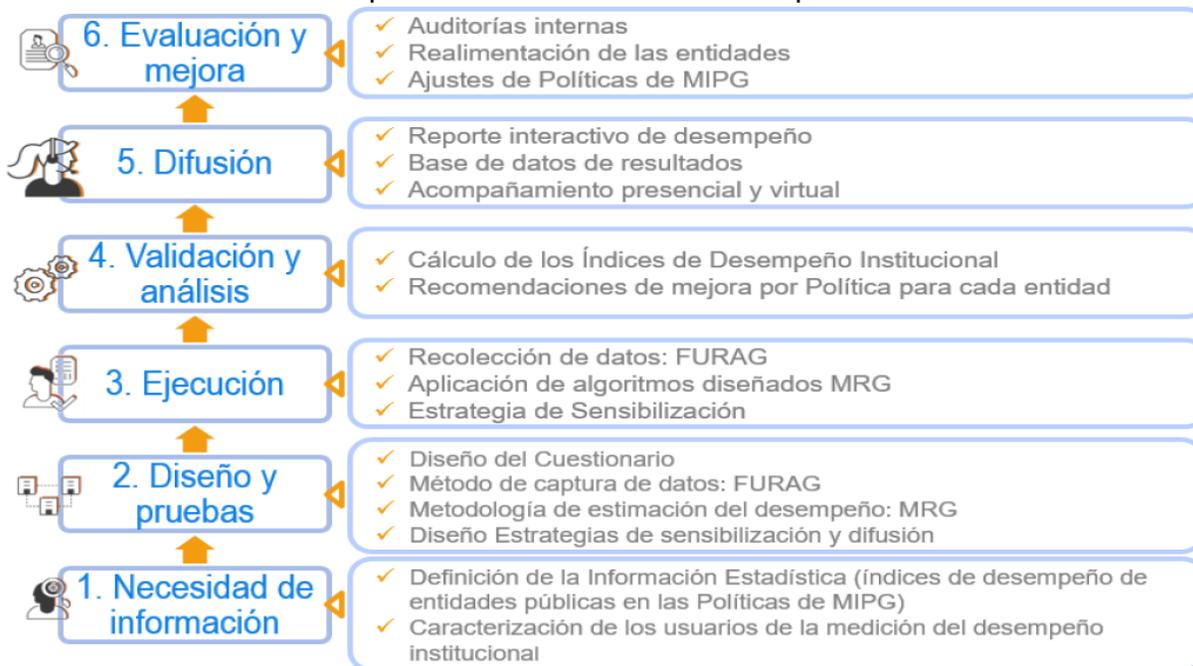
- ✓ Sus aspectos temáticos se fundamentan en el esquema operativo de MIPG y en la estructura de controles y responsabilidades prevista en el MECI.
- ✓ La población objetivo son las entidades definidas en el Decreto 1499 de 2017.
- ✓ La periodicidad de la medición del desempeño institucional es anual, y se miden los resultados y avances alcanzados en la vigencia inmediatamente anterior.

iLo hacemos posible!

- ✓ Los aspectos estadísticos se resumen en el Modelo de Teoría de Respuesta al Ítem* y permiten comparabilidad entre vigencias 2019, 2020 y 2021.
- ✓ La información de la operación estadística MDI se concreta en los resultados de la medición de la implementación de MIPG y del MECI y su métrica son los Índices de desempeño.
- ✓ Permite llevar un registro año a año del avance en la implementación de MIPG y cumplimiento de sus políticas.
- ✓ Se enmarca en el cumplimiento de la meta propuesta para avanzar hacia una gestión pública más efectiva con una administración pública transformada y al servicio del ciudadano mejorando la eficiencia y productividad en la gestión y las capacidades de las entidades públicas de los sectores ⁽²⁾

En síntesis, el proceso de medición del desempeño, se surte a través de las siguientes etapas:

Gráfica 1. Etapas de la Medición del Desempeño Institucional



Fuente: Función Pública 2020

El instrumento empleado para recolectar la información de la medición del Desempeño Institucional, es el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, integrado por un cuestionario autodiligenciable alojado en un aplicativo en línea, habilitado anualmente para

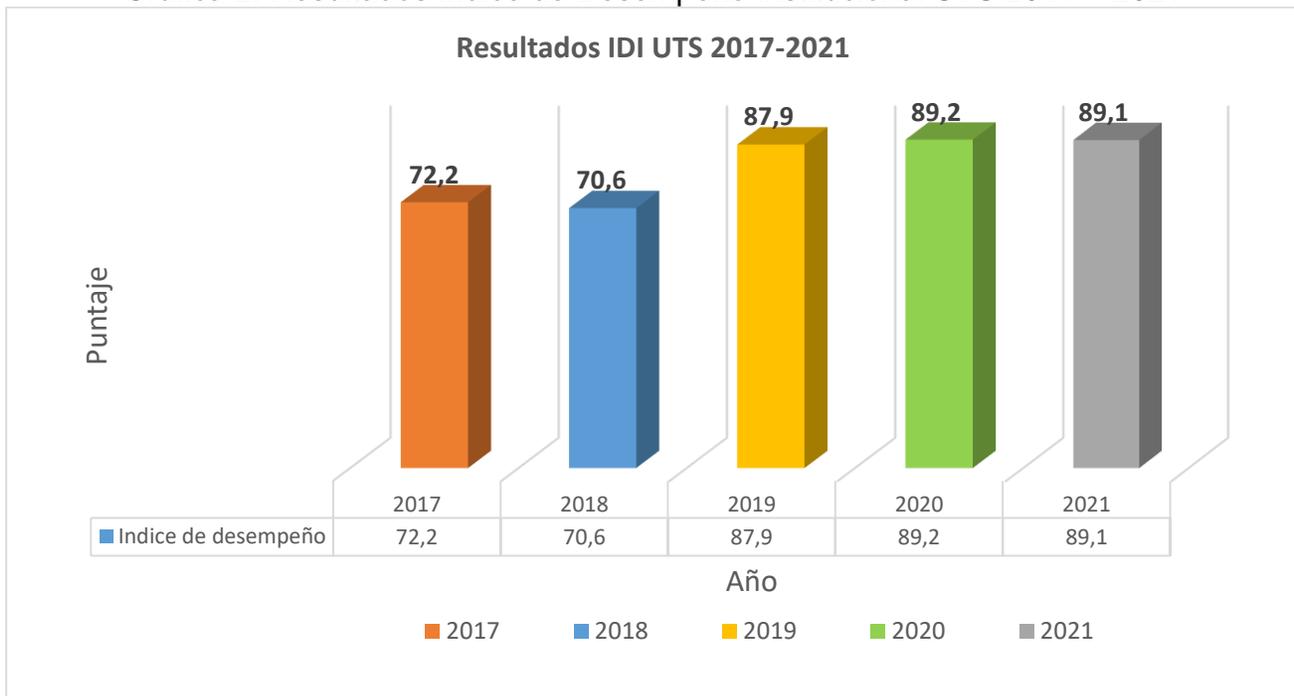
² DAFP- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, marzo de 2021, pág., 11

iLo hacemos posible!

registrar el cumplimiento de los requerimientos de las políticas de desarrollo administrativo de las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Territorial.

De acuerdo con el procedimiento para la medición del desempeño institucional (Gráfica 1), a partir del reporte de información que realizan las Entidades a través del FURAG, el DAFP procesa la información estadísticamente y calcula el IDI, si se revisan los antecedentes para el nivel nacional del Modelo, en el periodo de 2013 a 2016 no se generaba este cálculo estadístico, sin embargo, a partir del año 2017 se generó esta información para las entidades del orden Nacional y Territorial que les sirve a las Entidades para la toma de decisiones en materia de gestión institucional y formulación o ajustes de las Políticas de Gestión y Desempeño. Es por lo que a continuación, se presentan los resultados del Índice para las Unidades Tecnológicas en el periodo 2017-2021 (Gráfica 2).

Gráfica 2. Resultados Índice de Desempeño Institucional UTS 2017 – 2021



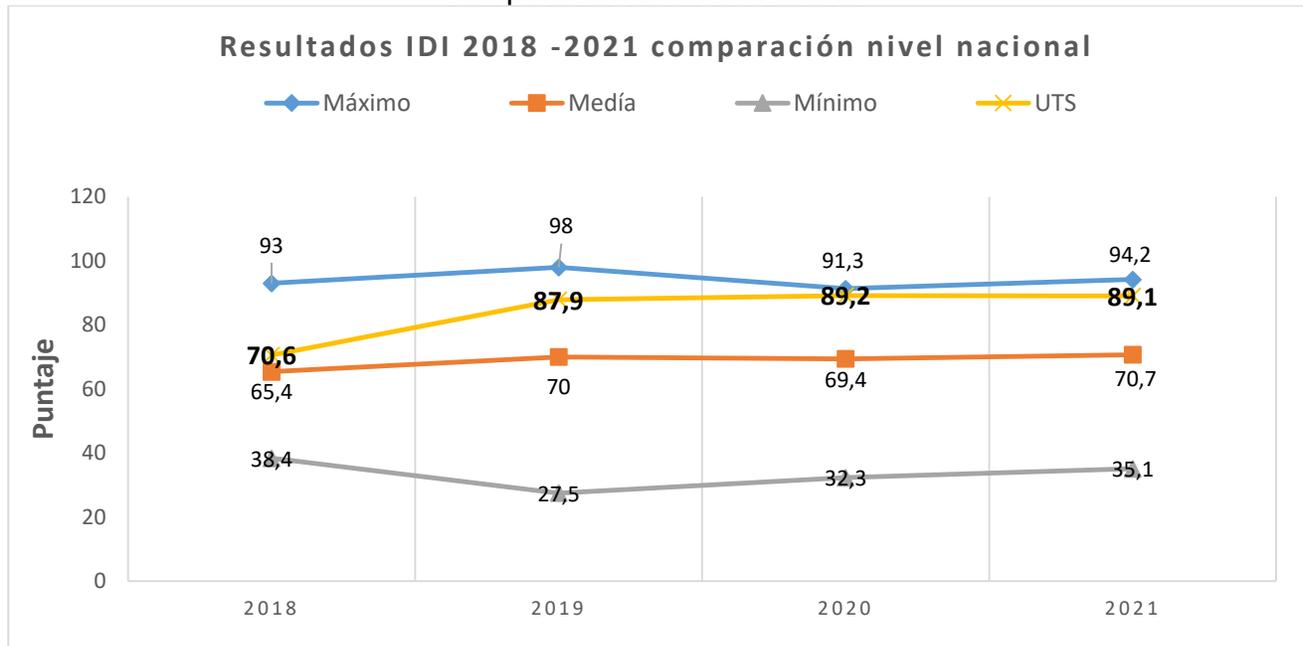
Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

Según los resultados de la medición, el IDI de la Institución en el año 2017 obtuvo un puntaje de 72,2, así, para el año 2018 desmejoró en 1,6 y logró un puntaje de 70,6, no obstante, en la vigencia 2019 aumentó considerablemente y obtuvo 87,9, lo que representa, el mejoramiento en 17,3 en comparación con la vigencia 2018, así mismo en la vigencia 2020 avanzó en 1,3 en comparación con el 2019 y 18,6 en comparación con el puntaje obtenido en 2018, de igual manera para la vigencia 2021 obtuvo un puntaje de 89,1, desmejorando en un 0,1 en comparación con el año 2020.

iLo hacemos posible!

De acuerdo con los resultados de las cuatro últimas vigencias, se presenta cuáles fueron los mejores y más bajos puntajes a nivel nacional, así como la ubicación en quintiles de la Institución en 2018, 2019, 2020 y 2021. (Gráfica 3)

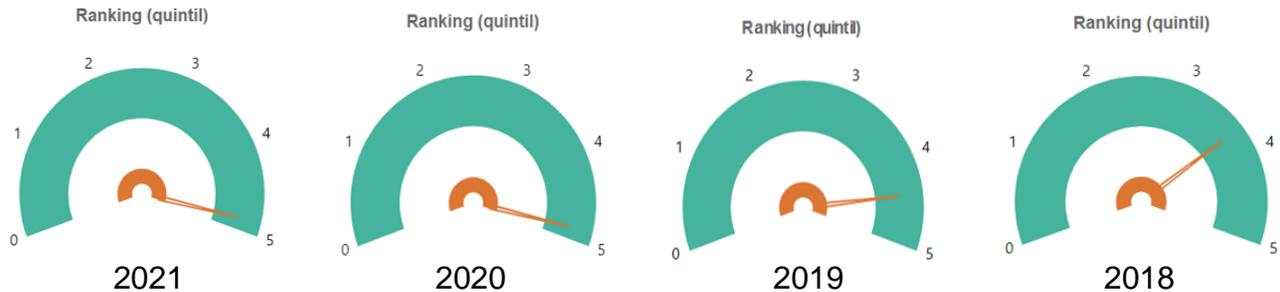
Gráfica 3. Resultados Índice de Desempeño Institucional 2018 – 2021 comparación a Nivel Nacional



Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

En observancia a los resultados a nivel nacional, las Unidades Tecnológicas de Santander en 2021 logró ubicarse 18,4 puntos por encima de la media nacional, lo que significa que mejoró ostensiblemente su posición respecto a la posición ocupada en 2018 y 2019, teniendo en cuenta que en 2018 se ubicó por encima de la media en 5,2, en 2019 lo hizo en 17,9 y en el 2020 se situó en 19,8, por encima de la misma. De igual manera, en la vigencia 2021 se ubicó en 5,1 puntos por debajo del puntaje máximo, en la vigencia 2020 obtuvo 2,1 puntos por debajo de puntaje máximo, lo que es menor en comparación con la ubicación que logró en el 2019, es decir 10,1 por debajo y la puntuación del 2018 que estuvo en 22,4 debajo del máximo puntaje. Acerca de la ubicación en quintiles, en el 2021 volvió a agruparse en el quintil 5, puesto que ocupa desde la vigencia 2019, continúa en el grupo de Entidades públicas a nivel territorial con mejor desempeño institucional.

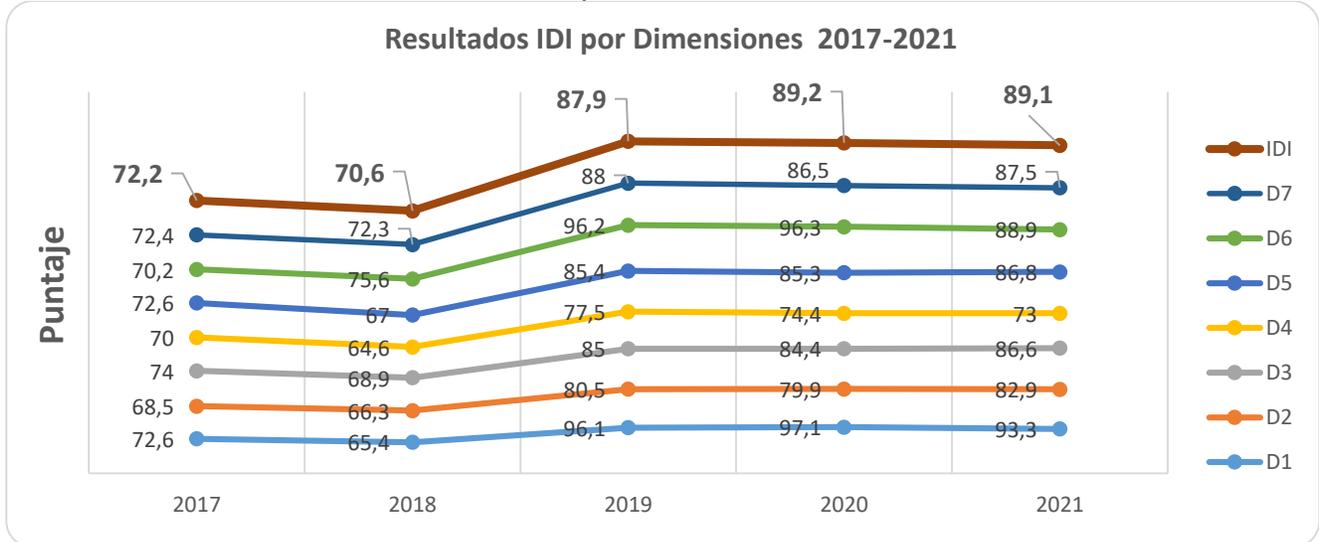
COMPARATIVO DE QUINTILES 2018-2019- 2020 Y 2021



El índice de desempeño institucional refleja en primer lugar el grado de orientación que tiene la institución hacia la eficacia para el logro de los resultados, la eficiencia del uso de los recursos e insumos utilizados para alcanzar sus objetivos y la calidad con la que se asegura que la prestación del servicio responda a las necesidades y problemas de sus grupos de valor, en el marco de la integridad, la legalidad y la transparencia. En Segundo lugar, permite establecer el nivel de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

Para comprender cuál es el alcance de esta medición frente a la operación del Modelo a través de sus 7 Dimensiones, a saber: D1 Talento Humano (TH), D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación (DEP), D3 Gestión con Valores para Resultados (GVR), D4 Evaluación de Resultados (ER), D5 Información y Comunicación (IC), D6 Gestión del Conocimiento (GC), D7 Control Interno (CI), se presentan a continuación los resultados de la medición operativa del MIPG a través de las 7 Dimensiones que desagregan el IDI en periodo 2017-2020 (Gráfica 4).

Gráfica 4. Resultados Índice de Desempeño Institucional Dimensiones MIPG 2017 – 2021



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

iLo hacemos posible!

Como se observa en la gráfica 4, el Índice de Desempeño Institucional incluye 7 Dimensiones operativas claves que a su vez agrupan un conjunto de políticas, prácticas, elementos o instrumentos con un propósito común, generales a todo proceso de gestión, pero adaptables a cualquier entidad pública, y que, puestas en práctica de manera articulada e intercomunicada, permitirán que MIPG opere. Estas dimensiones recogen los aspectos más importantes de las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es, una gestión y un desempeño institucional que generan valor público.

De referencia a la anterior gráfica, se puede evidenciar que con respecto a la medición de las Dimensiones operativas del modelo los resultados indican que de 2017 a 2018 las 7 Dimensiones aumentaron, por otro lado, se observa que durante el período de 2019 al 2021 cuatro de las Dimensiones disminuyeron, a saber (cuadro 1), la D1 Talento Humano disminuyó en 2,8 puntos, la D4 Evaluación de Resultados disminuyó en 4,5 puntos, la D6 Gestión del Conocimiento redujo en 7,3 puntos y la D7 Control Interno disminuyó 0,5 puntos, finalmente, en el período de 2020 al 2021 tres de las Dimensiones disminuyeron, la D1 Talento Humano disminuyó en 3,8 puntos, la D4 Evaluación de Resultados disminuyó en 1,4, la D6 Gestión del Conocimiento redujo en 7,3 puntos y el IDI disminuyó en 0,1 punto.

Como resultado, en 2021 la D1 Talento Humano (TH) fue la que mayor puntaje obtuvo con 93,3 puntos, seguida de la D6 Gestión del Conocimiento (GC) que puntuó en 88,9 pese haber disminuido la puntuación obtenida en la vigencia 2020 como se expuso precedentemente, seguida de la D7 Control Interno (CI) con 87,5; la D5 Información y Comunicación (IC) obtuvo 86,8 puntos, así mismo, la D3 Gestión con Valores para Resultado (GVR) logró un puntaje de 86,6 y la D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación (DEP) puntuó con 82,9 siendo una de las Dimensiones con un mejoramiento considerable en el periodo estudiado y finalmente la D4 Evaluación de Resultados (ER) puntuó con 73.

Cuadro 1. Variación resultados IDI por Dimensión 2017-2021

		D1 TH	D2 DEP	D3 GVR	D4 ER	D5 IC	D6 GC	D7 CI	IDI
Resultados	2017	72,6	68,5	74	70	72,6	70,2	72,4	72,2
	2018	65,4	66,3	68,9	64,6	67	75,6	72,3	70,6
	2019	96,1	80,5	85	77,5	85,4	96,2	88	87,9
	2020	97,1	79,9	84,4	74,4	85,3	96,3	86,5	89,2
	2021	93,3	82,9	86,6	73	86,8	88,9	87,5	89,1
Variación	2021-2017	↑20,7	↑14,4	↑12,6	↑ 3	↑14,2	↑18,7	↑15,1	↑16,9
	2021-2018	↑27,9	↑16,6	↑17,7	↑ 8,4	↑19,8	↑13,3	↑15,2	↑18,5
	2021-2019	↓-2,8	↑ 2,4	↑ 1,6	↓-4,5	↑ 1,4	↓-7,3	↓-0,5	↑ 1,2
	2021-2020	↓-3,8	↑ 3	↑ 2,2	↓-1,4	↑ 1,5	↓-7,4	↑ 1	↓-0,1

Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

iLo hacemos posible!

Respecto a estos resultados se profundizará en el análisis de cada uno de ellos en las siguientes secciones. En estos, se estudia cada una de las 7 Dimensiones de acuerdo con el puntaje de la Institución en las últimas 2 vigencias, así mismo, se evidencia la posición respecto a las demás Entidades de la Rama Ejecutiva del orden Territorial. Igualmente, se presentan los resultados para cada una de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional de acuerdo con sus Índices de Política. Finalmente, se evalúan estos resultados a partir de las recomendaciones emitidas por el DAFP de acuerdo a los resultados obtenidos en el FURAG 2021, para la implementación de un plan de acción que conlleve a un mejoramiento y actualización del MIPG en las UTS.

4. Dimensión 1. Talento Humano (TH)

El DAFP en el Manual Operativo MIPG, define que el alcance de esta Dimensión: "... es ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

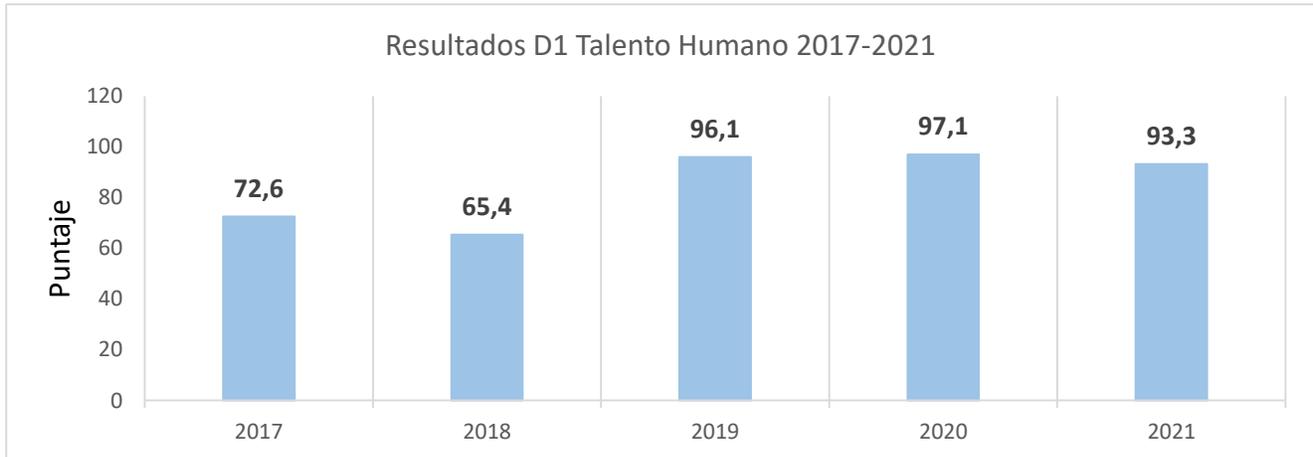
- Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Integridad".³

Los resultados de esta Dimensión presentan un puntaje de 72,6 puntos, en la vigencia 2017, 65,4, en el 2018, 96,1 en 2019, 97,1 puntos en el 2020 y 93,3 en la vigencia 2021. En este sentido, el desempeño de la Dimensión refleja que disminuyó en 7,2 del 2017 al 2018, no obstante, aumentó considerablemente en 30,7 del 2018 al 2019 y de 2019 al 2020, aumentó en 1,0 punto y finalmente disminuyó en 3,8 puntos de 2020 a 2021. Lo anterior, refleja un nivel desmejoramiento del 2017 al 2018, sin embargo, mejoro ostensiblemente, del 2018 al 2019, de 2019 a 2020 el puntaje aumentó en 1 punto, y disminuyó del 2020 al 2021 en 3,8, lo que apunta a que el responsable de esta dimensión deberá establecer mecanismos para realizar la revisión de la eficacia de las acciones implementadas en los planes de mejoramiento resultado de las recomendaciones emitidas por el DAFP, que permiten la gestión adecuada del talento humano en la institución (Gráfica 5).

³ DAFP- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, marzo de 2021, pág., 20

iLo hacemos posible!

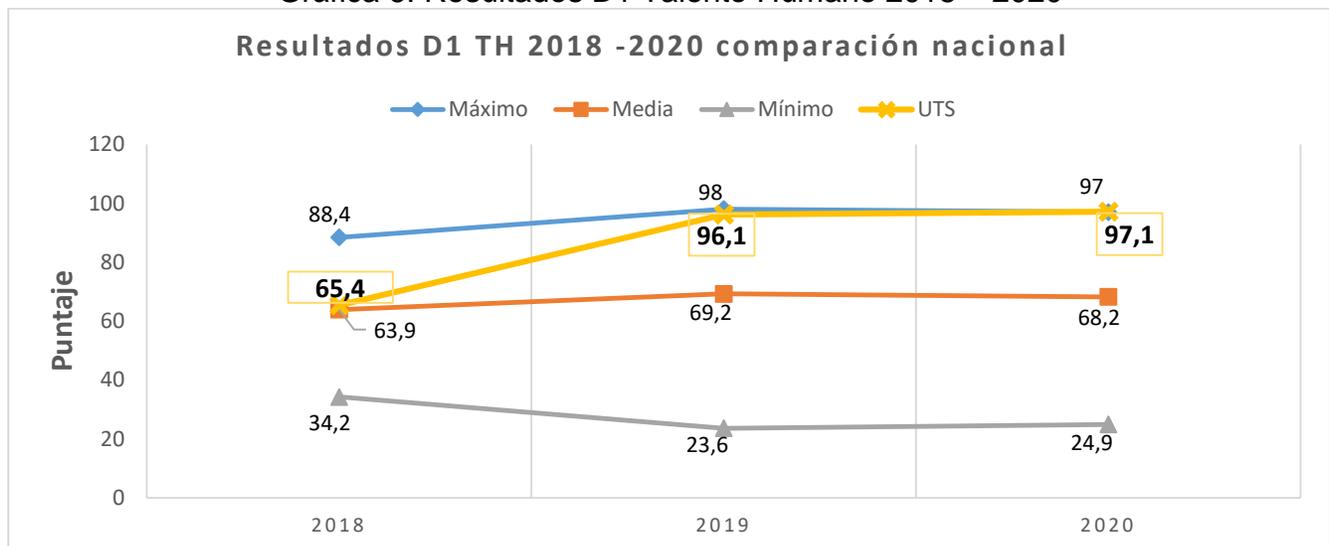
Gráfica 5. Resultados D1 Talento Humano 2017 – 2021



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

Con relación a los resultados a nivel nacional, en 2020 la Dimensión de Talento Humano se ubicó 28,8 puntos por encima de la media nacional lo que significa que aumentó significativamente su posición respecto a la posición que ocupó en el 2018 y mejoró la posición que ocupó en 2019, lo anterior, teniendo en cuenta que en el 2018 se ubicó en 1,5 por encima de la media y en el 2019 lo hizo en 26,9 por encima de la misma. Por otro lado, en la vigencia 2020 obtuvo el puntaje máximo, aumentado de posición en comparación con la ubicación que desempeñó en 2019, es decir, 1,9 por debajo; y mayor en comparación con el puntaje del 2018 que estuvo en 23 puntos por debajo del máximo puntaje (gráfica 6).

Gráfica 6. Resultados D1 Talento Humano 2018 – 2020



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

iLo hacemos posible!

Con el fin de establecer de manera detallada el comportamiento de esta Dimensión es importante evidenciar la evaluación de las dos Políticas que agrupa. La Política 1 Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la Política 2 Integridad (I).

4.1. Política 1 Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)

El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección. ⁴

Los resultados de esta política, indican un puntaje de 63,9 en el 2018, 96,3 en 2019, 97,2 en 2020 y 91,4 en 2021. En este sentido, el desempeño de la Política aumentó considerablemente en 32,4, del 2018 al 2019, y aumentó en 0,9 punto de 2019 al 2020, no obstante, disminuyó 5,8 puntos del 2020 al 2021. Lo anterior, refleja un nivel de mejoramiento del 2018 al 2020, sin embargo, del 2020 al 2021 desmejoró (gráfica 7).

Gráfica 7. Resultados P1 GETH 2018-2021



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

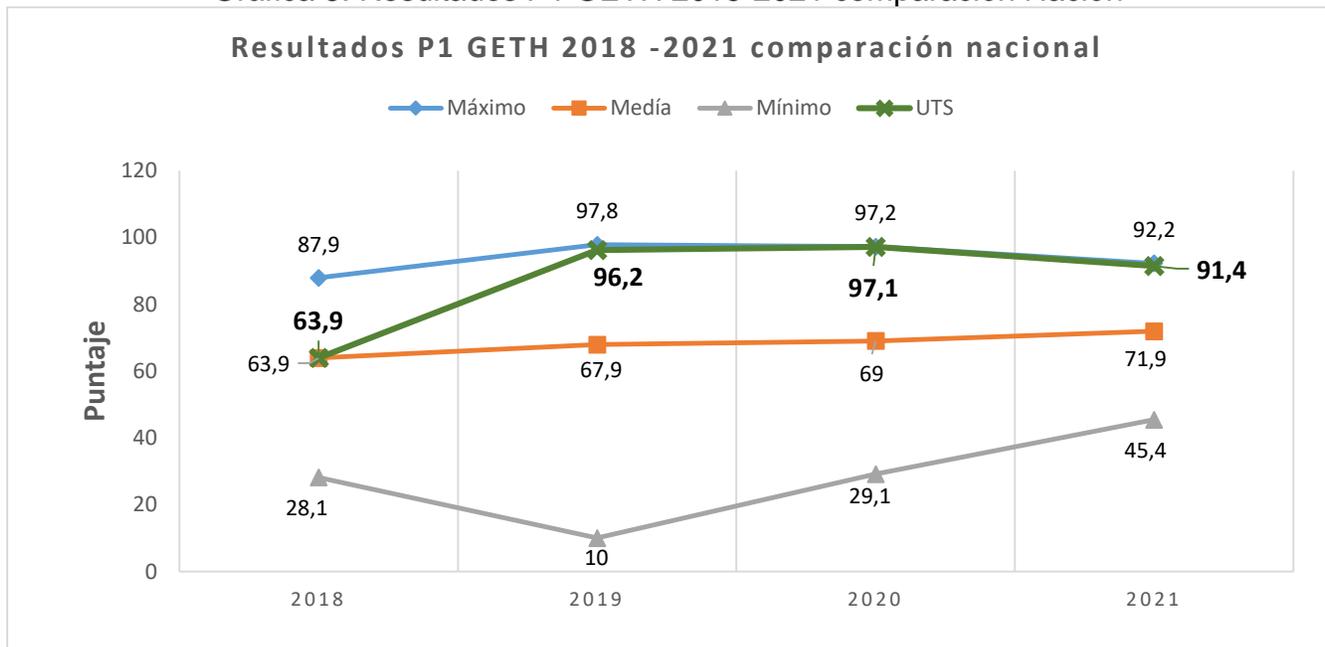
⁴ DAFP- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, marzo de 2021, pág., 21

iLo hacemos posible!

De acuerdo a lo anterior, es posible evidenciar un nivel de mejoramiento de 2018 al 2020 lo que refleja el grado de aporte de la gestión del talento humano al cumplimiento de los objetivos institucionales. Sin embargo, en la vigencia 2021 se evidencia un desmejoramiento 5,8 puntos, por lo cual el líder de la Política de Talento Humano debe identificar las debilidades, los aspectos a mejorar, diseñar y ejecutar las acciones propuestas en el Plan de Mejoramiento, de acuerdo a las recomendaciones emitidas por el DAFP como resultado de la Medición del Desempeño Institucional de dicha vigencia, que les permitan fortalecer aquellos aspectos débiles, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación en su respectiva elaboración y monitoreo permanente al cumplimiento de dicho plan de mejoramiento.

Conforme con los resultados de los últimos 4 años, vale la pena presentar cuáles fueron los mejores y más bajos puntajes a nivel nacional, por lo que se observa que la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el 2018 obtuvo un puntaje igual a la media nacional, en 2019 obtuvo un puntaje superior en 28,3 puntos, en 2020 obtuvo un puntaje superior en 28,1 y en la vigencia 2021 obtuvo un puntaje superior en 19,5 puntos. Respecto a las Entidades con los mejores puntajes en esta Política, se ubicó en el 2018 en 24 puntos por debajo, así mismo, en 2019 la ubicación disminuyó en 1,6 puntos, en el 2020 disminuyó en 0,1 punto por debajo y en el 2021 lo hizo en 0,8 puntos. Por otra parte, se observa que esta política, respecto a las Entidades con los mínimos puntajes, se ubicó en el 2018 en 35,8 puntos por encima, de igual forma en 2019 en 86,2 puntos, de igual manera en la vigencia 2020 se ubicó por encima en 68 puntos y para la vigencia 2021 refleja que se ubicó por encima en 46 puntos. (Gráfica8).

Gráfica 8. Resultados P1 GETH 2018-2021 comparación Nación



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

iLo hacemos posible!

Acerca de la ubicación en quintiles, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el 2018 se ubicó en el quintil 3. Sin embargo, en el año 2019 aumento 2 puestos y se ubicó en el quintil 5, lo cual, se ha mantenido hasta la vigencia 2021, es decir, que se encuentra en el grupo de las entidades públicas colombianas que más aportan con la gestión del talento humano al cumplimiento de los objetivos institucionales.

4.2. Política 2 Integridad

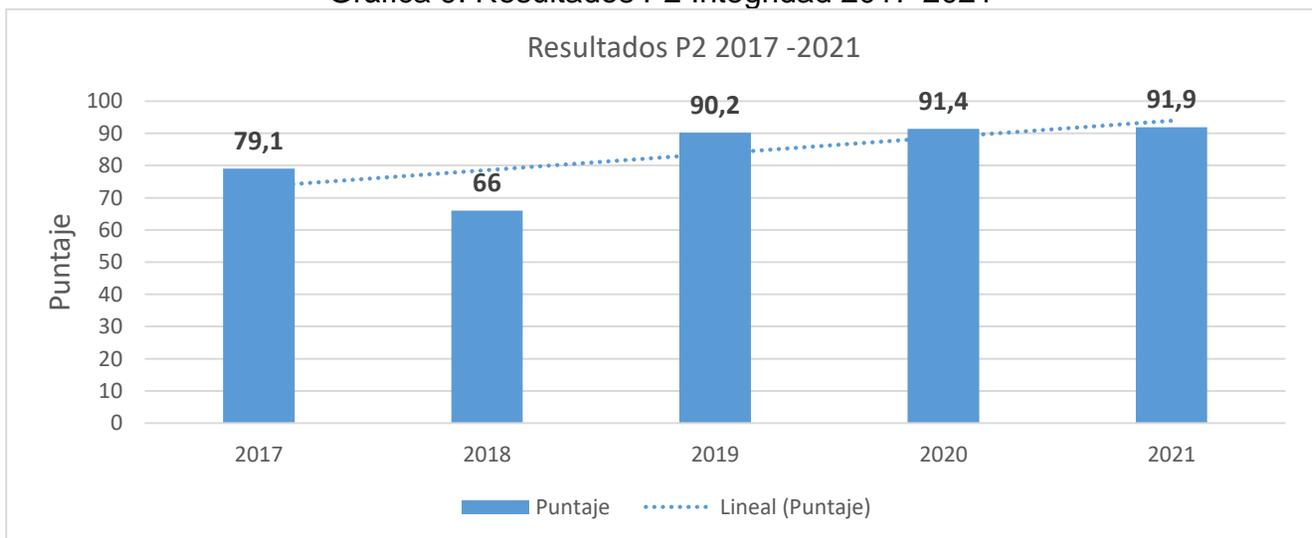
El propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.⁵

Con fundamento en el Decreto 1499 de 2017, la integridad se considera el motor de la implementación de MIPG, por lo cual la Política de Integridad debe ser tenida en cuenta por las entidades en la planeación institucional fijando desde este momento los lineamientos y estrategias necesarias para dar cumplimiento a los distintos componentes que la integran.

Esta política, incorpora como instrumentos del marco de integridad los siguientes:

- El Código de Integridad del Servicio Público.
- La sensibilización sobre la gestión de conflictos de intereses entre los directivos, servidores de áreas con riesgo de conflictos de intereses y el fortalecimiento de la declaración de bienes y rentas.

Gráfica 9. Resultados P2 Integridad 2017-2021



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

⁵ DAFP- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, marzo de 2021, pág., 26

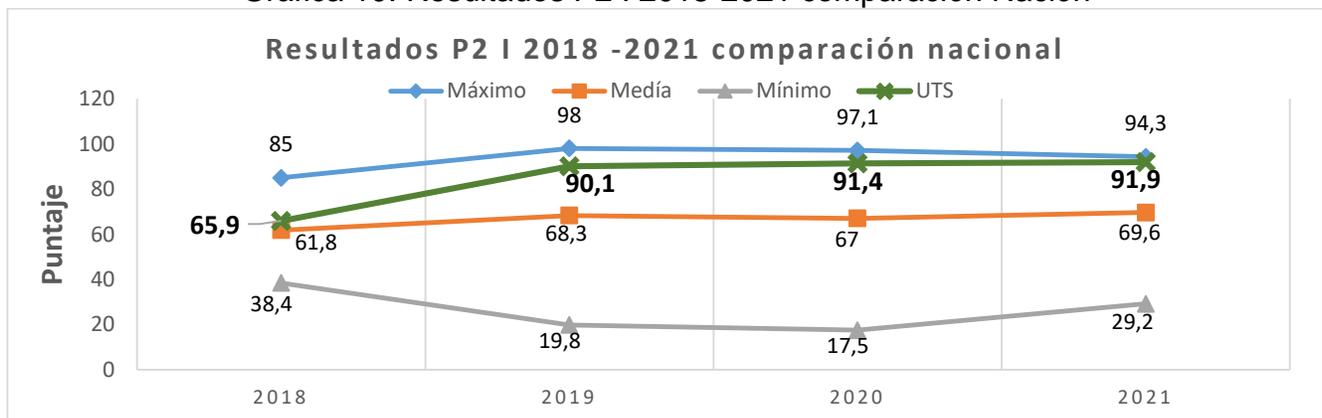
iLo hacemos posible!

Los resultados de la gráfica 9 reflejan un puntaje de 79,1 en 2017, 66,0 en el 2018, 90,2 en 2019, 91,4 en 2020 y 91,9 en 2021. En este sentido, el desempeño de la Política disminuyó en 13,1 del 2017 al 2018, sin embargo, aumentó ostensiblemente en 24,2, del 2018 al 2019, así mismo aumentó en 1,2 de 2019 al 2020 y 0,5 del 2020 al 2021. Lo anterior, refleja un bajo desempeño en el 2018, no obstante, del 2019 al 2021 presentó un excelente nivel de mejoramiento.

De acuerdo a los puntajes relacionados anteriormente, es posible inferir que la institución ha avanzado en la adopción y sensibilización del código de integridad del servicio público, el manejo de conflictos de interés y el fortalecimiento de la declaración de bienes y rentas, no obstante, es necesario que el líder de esta Política identifique las debilidades, los aspectos a mejorar y con este resultado diseñe y ejecute las acciones en el Plan de Mejoramiento, de acuerdo a las recomendaciones emitidas por el DAFP como resultado de la Medición del Desempeño Institucional de la vigencia 2021, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación en su respectiva consolidación y monitoreo permanente al cumplimiento de dicho plan.

Acorde con los resultados de los últimos 4 años, vale la pena presentar cuáles fueron los mejores y más bajos puntajes a nivel nacional, en las vigencias 2018, 2019, 2020 y 2021. Se observa que la Política de Integridad desde la vigencia 2018 obtuvo un puntaje superior a la media nacional en 4,1, en 2019 en 21,8 puntos, en 2020 en 24,4 puntos, de igual forma en la vigencia 2021 obtuvo un puntaje superior en 22,3. Es de observar, que al comparar el desempeño institucional con las entidades con los mejores puntajes en la implementación de esta política en la vigencia 2018 se ubicó por debajo en 19,1, así mismo en 2019 en 7,9 puntos, en 2020 lo hizo en 5,7 y la vigencia 2021 quedó por debajo en 2,4 puntos. Con respecto a los más bajos puntajes, se observa que esta Política se ubicó en el 2018 en 27,5 puntos por encima, de igual forma en el 2019 en 70,3, en 2020 en 73.9 y en 2021 lo hizo en 62,7 puntos (gráfica 10)

Gráfica 10. Resultados P2 I 2018-2021 comparación Nación



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

iLo hacemos posible!

Acercas de la ubicación en quintiles, la Política de Integridad en el 2018 se ubicó en el quintil 4. Sin embargo, en el año 2019 aumento 1 puesto y se ubicó en el quintil 5, lo cual, se ha mantenido hasta la vigencia 2021, es decir, que se encuentra en el grupo de las entidades públicas colombianas del nivel territorial con mejor desempeño.

5. Dimensión 2. Direccionamiento Estratégico y Planeación

La medición de la D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación (DEP) permite a una entidad pública definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad. ⁶

Los resultados de esta dimensión indican un puntaje de 68,5 en 2017, de 66,3 en 2018, de 80,5 en el 2019, de 79,9 en el 2020 y de 82,9 en la vigencia 2021. De esta manera, el desempeño de esta dimensión disminuyó en 2,2 del 2017 al 2018, no obstante, aumentó considerablemente en 14,2 del 2018 al 2019, así mismo del 2019 al 2020 disminuyó en 0,6 y por último aumento en 3,0 puntos del 2020 al 2021. (Gráfica 11)

Gráfica 11. Resultados D2 DEP 2017-2021



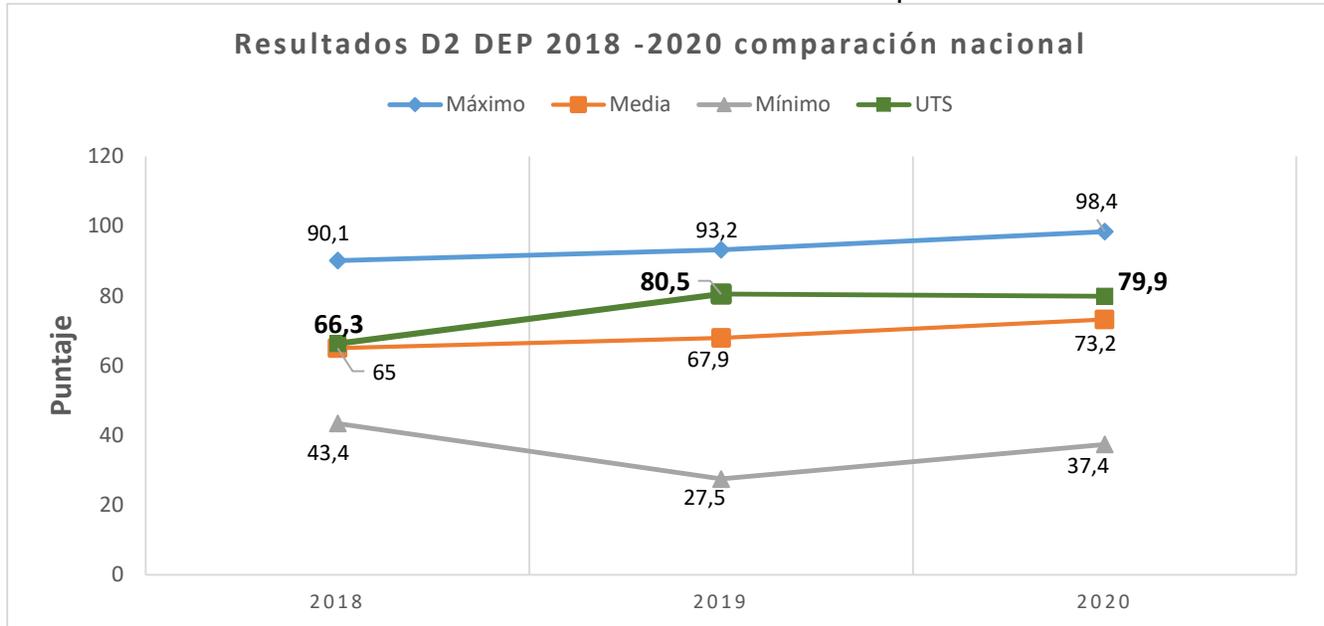
Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

⁶ DAFP- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, marzo de 2021, pág., 30

iLo hacemos posible!

De acuerdo con los resultados de las vigencias 2018 a 2020, vale la pena presentar cuáles fueron los máximos y mínimos puntajes a nivel nacional, así como la ubicación en quintiles. Si se compara la Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación institucional a nivel nacional, en el 2018 obtuvo un puntaje superior a la media nacional en 1,3 puntos, superioridad que ha venido mantenido en 2019 obtuvo 12,6 puntos, así mismo, en 2020 estuvo en 6,7 puntos por encima. Por otra parte, al analizar los mejores puntajes, en el 2018 esta Dimensión se ubicó en 23,8 puntos por debajo, en 2019 disminuyó la diferencia y estuvo en 12,7 y en 2020 obtuvo una posición de 18,5 por debajo. Por otro lado, respecto a los mínimos puntajes, se ubicó en el 2018 en 22,9 puntos por encima, de igual forma, en 2019 y 2020 el desempeño fue superior, toda vez, que en 2019 estuvo por encima en 53 puntos y en la vigencia 2020 lo hizo en 42,5 (gráfica 12)

Gráfica 12. Resultados D2 DEP 2018-2020 comparación Nación



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

Acerca de la ubicación en quintiles, la Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación (DEP) en el 2018 se ubicó en el quintil 3. Sin embargo, en el año 2019 aumento 2 puestos y se ubicó en el quintil 5. Por otro lado, en la vigencia 2020 bajo un puesto y se ubicó en el quintil 4, es decir, que se encuentra en el grupo de las entidades públicas colombianas del nivel territorial con mejor desempeño.

Con el fin de establecer de manera detallada el comportamiento de esta Dimensión es importante evidenciar la evaluación de las siguientes Políticas de gestión y desempeño institucional que agrupa:

iLo hacemos posible!

- La Política 3 Planeación Institucional (PI).
- La Política 4 Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público (GPEGP), esta Política no aplica para las Unidades Tecnológicas de Santander, conforme a los lineamientos establecidos por el DAFP.
- La Política de Compras y Contratación Pública, sólo fue aplicada para la institución desde la vigencia 2021, pero no presenta puntuación en el índice de las políticas de gestión y desempeño institucional.

5.1. Política 3 Planeación Institucional (PI)

La medición de esta Política permite que las entidades definan la ruta estratégica y operativa que guiará la gestión de la entidad, con miras a satisfacer las necesidades de sus grupos de valor.⁷

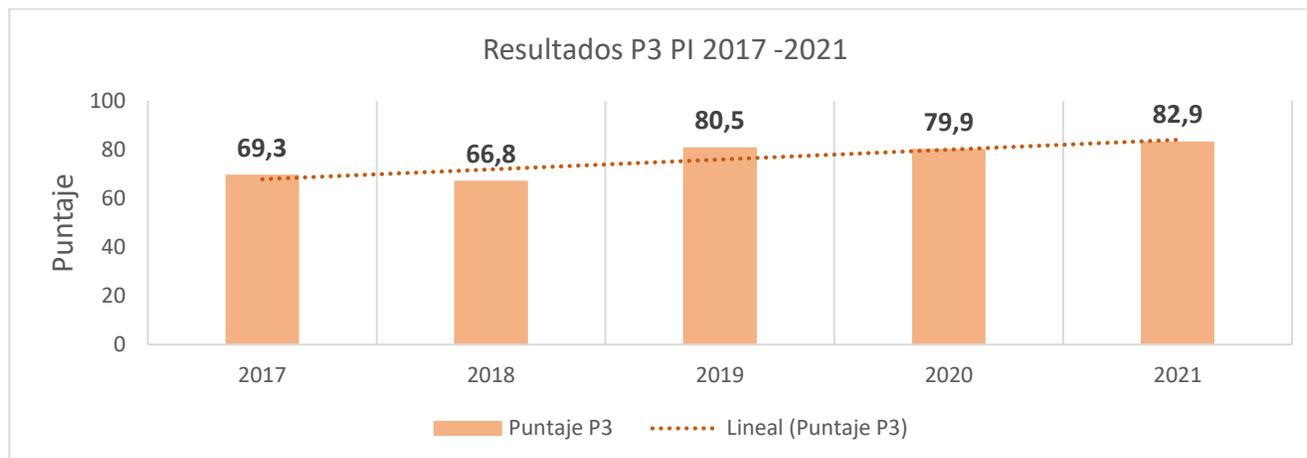
Dado que MIPG se basa en un modelo de gestión para resultados, la institución debe predeterminar, predefinir o preestablecer los resultados y efectos que espera lograr. Por lo tanto, su planeación, gestión, control y evaluación toman como referencia dichos resultados.

Los resultados de esta Política indican un puntaje de 69,3 en el 2017, de 66,8 en el 2018, de 80,5 en el 2019, de 79,9 en el 2020 y de 82,9 en el 2021. De esta forma, el desempeño de la Política desmejoró en 2,5 del 2017 al 2018, no obstante, aumento considerablemente en 13,7 puntos del 2018 al 2019, del 2019 al 2020 disminuyó en 0,6 y del 2020 al 2021 aumento 3 puntos. (Gráfica 13).

Lo anterior, refleja un esfuerzo de los líderes de Política en la formulación y articulación de los planes institucionales en cumplimiento de la normatividad vigente, hacia el logro de los resultados, simplificación y racionalización de la gestión en lo referente a la generación y presentación del cumplimiento de los planes, reportes e informes. Por otra parte, desde el ejercicio de Direccionamiento Estratégico y de Planeación la Oficina de Planeación elaboró y socializó la Política Institucional de Administración del Riesgo, atendiendo las recomendaciones en la formulación de los lineamientos precisos del tratamiento, manejo y seguimiento a los riesgos de gestión, corrupción y seguridad de la información, dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, a través de la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas Versión 5.0 diciembre 2020, Política aprobada por unanimidad del Consejo Directivo mediante acuerdo No. 01-044 de noviembre 19 de 2021 en sesión ordinaria.

⁷ DAFP- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, marzo de 2021, pág., 32

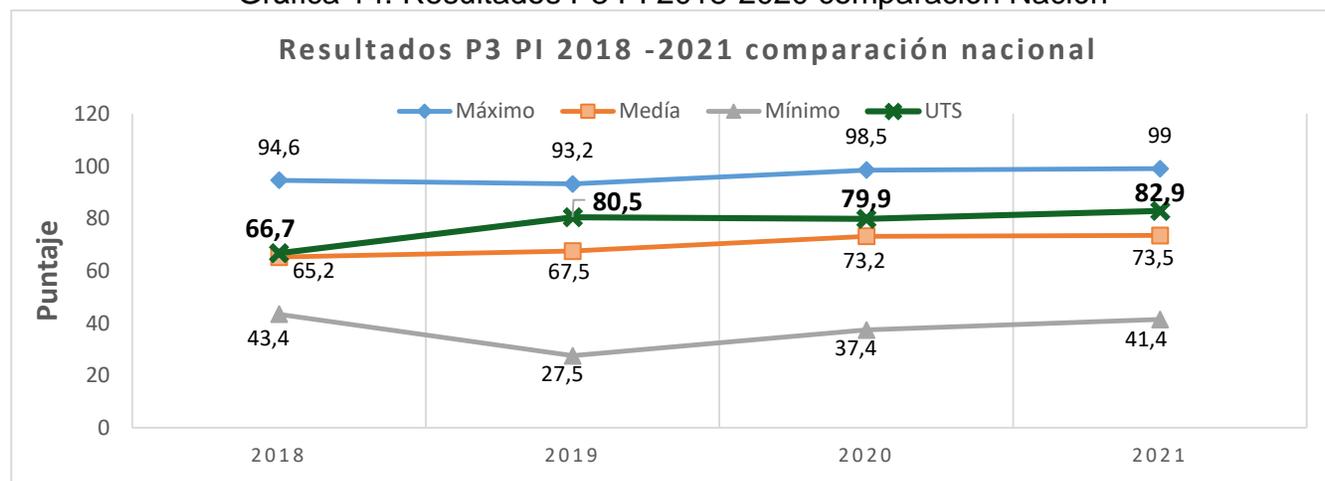
Gráfica 13. Resultados P3 Planeación Institucional 2017-2021



Fuente: Reporte DAFP Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

De acuerdo con los resultados de las últimas cuatro vigencias, vale la pena presentar cuáles fueron los máximos y mínimos puntajes a nivel nacional, así como la ubicación en quintiles de esta Política en 2018, 2019, 2020 y 2021. Comparativamente, en el 2018 obtuvo un puntaje superior a la media nacional en 1,5 puntos, superioridad en puntuación que ha mantenido hasta la vigencia 2021, en 2019 en 13 puntos, en 2020 en 6,7, así mismo en 2021, lo hizo en 9,4 puntos. En relación a los máximos puntajes, en el 2018 se ubicó 27,9 puntos por debajo, así mismo, en 2019 disminuyó la diferencia respecto de 2018 y quedó 12,7 puntos por debajo, en 2020 estuvo en 18,6 puntos y en 2021 en 16,1 puntos. En comparación con los mínimos puntajes, se ubicó en el 2018 en 23,3 puntos por encima, en 2019 lo estuvo en 53,0 puntos, en 2020 en 42,5 y en 2021 lo hizo en 41,5 puntos (Gráfica 14).

Gráfica 14. Resultados P3 PI 2018-2020 comparación Nación



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

Acerca de la ubicación en quintiles, en el 2018 se ubicó en el quintil 3. Sin embargo, en el año 2019 subió 2 puestos y se ubicó en el quintil 5 y se agrupó con el conjunto de las Entidades públicas del nivel territorial con los mejores puntajes así mismo, en las vigencias 2020 bajo un puesto ubicándose en el quintil 4.

6. Dimensión 3. Gestión con Valores para Resultados

El propósito de esta dimensión es permitirle a la entidad realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

Para concretar las decisiones tomadas en el proceso de planeación institucional, y teniendo en cuenta el talento humano del que se dispone, en esta Dimensión se abordan los aspectos más importantes que debe atender una organización para cumplir con las funciones y competencias que le han sido asignadas. Para ello, esta dimensión se entenderá desde dos perspectivas: la primera, asociada a los aspectos relevantes para una adecuada operación de la organización “de la ventanilla hacia adentro”; y la segunda, referente a la relación Estado Ciudadano “de la ventanilla hacia afuera”.⁸

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional:

De la ventanilla hacia adentro:	Relación Estado Ciudadano:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos. ▪ Gestión Presupuestal y eficiencia del Gasto público. ▪ Gobierno digital. ▪ Seguridad digital. ▪ Defensa jurídica. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Racionalización de Trámites. ▪ Participación ciudadana en la gestión pública. ▪ Servicio al Ciudadano. ▪ Gobierno digital. ▪ Integridad.

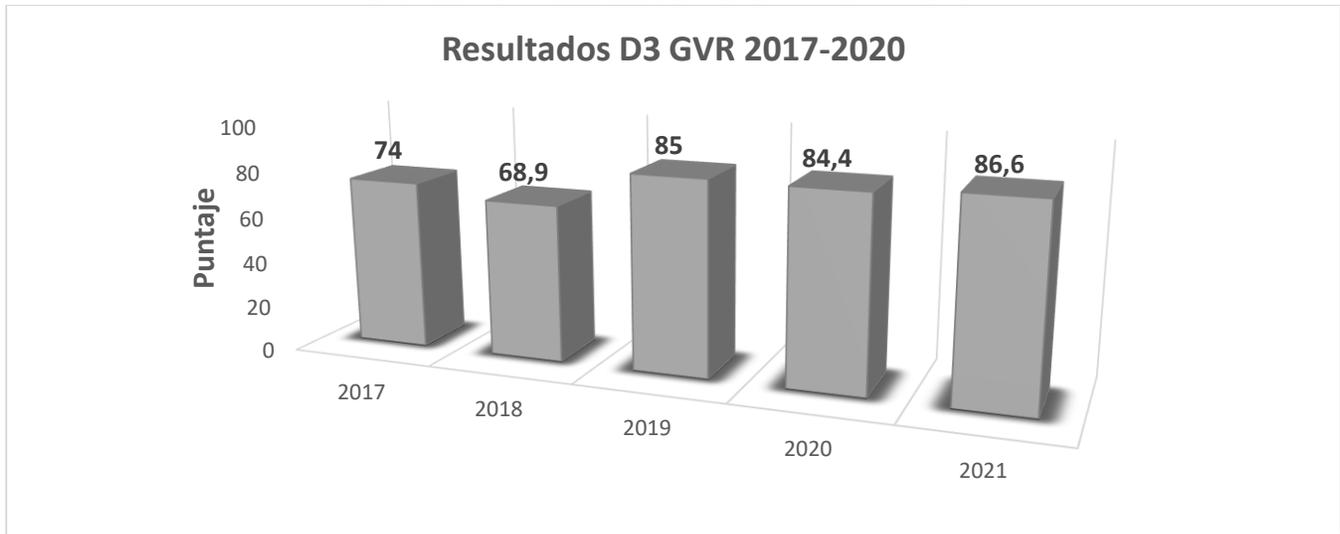
Los resultados de esta dimensión indican un puntaje 74,0 en 2017, 68,9 en el 2018, 85,0 en 2019, 84,4 en el 2020 y en el 2021 de 86,6. En este sentido, el desempeño de la Dimensión disminuyó en 5,1 del 2017 al 2018, no obstante, mejoró en 16,1 del 2018 al 2019, así mismo del 2019 al 2020 desmejoró en 0,6 puntos, sin embargo, del 2020 al 2021 mejoro en 2,2 puntos.

⁸ DAFP- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, marzo de 2021, pág., 53

iLo hacemos posible!

Lo anterior, refleja un nivel de mejoramiento en la implementación de las políticas que la integran, agilizando, simplificando y flexibilizando la operación de las UTS para la generación de bienes y servicios que garanticen necesidades y derechos de los ciudadanos. (Gráfica 15).

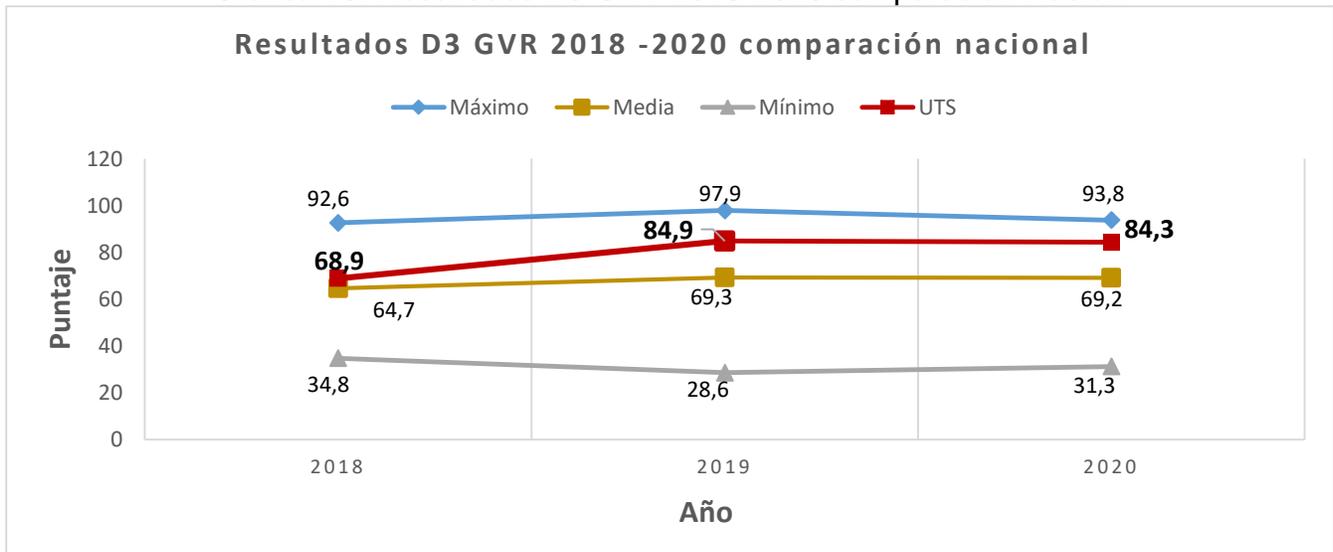
Gráfica 15. Resultados D3 GVR 2017-2020



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

De acuerdo con los resultados de los últimos 3 años, vale la pena presentar cuáles fueron los mejores y más bajos puntajes a nivel nacional, así como la ubicación en quintiles de esta dimensión en 2018, 2019 y 2020 (Gráfica 16)

Gráfica 16. Resultados D3 GRV 2018-2020 comparación Nación



Fuente: Reporte DAFP Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

iLo hacemos posible!

Conforme a la anterior gráfica se observa que esta Dimensión a nivel nacional, en el 2018 obtuvo un puntaje superior a la media nacional en 4,2 puntos, manteniendo esta posición superior en puntaje en las vigencias 2019 y 2020, para el primer caso obtuvo un puntaje de 15,6 puntos por encima, y en el segundo caso se posicionó en 15,1 puntos por encima.

Respecto a los máximos puntajes de las entidades pares, se ubicó en el 2018 en 23,7 puntos por debajo, así mismo, en 2019 lo estuvo en 13,0 puntos y en 2020 en 9,5 puntos. Respecto a las Entidades con los mínimos puntajes, se ubicó en el 2018 en 34,1 puntos por encima, de igual forma en 2019 en 56,3 puntos y en 2020 lo hizo en 53,0 por encima (Gráfica 16).

Acerca de la ubicación en quintiles, en el 2018 se ubicó en el quintil 3. Sin embargo, en las vigencias 2019 y 2020 subió 2 puestos y se ubicó en el quintil 5, agrupándose con las demás Entidades del nivel territorial que mejor gestionan sus valores para obtener sus resultados.

Con el fin de establecer de manera detallada el comportamiento de esta Dimensión es importante evidenciar la evaluación de las siguientes Políticas de gestión y desempeño institucional:

- Política 5 Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos (FOSP).
- Política 6 Gobierno Digital (GD).
- Política 7 Seguridad Digital (SD).
- Política 8 Defensa Jurídica (DJ).
- Política 10 Servicio al Ciudadano (SC).
- Política 11 Racionalización de Trámites (RT).
- Política 12 Participación Ciudadana en la Gestión Pública (PCGP).

6.1 Gestión con Valores - De la ventanilla hacia adentro

Desde esta primera perspectiva se presentarán las políticas de gestión institucional que operan internamente:

6.1.1. Política 5 Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos (FOSP)

El propósito de esta política es fortalecer las capacidades organizacionales mediante la alineación entre la estrategia institucional y el modelo de operación por procesos, la estructura y la planta de personal, de manera que contribuyan a la generación de mayor valor público en la prestación de bienes y servicios, aumentando la productividad estatal.⁹

⁹ DAFP- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, marzo de 2021, pág., 55

iLo hacemos posible!

La implementación de la Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos debe ser resultado del ejercicio de Direccionamiento Estratégico y Planeación, así como de los resultados obtenidos por la institución. Se trata de entender e interiorizar que todas las dimensiones de MIPG son piezas fundamentales e integrales en un proceso de análisis para el fortalecimiento organizacional.

Los resultados de esa Política indican un puntaje de 73,6 en el 2017, de 73,8 en el 2018, de 80,6 en el 2019, de 80,6 en el 2020 y de 78,8 en el 2021. De acuerdo a lo anterior se observa, que el desempeño de esta Política del 2017 al 2018 se mantuvo en 73 puntos, del 2018 al 2019 aumento evidentemente en 20,3, no obstante, se observa que de 2019 a 2020 disminuyó en 13,5, y de igual modo de 2020 a 2021 disminuyó en 1,8. (Gráfica 17).

Gráfica 17. Resultados P5 FOSP 2017-2021



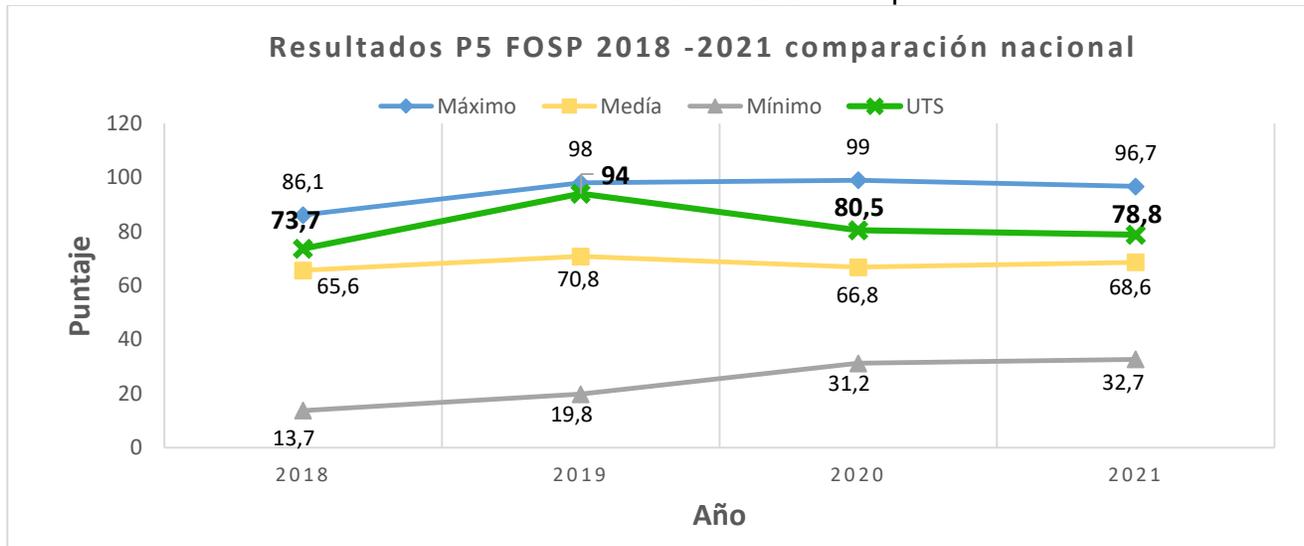
Fuente: Reporte DAFP Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

De acuerdo a los puntajes relacionados anteriormente, es necesario que los líderes de esta Política identifique las debilidades, los aspectos a mejorar y con este resultado diseñe y ejecute las acciones en el Plan de Mejoramiento, de acuerdo a las recomendaciones emitidas por el DAFP como resultado de la Medición del Desempeño Institucional de la vigencia 2021, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación en su respectiva consolidación y monitoreo permanente al cumplimiento de dicho plan de mejoramiento.

iLo hacemos posible!

Acorde con los resultados de los últimos 4 años, vale la pena presentar cuáles fueron los máximos y mínimos puntajes a nivel nacional, así como la ubicación en quintiles de la Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos en 2018, 2019, 2020 y 2021. Así las cosas, en el 2018 obtuvo un puntaje superior a la media nacional en 8,1 puntos, en 2019 obtuvo un puntaje superior en 23,2 puntos, en 2020 se posicionó en 13,7 puntos por encima y en 2021 lo hizo en 10,2 puntos. Respecto a los mejores puntajes, se ubicó en el 2018 en 12,4 puntos por debajo y de la misma manera, en 2019 puntuó en 4,0 puntos por debajo, en 2020 lo hizo en 18,5 y en 2021 estuvo 17,9 puntos por debajo. Referente a los mínimos puntajes en 2018 estuvo 60,0 puntos por encima, en 2019 lo hizo en 74,2 puntos, en 2020 en 49,3 y en 2021 logró posicionarse en 46,1 puntos por encima. (Gráfica 18)

Gráfica 18. Resultados P5 FOSP 2018-2021 comparación Nación



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

Acerca de la ubicación en quintiles, en el 2018 se ubicó en el quintil 4. Por otro lado, en las vigencias 2019 y 2020 subió 1 puesto y se ubicó en el quintil 5, agrupándose con las demás Entidades del nivel territorial con los mejores puntajes.

6.1.2. Política 6 Gobierno Digital (GD)

Gobierno Digital es la política de MIPG que busca promover el uso y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC, para consolidar un Estado y ciudadanos competitivos, proactivos, e innovadores, que generen valor público en un entorno de confianza digital.

iLo hacemos posible!

La política de Gobierno Digital contribuye a la Transformación Digital del sector público, la cual implica un cambio en los procesos, la cultura y el uso de la tecnología (principalmente tecnologías emergentes y de la Cuarta Revolución Industrial), para el mejoramiento de las relaciones externas de las entidades de Gobierno, a través de la prestación de servicios más eficientes.

Esto significa, que a través del Gobierno Digital se busca que tanto el Estado como ciudadanos y diferentes actores de la sociedad, hagan uso de las TIC como herramientas que permiten optimizar la gestión de las entidades, interactuar de manera ágil y coordinada, trabajar conjuntamente en el diseño y desarrollo de políticas, normas, proyectos y servicios, y dar solución a problemáticas y necesidades de interés público.

En este sentido, la política de Gobierno Digital actúa como una política transversal que se relaciona con las demás políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, facilitando su implementación y potenciando los beneficios tanto para las entidades del Estado, como para ciudadanos, usuarios y grupos de interés. A partir de ello, políticas como Talento Humano, Planeación Institucional, Gestión Presupuestal, Transparencia y Acceso a la Información Pública, Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, Servicio al Ciudadano, Participación ciudadana, Racionalización de Trámites, Gestión Documental, Seguridad Digital, Gestión del conocimiento y la innovación, entre otras, son apalancadas a través de Gobierno digital¹⁰.

La política de Gobierno Digital se debe implementar a través de dos líneas de acción que orientan su desarrollo: TIC para el Estado y TIC para la Sociedad; así como de tres habilitadores transversales, que son los elementos que proporcionan la base de la política: Seguridad de la Información, Arquitectura y Servicios Ciudadanos Digitales. A continuación, se define cada uno de estos elementos:

✓ Componentes

- TIC para el Estado: Tiene como objetivo mejorar el funcionamiento de las entidades públicas y su relación con otras entidades públicas, a través del uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
- TIC para la Sociedad: Tiene como objetivo fortalecer la sociedad y su relación con el Estado en un entorno confiable que permita la apertura y el aprovechamiento de los datos públicos, la colaboración en el desarrollo de productos y servicios de valor público, el diseño conjunto de servicios, la participación ciudadana en el diseño de políticas y normas, y la identificación de soluciones a problemáticas de interés común.

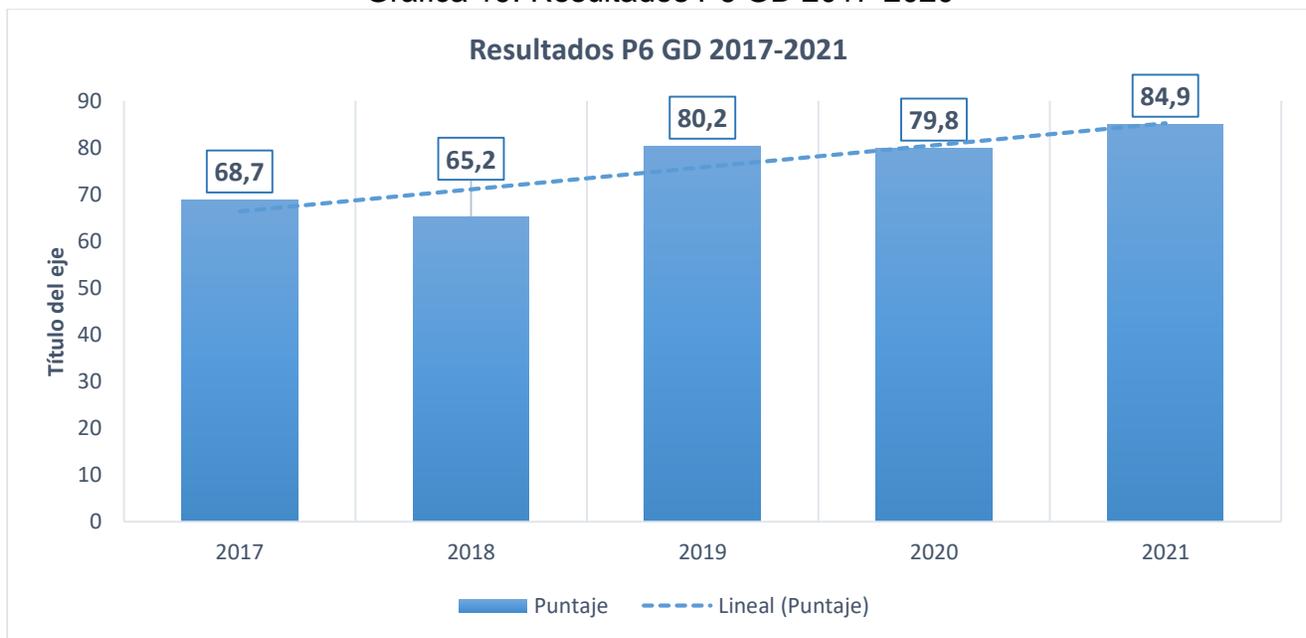
¹⁰ DAFP- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, marzo de 2021, pág., 59-60

iLo hacemos posible!

✓ **Habilitadores Transversales**

- Seguridad de la Información: Busca que las entidades públicas incorporen la seguridad de la información en todos sus procesos, trámites, servicios, sistemas de información, infraestructura y en general, en todos los activos de información de las entidades del Estado, con el fin de preservar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y privacidad de los datos.
- Arquitectura: busca que las entidades públicas apliquen en su gestión, un enfoque de Arquitectura Empresarial para el fortalecimiento de sus capacidades institucionales y de gestión de TI, aplicando los lineamientos, estándares y mejores prácticas contenidos en el Marco de Referencia de Arquitectura Empresarial del Estado.
- Servicios Ciudadanos Digitales: busca que los servicios ciudadanos digitales sean integrados a los procesos, servicios digitales, trámites digitales, sistemas de información y demás que lo requieran, buscando racionalizar recursos, estandarizar y armonizar la administración pública en pro de mejorar los servicios del Estado.

Gráfica 19. Resultados P6 GD 2017-2020



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

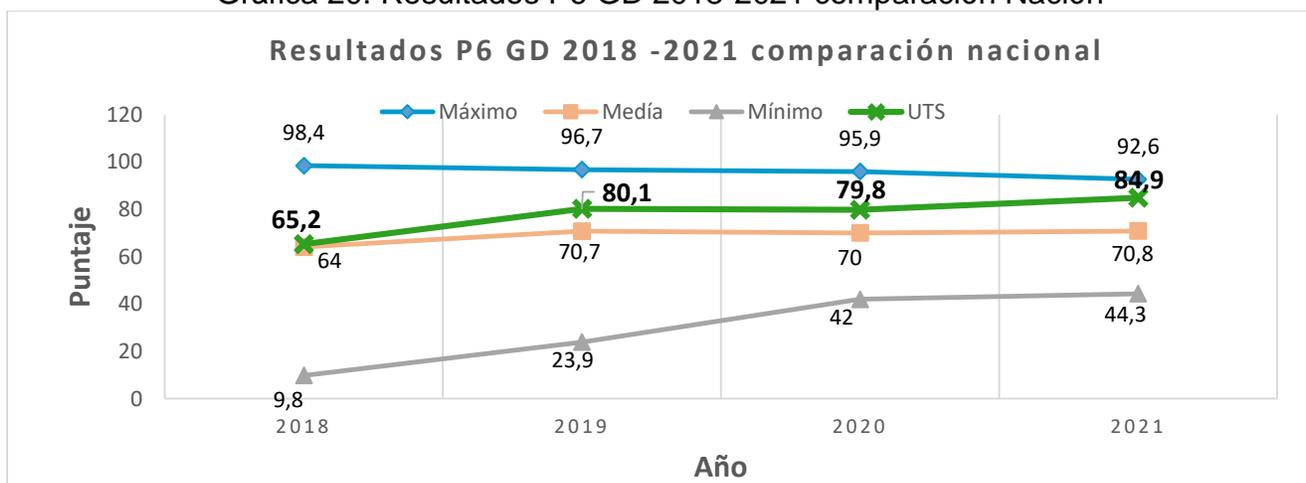
Los anteriores resultados registran un puntaje de 68,7 en el 2017, en el 2018 de 65,2, en 2019 de 80,2, en el 2020 de 79,8 y en el 2021 de 84,9. En este sentido, el desempeño de la Política desmejoró en 3,5 puntos del 2017 al 2018, así mismo, aumentó en 15,0 puntos del 2018 al 2019 del 2019 al 2020 disminuyó levemente el puntaje en 0,4, sin embargo del 2020 al 2021 aumento en 5,1 (gráfica 19).

iLo hacemos posible!

Lo anterior, refleja un desempeño positivo de la Política en la vigencia 2021, es decir, que la Institución mejoró la capacidad de usar y aprovechar las tecnologías de la información y las comunicaciones al interior de sus procesos institucionales y frente a los servicios que presta a los grupos de valor en un ambiente de confianza digital. Así mismo, se ha evidenciado que el líder de Política ha diseñado y ejecutado actividades eficaces en la Plan de Mejoramiento producto de las recomendaciones emitidas por el DAFP como resultado de la Medición del Desempeño Institucional de la vigencia 2021, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación en su respectiva consolidación y monitoreo al cumplimiento de dicho plan de mejoramiento.

De acuerdo con los resultados de los últimos 4 años, merece la pena presentar cuáles fueron los máximos y mínimos puntajes a nivel nacional, así como la ubicación en quintiles de la Política de Gobierno Digital en las vigencias 2018, 2019, 2020 y 2021 (Gráfica 20).

Gráfica 20. Resultados P6 GD 2018-2021 comparación Nación



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

Así las cosas, la Política de Gobierno Digital en el 2018 obtuvo un puntaje superior a la media nacional en 1,2 puntos, así mismo, en 2019 estuvo 9,4 puntos por encima, para el 2020 logró posicionarse por encima en 9,8 puntos y en 2021 lo hizo en 14,1 puntos por encima. En relación a los máximos puntajes, esta política se ubicó en el 2018 en 33,2 puntos por debajo, así mismo, en 2019 se ubicó 16,6 puntos por debajo, en 2020 lo hizo en 16,1 y en 2021 estuvo 7,7 puntos por debajo. Por otra parte, en observancia de los mínimos puntajes en el 2018 se posicionó en 55,4 puntos por encima, de la misma manera, en 2019 estuvo en 56,2 puntos por encima, en 2020 logró estar 37,8 puntos por encima y de igual forma lo hizo en 2021 en 40,6 puntos por encima. (Gráfica 20).

Acerca de la ubicación en quintiles, en el 2018 se ubicó en el quintil 3. Sin embargo, en el año 2019 subió 1 puesto y se ubicó en el quintil 4, para el 2020 logró subir 1 puesto ubicándose en el quintil 5.

iLo hacemos posible!

6.1.3. Política 7 Seguridad Digital (SD)

La medición de esta Política permite fortalecer la capacidad de la Institución para identificar, gestionar, tratar y mitigar los riesgos de seguridad digital en sus actividades socioeconómicas en el entorno digital, así como en la creación e implementación de instrumentos de resiliencia, recuperación y respuesta nacional en un marco de cooperación, colaboración y asistencia. Lo anterior, con el fin de contribuir al crecimiento de la economía digital nacional, lo que a su vez impulsará una mayor prosperidad económica y social en el país.¹¹

Gráfica 21. Resultados P7 SD 2017-2021



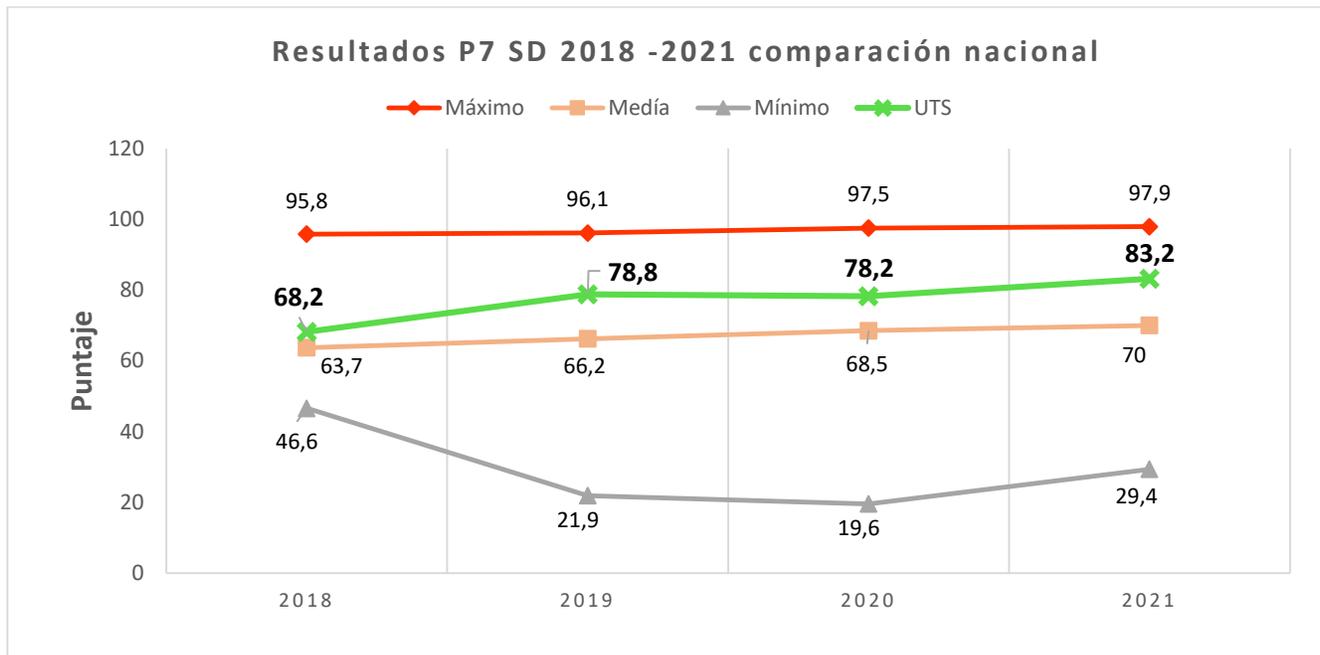
Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

De acuerdo con los resultados anteriores (gráfica 21) de las vigencias 2017 a 2021 se puede observar que la medición a la gestión institucional de esta Política presenta una puntuación así: en el 2017 de 55,4, en el 2018 de 68,3, en el 2019 de 78,8, en el 2020 de 78,2 y en el 2021 de 83,2. Como se evidencia el desempeño de esta Política refleja el mejoramiento en la gestión de los riesgos de seguridad digital en las vigencias estudiadas, del 2017 al 2018 mejoró sustancialmente en 12,9 puntos, y de 2018 a 2019 aumento en 10,5 puntos, no obstante, disminuyó en 0,6 puntos del 2019 al 2020 y del 2020 al 2021 aumentó en 5 puntos.

Conforme con los resultados de los últimos 4 años, se presenta a continuación los máximos y mínimos puntajes a nivel nacional, así como la ubicación en quintiles de esta política en 2018, 2019, 2020 y 2021 (Gráfica 22).

¹¹ DAFP- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, marzo de 2021, págs., 57

Gráfica 22. Resultados P7 SD 2018-2021 comparación Nación



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

Así las cosas, esta Política en el 2018 obtuvo un puntaje superior a la media nacional en 4,5 de igual manera, en 2019 con 12,6 puntos por encima, para el 2020 se posicionó 9,7 puntos por encima y en el 2021 lo hizo en 13,2 puntos arriba. Por otra parte, al analizar los máximos puntajes, se observa que se ubicó en el 2018 con 27,6 puntos por debajo, así mismo, en 2019 su puntuación alcanzó 17,3 puntos por debajo, en 2020 estuvo en 19,3 puntos por debajo y en 2021 se posicionó 14,7 puntos por debajo. Por otro lado, si se observan los mínimos puntajes, en el 2018 se ubicó 21,6 puntos por encima, en la vigencia 2019 logró estar 56,9 puntos por encima, en 2020 lo estuvo en 58,6 y en la vigencia 2021 lo hizo en 53,8 puntos por encima. (Gráfica 22).

En este orden de ideas, con respecto a la ubicación en quintiles, en el 2018 se agrupó en el quintil 4. en las vigencias 2019 y 2020 aumentó 1 puesto y se posicionó en el quintil 5, agrupándose con los mejores puntajes.

6.1.4. Política 8 Defensa Jurídica (DJ)

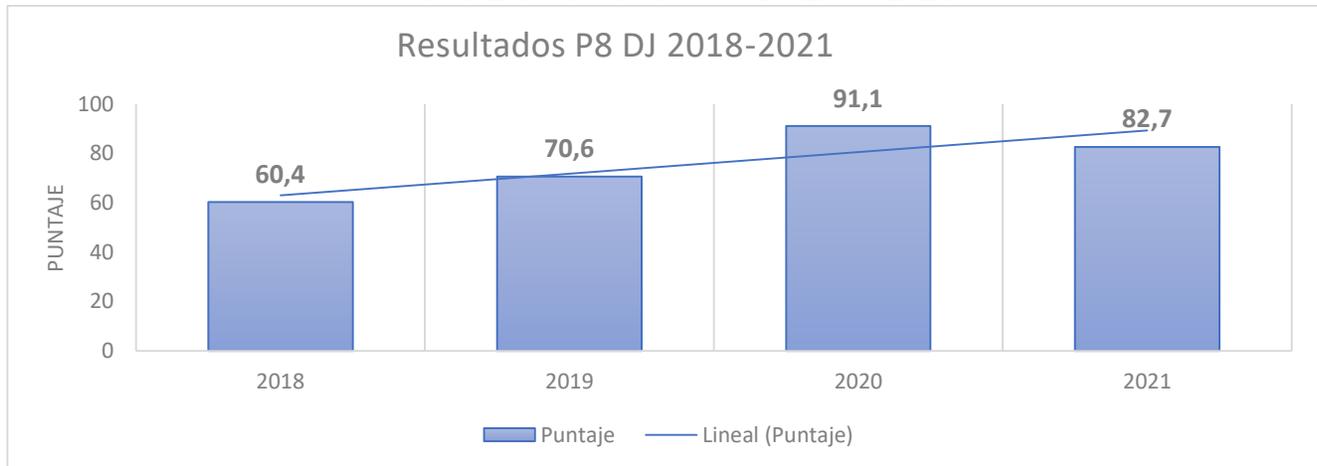
Esta política busca que las entidades orienten sus actividades en el marco de un modelo de Gerencia Jurídica Pública eficiente y eficaz que permita lograr de manera sostenible una disminución del número de demandas en su contra y del valor de las condenas a su cargo. Lo anterior aunado a un mejoramiento de su desempeño en la etapa judicial y en la recuperación por vía de la acción de repetición o del llamamiento en garantía con fines de repetición de las sumas pagadas por sentencias, conciliaciones o laudos arbitrales cuando a ello haya lugar.

iLo hacemos posible!

La política transversal de defensa jurídica del Estado desarrolla los lineamientos estratégicos y componentes requeridos para una adecuada gestión del Ciclo de Defensa Jurídica por parte de cualquier entidad estatal. Esta se inscribe en el marco del Sistema de Defensa Jurídica del Estado, que busca garantizar la articulación institucional para la implementación de la política pública de defensa jurídica en el país.¹²

Al realizar un análisis de esta política, se observa que en el 2018 obtuvo un puntaje de 60,4 en el 2019, de 70,6 en el 2020 de 91,1 y en el 2021 de 82,7.¹³ (Gráfica 23). Como se observa el desempeño de esta Política refleja el mejoramiento en la defensa jurídica de la Institución en las vigencias estudiadas, del 2018 al 2019 mejoró en 10,2 puntos, y de 2019 a 2020 aumentó ostensiblemente en 20,5 puntos, no obstante, disminuyó en 8,4 puntos del 2020 al 2021.

Gráfica 23. Resultados P8 DJ 2018-2021



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

De acuerdo a los puntajes relacionados anteriormente, es posible inferir que la institución ha avanzado en el desarrollo de cada una de las etapas que comprenden el ciclo de la defensa jurídica de acuerdo a los lineamientos de orden legal, no obstante, es necesario que el líder de esta Política identifique las debilidades, los aspectos a mejorar y con este resultado diseñe y ejecute acciones eficaces con el propósito de implementar el Plan de Mejoramiento, de acuerdo a las recomendaciones emitidas por el DAFP como resultado del reporte de respuestas y evidencias aportadas en el formulario de preguntas del FURAG de la vigencia 2021, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación en su respectiva consolidación y monitoreo permanente al cumplimiento de dicho plan de mejoramiento.

¹² DAFP- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, marzo de 2021, pág. 63

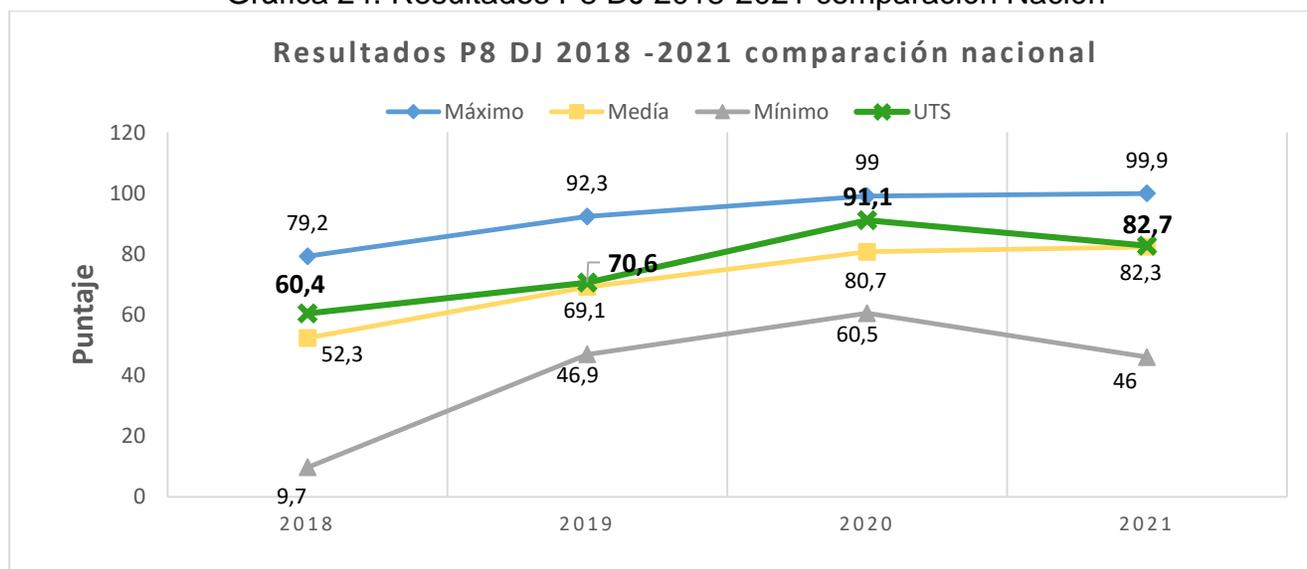
¹³ En la vigencia 2017 el DAFP no presentó resultados en el Informe de Gestión y Desempeño Institucional, abril 2018.

iLo hacemos posible!

En observancia de los resultados de los últimos 4 años, se presenta a continuación los máximos y mínimos puntajes a nivel nacional, así como la ubicación en quintiles de esta política en 2018, 2019, 2020 y 2021. Realizando una comparación con la media nacional, la Política de Defensa Judicial en el 2018 obtuvo un puntaje superior en 8,1 puntos, así mismo, en 2019 obtuvo un puntaje mayor en 1,5 puntos, de igual manera, en 2020 obtuvo un puntaje superior que la media en 10,4 y en 2021 fue superior en 0,4 puntos. En relación a los máximos puntajes, esta política se ubicó en el 2018 en 18,8 puntos por debajo del puntaje máximo de los grupos par, en 2019 presentó 21,7 puntos por debajo, lo mismo que en 2020 que se ubicó en 7,9 por debajo y de igual manera en la vigencia 2021, estuvo 17,2 por debajo.

Por otro lado, respecto a las Entidades con los mínimos puntajes, se ubicó en el 2018 en 50,7 puntos por encima, de igual forma en 2019 lo hizo en 23,7 puntos, en 2020 estuvo 30,6 puntos y en el 2021 logró estar 36,7 puntos por encima. (Gráfica 24).

Gráfica 24. Resultados P8 DJ 2018-2021 comparación Nación



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

Referente a la ubicación en quintiles, en el 2018 y 2019 se ubicó en el quintil 4, no obstante, en el 2020 aumentó 1 puesto y se posicionó en el quintil 5, es decir, que se agrupó en los mejores puntajes.

6.2. Gestión con Valores - Relación Estado Ciudadano

Desde esta segunda perspectiva de la dimensión de Gestión con Valores para el Resultado, se desarrollarán las políticas que permiten mantener una constante y fluida interacción con los grupos de interés y ciudadanía de manera transparente y participativa, prestando un servicio de excelencia y facilitando la garantía del ejercicio de los derechos ciudadanos, a través de la entrega efectiva de productos, servicios e información.

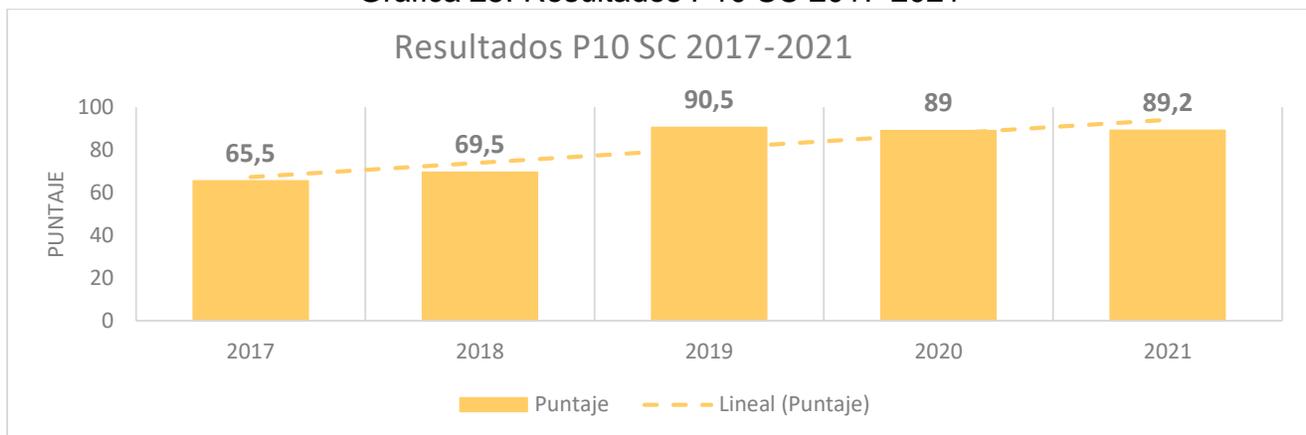
iLo hacemos posible!

6.2.1. Política 10 Servicio al Ciudadano (SC)

Dentro de los fines esenciales del Estado se encuentra servir a la comunidad, razón por la cual, la implementación de la Política trasciende de la atención oportuna y con calidad de los requerimientos de los ciudadanos; su cabal cumplimiento implica que las organizaciones públicas orienten su gestión a la generación de valor público y garanticen el acceso a los derechos de los ciudadanos y sus grupos de valor.

En el año 2013, el documento Conpes 3785 adoptó el Modelo de Eficiencia Administrativa al Servicio del Ciudadano definiendo dos áreas de intervención principales: la ventanilla hacia adentro y la ventanilla hacia afuera, incorporando en cada una de ellas componentes o líneas de trabajo que debían fortalecerse al interior de las entidades para mejorar la efectividad, la colaboración y la eficiencia de las mismas, y sus capacidades para atender oportunamente y con calidad los requerimientos de los ciudadanos. Dicho Modelo de Eficiencia Administrativa al Servicio del Ciudadano se actualiza y articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el año 2017.¹⁴

Gráfica 25. Resultados P10 SC 2017-2021



Fuente: Reporte DAFP Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

Al realizar un análisis de esta política, se observa que en el 2017 obtuvo un puntaje de 65,5, en el 2018 de 69,5, en 2019 de 90,5, en 2020 de 89,0 y en 2021 de 89,2. En este sentido, el desempeño de la Política mejoró en 4,0 puntos del 2017 al 2018, de igual manera mejoró ostensiblemente en 21,0 puntos del 2018 al 2019, no obstante, del 2019 al 2020 disminuyó en 1,5 puntos y del 2020 al 2021 aumentó 0,2 puntos (gráfica 25). Lo anterior, refleja los esfuerzos por garantizar el acceso efectivo, oportuno y de calidad de los grupos de valor y ciudadanía en general a sus derechos en todos los escenarios de relacionamiento con la institución. Sin embargo, es necesario que los líderes de esta Política identifiquen las debilidades, los

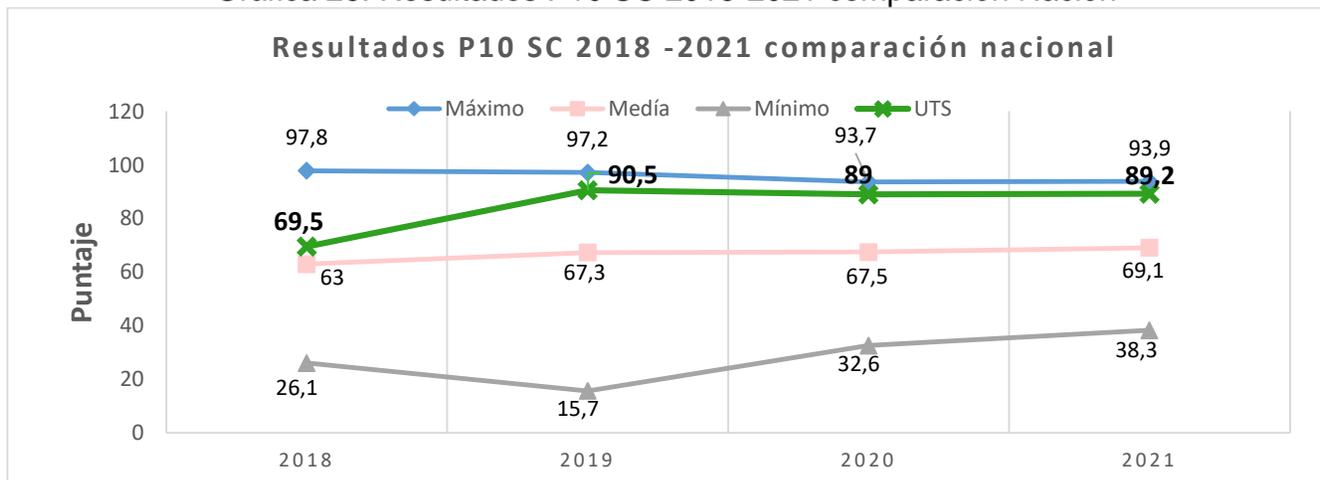
¹⁴ DAFP- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, marzo de 2021, pág. 73

iLo hacemos posible!

aspectos a mejorar y con este resultado diseñen y ejecuten acciones eficaces, con el propósito de implementar el Plan de Mejoramiento, de acuerdo a las recomendaciones emitidas por el DAFP como resultado del reporte de respuestas y evidencias aportadas en el formulario de preguntas del FURAG de la vigencia 2021, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación en su respectiva consolidación y monitoreo permanente al cumplimiento de dicho plan de mejoramiento.

Acorde con los resultados de los últimos 4 años, vale la pena presentar cuáles fueron los máximos y mínimos puntajes de esta política a nivel nacional, en las mediciones de desempeño institucional, así como la ubicación en quintiles de las UTS en 2018, 2019 y 2020. Al realizar la siguiente comparación se evidencia que en el 2018 obtuvo un puntaje superior a la media nacional en 6,5 puntos, de igual manera, en el 2019 obtuvo un puntaje superior en 23,2 puntos, para el 2020 se posicionó en 21,5 puntos por encima, de igual manera lo hizo en 2021 con 20,1 puntos por encima. Por otra parte, al analizar los máximos puntajes, se observa que se ubicó en el 2018 con 28,3 puntos por debajo, así mismo, en 2019 su puntuación alcanzó 6,7 puntos por debajo, en 2020 y 2021 estuvo en 4,7 puntos por debajo. Por otro lado, si se observan los mínimos puntajes, en el 2018 se ubicó 43,4 puntos por encima, en la vigencia 2019 logró estar 74,8 puntos por encima, en 2020 lo estuvo en 56,4 y en la vigencia 2021 lo hizo en 50,9 puntos por encima. (Gráfica 26).

Gráfica 26. Resultados P10 SC 2018-2021 comparación Nación



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

En este orden de ideas, con respecto a la ubicación en quintiles, en el 2018 se agrupó en el quintil 4, en las vigencias 2019 y 2020 aumentó 1 puesto y se posicionó en el quintil 5, agrupándose con los mejores puntajes.

iLo hacemos posible!

6.2.2. Política 11 Racionalización de Trámites (RT)

Esta política tiene como propósito reducir los costos de transacción en la interacción de los ciudadanos con el Estado, a través de la racionalización, simplificación y automatización de los trámites; de modo que los ciudadanos accedan a sus derechos, cumplan obligaciones y desarrollen actividades comerciales o económicas de manera ágil y efectiva frente al Estado.

Los trámites son los mecanismos a través de los cuales los ciudadanos, usuarios y grupos de valor acceden a sus derechos y cumplen con sus obligaciones. La política de Racionalización de Trámites está orientada a simplificar, estandarizar, eliminar, optimizar y automatizar trámites y procedimientos administrativos, para facilitar el acceso de los ciudadanos a sus derechos reduciendo costos, tiempos, documentos, procesos y pasos en su interacción con las entidades públicas.¹⁵

Gráfica 27. Resultados P11 RT 2017-2021



Fuente: Reporte DAFP Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

Al realizar un análisis de esta política, se observa que en el 2017 obtuvo un puntaje de 75,2 en el 2018 de 83,3 en el 2019 de 96,7, en el 2020 de 86,6 y en el 2021 de 81,9. (gráfica 27). Como se observa el desempeño de esta Política refleja el mejoramiento en 8,1 puntos del 2017 al 2018, de igual manera, mejoró ostensiblemente en 13,4 puntos del 2018 al 2019, no obstante, del 2019 al 2020 disminuyó en 10,1 puntos y de la misma manera de 2020 al 2021 disminuyó en 4,7 puntos. Lo anterior, refleja un grado de mejoramiento de la gestión de los trámites al interior de la institución a través de la racionalización, simplificación y automatización de los trámites con el propósito de responder a las necesidades y expectativas de los grupos de valor

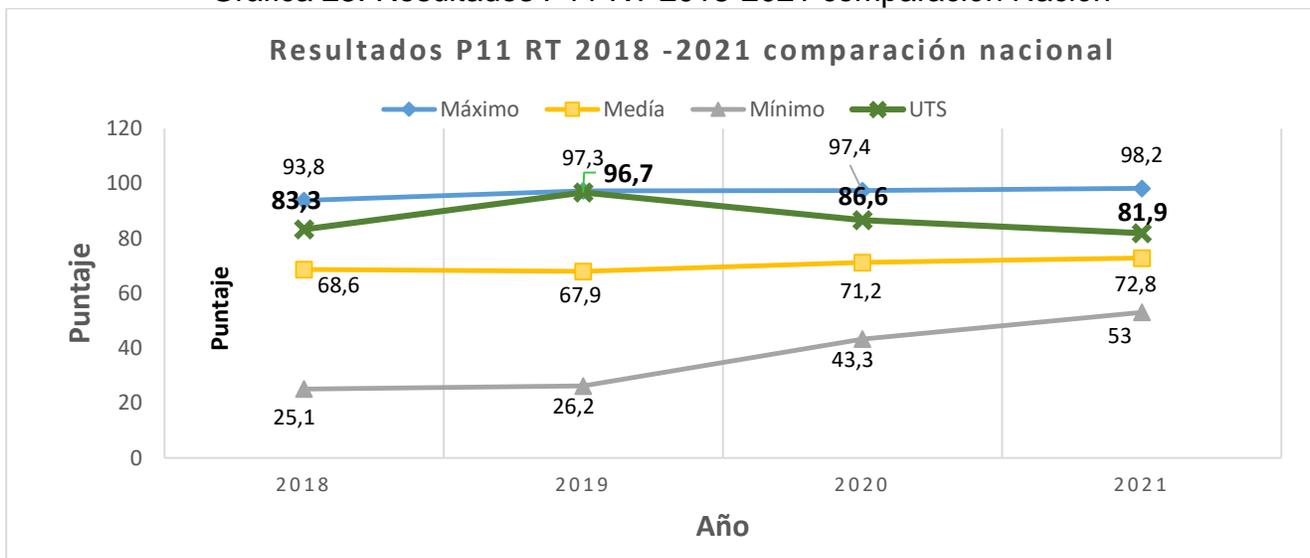
¹⁵ DAFP- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, marzo de 2021, pág. 74

iLo hacemos posible!

de las UTS. No obstante, es necesario que los líderes de esta Política identifiquen las debilidades, los aspectos a mejorar y con este resultado diseñen y ejecuten acciones eficaces, con el propósito de implementar el Plan de Mejoramiento, de acuerdo a las recomendaciones emitidas por el DAFP como resultado del reporte de respuestas y evidencias aportadas en el formulario de preguntas del FURAG de la vigencia 2021, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación en su respectiva consolidación y monitoreo permanente al cumplimiento de dicho plan de mejoramiento.

Conforme con los resultados de los últimos 4 años, es necesario realizar un análisis los máximos y mínimos puntajes a nivel nacional de esta Política, así como la ubicación en quintiles en 2018, 2019, 2020 y 2021. Se tiene que en el 2018 obtuvo un puntaje superior a la media nacional en 14,7 puntos, así mismo, en 2019 logró un puntaje superior en 28,8 puntos, lo mismo que 2020 que estuvo en 15,4 por encima y en 2021 lo hizo en 9,1. Por otro lado, al observar el resultado con los máximos puntajes, se ubicó en el 2018 en 10,5 puntos por debajo, así mismo, en 2019 lo hizo en 0,6 puntos, en 2020 se ubicó en 10,8 por debajo y en 2021 estuvo 16,3 por debajo. Por otra parte, si se observan los mínimos puntajes, se ubicó en el 2018 en 58,2 puntos por encima, de igual forma en 2019 logró estar 70,5 puntos por encima, en 2020 lo hizo en 43,3 puntos arriba y en 2021 logró estar 28,9 puntos por encima (gráfica 28).

Gráfica 28. Resultados P11 RT 2018-2021 comparación Nación



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

Acerca de la ubicación en quintiles, desde el 2018, 2019 y 2020 se ubicó en el quintil 5 y se agrupó con las entidades del Orden territorial que gestionan mejor sus trámites.

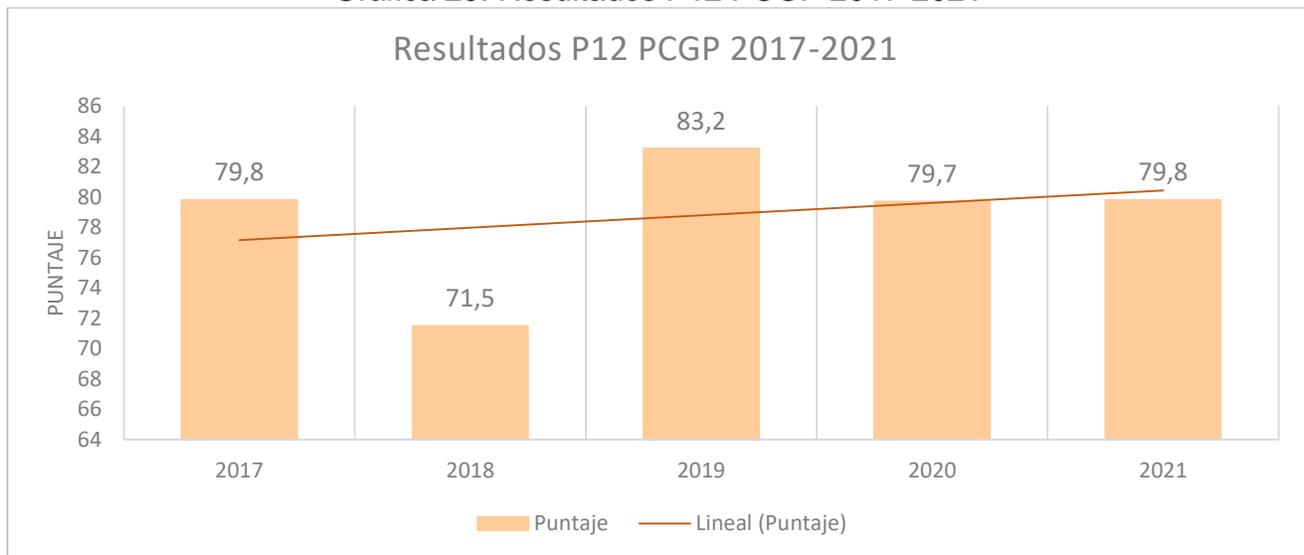
iLo hacemos posible!

6.2.3. Política 12 Participación Ciudadana en la Gestión Pública

Esta política tiene como propósito permitir que las entidades garanticen la incidencia efectiva de los ciudadanos y sus organizaciones en los procesos de planeación, ejecución, evaluación -incluyendo la rendición de cuentas- de su gestión, a través de diversos espacios, mecanismos, canales y prácticas de participación ciudadana.¹⁶

Al observar el puntaje de esta política tenemos que en 2017 obtuvo 79,8, en el 2018 de 71,5, en 2019 de 83,2, en el 2020 de 79,7 y en el 2021 de 79,8. En este sentido, el desempeño desmejoró en 8,3 puntos del 2017 al 2018, no obstante, aumentó en 11,7 de 2018 al 2019, sin embargo, de 2019 al 2020 disminuyó en 3,5 puntos y de igual forma ocurrió del 2020 al 2021 en 3,5 puntos (gráfica 29). Por lo anterior, es necesario que los líderes de esta Política identifiquen las debilidades, los aspectos a mejorar y con este resultado diseñen y ejecuten acciones eficaces, con el propósito de implementar el Plan de Mejoramiento, de acuerdo a las recomendaciones emitidas por el DAFP como resultado del reporte de respuestas y evidencias aportadas en el formulario de preguntas del FURAG de la vigencia 2021, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación en su respectiva consolidación y monitoreo permanente al cumplimiento de dicho plan de mejoramiento.

Gráfica 29. Resultados P12 PCGP 2017-2021

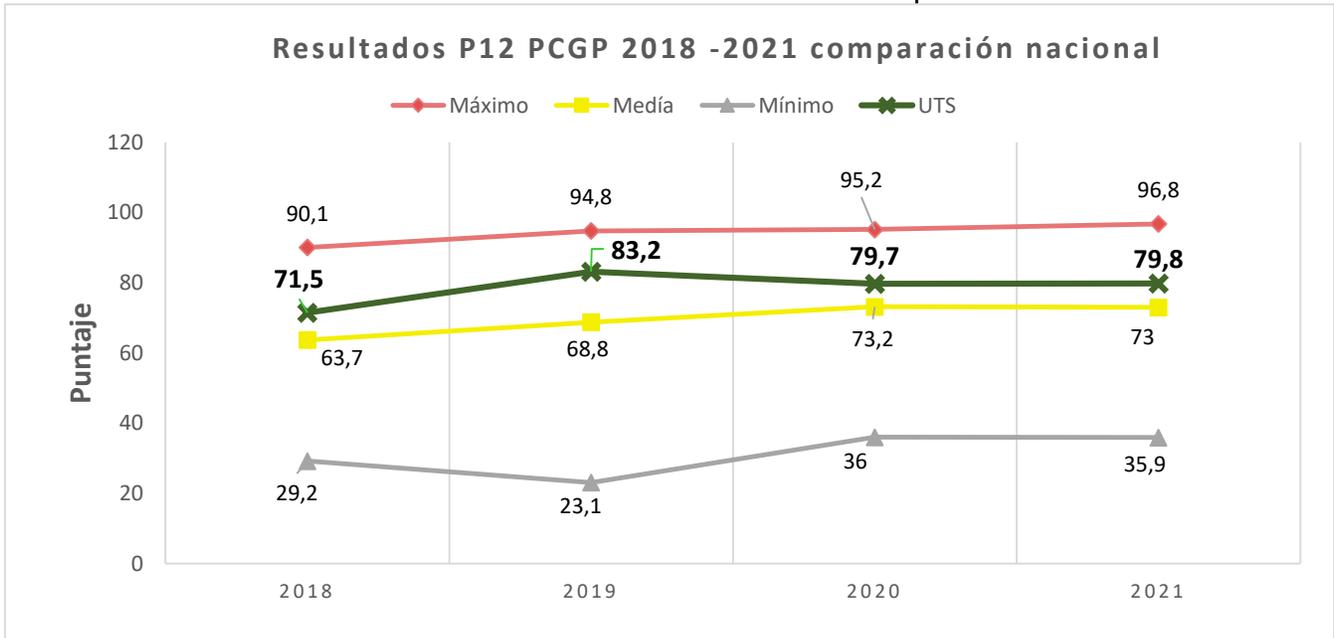


Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

De acuerdo con los resultados de los últimos 4 años, vale la pena presentar cuáles fueron los máximos y mínimos puntajes a nivel nacional, así como la ubicación en quintiles de esta Política en 2018, 2019, 2020 y 2021 (Gráfica 30).

¹⁶ DAFP- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, marzo de 2021, pág. 76

Gráfica 30. Resultados P12 PCGP 2018-2020 comparación Nación



Fuente: Reporte DAFP Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

Al realizar comparación de esta política a nivel nacional, se evidencia que en el 2018 obtuvo un puntaje superior a la media nacional en 7,8 puntos, de igual manera, en el 2019 obtuvo un puntaje superior en 14,4 puntos, para el 2020 se posicionó en 6,5 puntos por encima, de igual manera lo hizo en 2021 con 6,8 puntos por encima. Por otra parte, al analizar los máximos puntajes, se observa que se ubicó en el 2018 con 18,6 puntos por debajo, así mismo, en 2019 su puntuación alcanzó 11,6 puntos por debajo, en 2020 alcanzó 15,5 puntos por debajo y 2021 estuvo en 17,0 puntos por debajo. Por otro lado, si se observan los mínimos puntajes, en el 2018 se ubicó 42,3 puntos por encima, en la vigencia 2019 logró estar 60,1 puntos por encima, en 2020 lo estuvo en 43,7 y en la vigencia 2021 lo hizo en 43,9 puntos por encima. (Gráfica 30).

Acerca de la ubicación en quintiles, en el 2018 se ubicó en el quintil 4. De igual manera, en el año 2019 subió 1 puesto y se ubicó en el quintil 5, por su parte, en 2020 disminuyó 1 quintiles y se ubicó en el quintil 4.

7. Dimensión 4. Evaluación de Resultados (ER)

Esta dimensión tiene como propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico. Tener un conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de lo planeado, le permite a la entidad (i) saber permanentemente el estado de avance de su gestión, (ii) plantear las acciones para mitigar posibles riesgos que la puedan desviar del cumplimiento de sus metas, y (iii) al final del periodo, determinar si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, en las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con un uso óptimo de recursos. La Evaluación de Resultados permite también definir los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de necesidades y resolución de los problemas de los grupos de valor.

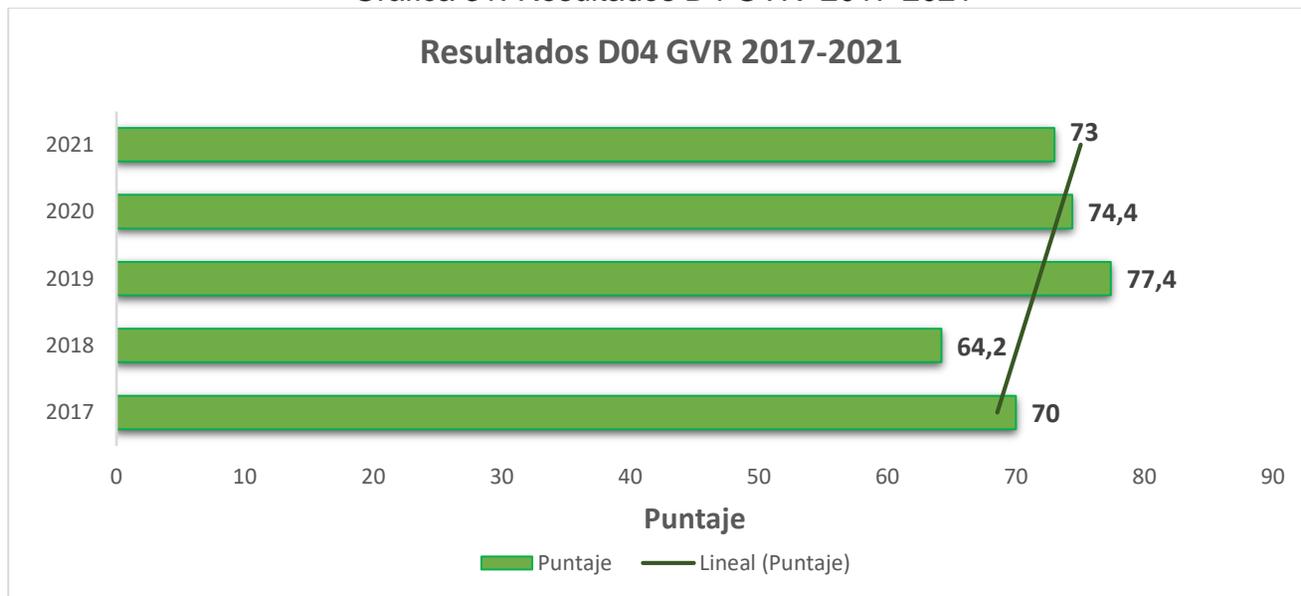
En términos generales, MIPG busca que la Evaluación de Resultados se aprecie en dos momentos: a través del seguimiento a la gestión institucional, y en la evaluación propiamente de los resultados obtenidos. Tanto el seguimiento como la evaluación exigen contar con indicadores para monitorear y medir el desempeño de las entidades. Estos indicadores se diseñan en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, y dada la importancia que tienen, deben enfocarse en los criterios, directrices y normas que orientan la gestión, y en los productos, resultados e impactos derivados de ésta.¹⁷

Al realizar un análisis de esta política, se observa que en el 2017 obtuvo un puntaje de 70,0, en el 2018 de 64,2, en el 2019 de 77,4, en el 2020 de 74,4 y de 73,0 en 2021. En este sentido, el desempeño disminuyó en 5,8 del 2017 al 2018, no obstante, aumentó del 2018 al 2019 en 13,2 puntos, se redujo en 3,0 puntos del 2019 al 2020, de la misma manera del 2020 al 2021 disminuyó en 1,4 puntos. Por lo anterior, es necesario que los líderes de esta Política identifiquen las debilidades, los aspectos a mejorar y con este resultado diseñen y ejecuten acciones eficaces, con el propósito de implementar el Plan de Mejoramiento, de acuerdo a las recomendaciones emitidas por el DAFP como resultado del reporte de respuestas y evidencias aportadas en el formulario de preguntas del FURAG de la vigencia 2021, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación en su respectiva consolidación y monitoreo permanente al cumplimiento de dicho plan de mejoramiento. (Gráfica 31)

¹⁷ DAFP- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, marzo de 2021, pág. 81

iLo hacemos posible!

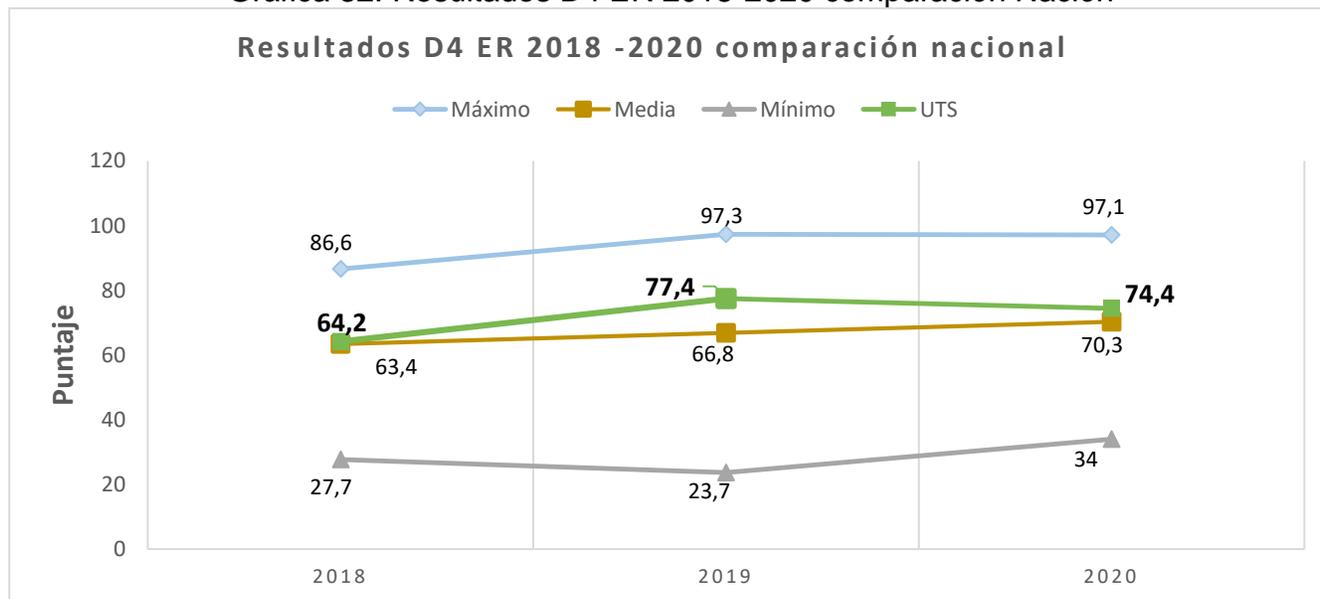
Gráfica 31. Resultados D4 GVR 2017-2021



Fuente: Reporte DAFP Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

De acuerdo con los resultados de los últimos 3 años, vale la pena presentar cuáles fueron los máximos y mínimos puntajes a nivel nacional, así como la ubicación en quintiles de esta Dimensión en 2018, 2019 y 2020 (Gráfica 32).

Gráfica 32. Resultados D4 ER 2018-2020 comparación Nación



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

iLo hacemos posible!

Comparativamente la Dimensión de Evaluación de Resultados, en el 2018 obtuvo un puntaje superior a la media nacional en 0,8 puntos, de igual manera en 2019 obtuvo un puntaje superior en 10,6 puntos y en el 2020 estuvo en 4,1 puntos por encima. En relación a los máximos puntajes, se ubicó en el 2018 en 22,4 puntos por debajo, en 2019 estuvo en 19,9 puntos por debajo y en 2020 lo hizo en 22,7. Por otro lado, respecto a los mínimos puntajes, se ubicó en el 2018 en 36,5 puntos por encima, en 2019 lo hizo en 53,7 puntos y en 2020 en 40,4 (Gráfica 32).

Acerca de la ubicación en quintiles, en el 2018 se ubicó en el quintil 3. Sin embargo, en las vigencias 2019 y 2020 subió 1 puesto y se ubicó en el quintil 4.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de la siguiente Política de Gestión y Desempeño Institucional:

7.1.1. Política 13 Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional (SEDI)

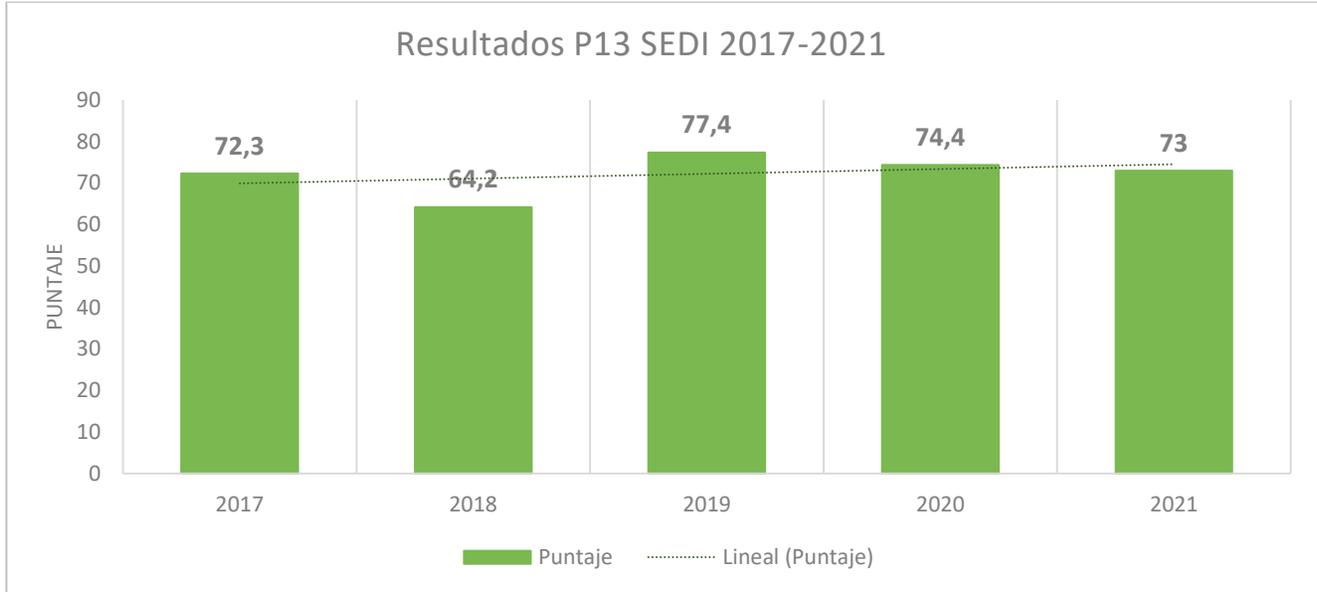
Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.¹⁸

Al observar el puntaje de esta política tenemos que en 2017 obtuvo 72,3, en el 2018 de 64,2, en 2019 de 77,4, en el 2020 de 74,4 y en el 2021 de 73,0. En este sentido, el desempeño desmejoró en 8,1 puntos del 2017 al 2018, no obstante, aumentó en 13,2 de 2018 al 2019, sin embargo, de 2019 al 2020 disminuyó en 3,0 puntos y de igual forma ocurrió del 2020 al 2021 en 1,4 puntos (gráfica 33). Por lo anterior, es necesario que los líderes de esta Política identifiquen las debilidades, los aspectos a mejorar y con este resultado diseñen y ejecuten acciones eficaces, con el propósito de implementar el Plan de Mejoramiento, de acuerdo a las recomendaciones emitidas por el DAFP como resultado del reporte de respuestas y evidencias aportadas en el formulario de preguntas del FURAG de la vigencia 2021, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación en su respectiva consolidación y monitoreo permanente al cumplimiento de dicho plan de mejoramiento.

¹⁸ DAFP- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, marzo de 2021, pág. 81

iLo hacemos posible!

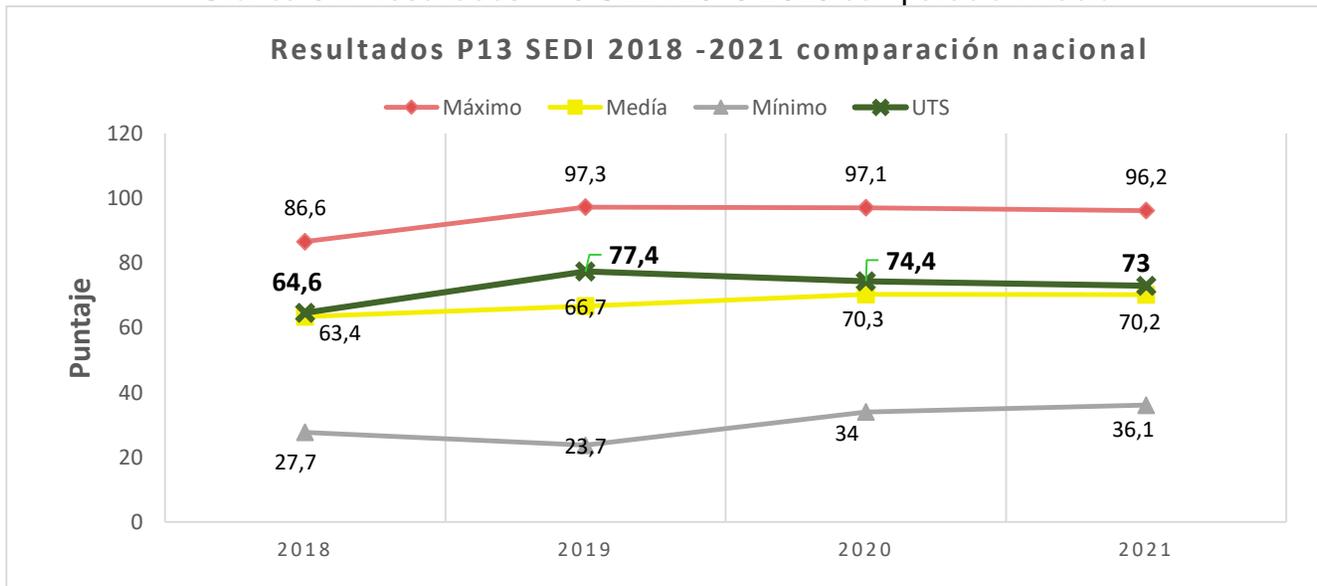
Gráfica 33. Resultados P13 SEDI 2017-2020



Fuente: Reporte DAFP Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

Acorde con los resultados de los últimos 4 años, vale la pena presentar cuáles fueron los máximos y mínimos puntajes a nivel nacional de esta política, así como la ubicación en quintiles en 2018, 2019, 2020 y 2021 (Gráfica 34).

Gráfica 34. Resultados P13 SEDI 2018-2020 comparación Nación



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

iLo hacemos posible!

Al realizar comparativo de esta política a nivel nacional, se evidencia que en el 2018 obtuvo un puntaje superior a la media nacional en 1,2 puntos, de igual manera, en el 2019 obtuvo un puntaje superior en 10,7 puntos, para el 2020 se posicionó en 4,1 puntos por encima, de la misma manera lo hizo en 2021 con 2,8 puntos por encima. Por otra parte, al analizar los máximos puntajes, se observa que se ubicó en el 2018 con 22,0 puntos por debajo, así mismo, en 2019 su puntuación alcanzó 19,9 puntos por debajo, en 2020 alcanzó 22,7 puntos por debajo y 2021 estuvo en 23,2 puntos por debajo. Por otro lado, si se observan los mínimos puntajes, en el 2018 se ubicó 36,9 puntos por encima, en la vigencia 2019 logró estar 53,7 puntos por encima, en 2020 lo estuvo en 40,4 y en la vigencia 2021 lo hizo en 36,9 puntos por encima. (gráfica 34).

Acerca de la ubicación en quintiles, en el 2018 se ubicó en el quintil 3. Sin embargo, en las vigencias 2019 y 2020 subió 1 puesto y se ubicó en el quintil 4.

8. Dimensión 5. Información y Comunicación (IC)

MIPG define la Información y Comunicación como una dimensión articuladora de las demás, puesto que permite a las entidades vincularse con su entorno y facilitar la ejecución de sus operaciones a través de todo el ciclo de gestión.

La dimensión tiene como propósito garantizar un adecuado flujo de información interna, es decir aquella que permite la operación interna de una entidad, así como de la información externa, esto es, aquella que le permite una interacción con los ciudadanos; para tales fines se requiere contar con canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

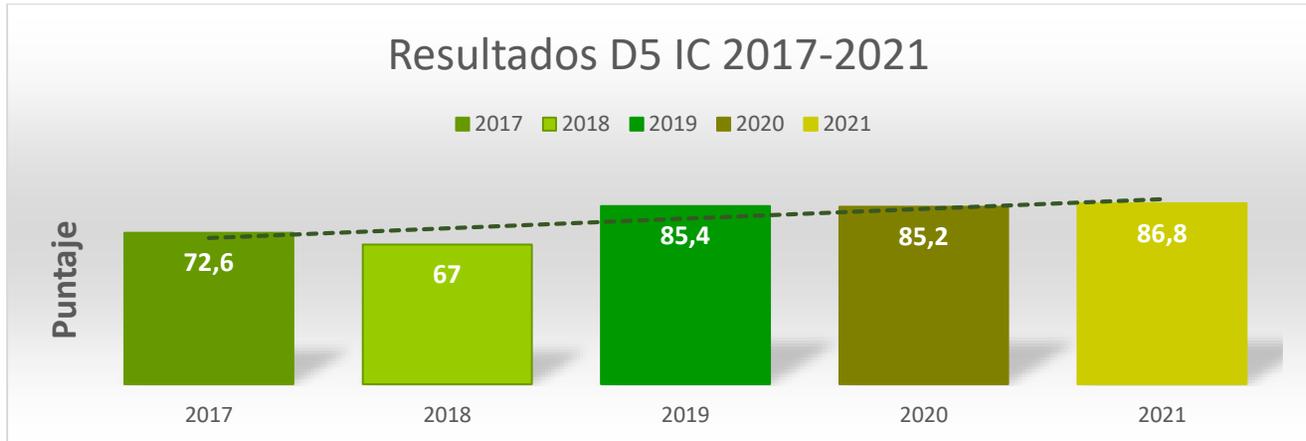
En este sentido, es importante que tanto la información como los documentos que la soportan (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros) sean gestionados para facilitar la operación de la entidad, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de datos y garantizar la trazabilidad de la gestión.

Por su parte, la comunicación hace posible difundir y transmitir la información de calidad que se genera en toda la entidad, tanto entre dependencias como frente a los grupos de valor. Contar con servidores públicos bien informados, sobre cómo opera la entidad, y con ciudadanos bien informados sobre cómo hacer efectivos sus derechos, fomenta la eficiencia, la eficacia, la calidad y la transparencia en la gestión pública, la rendición de cuentas por parte de la administración y el control social ciudadano.¹⁹

¹⁹ DAFP- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, marzo de 2021, pág. 87

iLo hacemos posible!

Gráfica 35. Resultados D5 IC 2017-2021

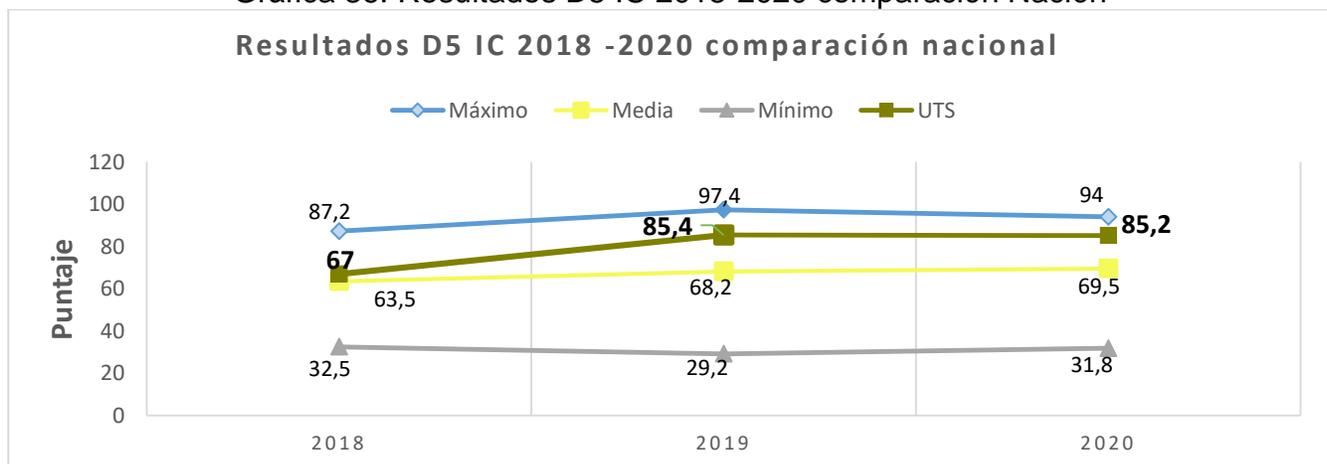


Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

De acuerdo a la anterior gráfica los resultados de esta dimensión precisan un puntaje de 72,6 en 2017, 67,0 en el 2018, 85,4 en 2019, 85,2 en 2020 y 86,8 en 2021. En este sentido, el desempeño disminuyó en 5,6 del 2017 al 2018, no obstante, aumentó en 18,4 del 2018 al 2019, no obstante, disminuyó 0,2 del 2019 al 2020 y del 2020 al 2021 aumentó en 1,6. Lo anterior, refleja el logro del desarrollo de una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la mejora en la gestión administrativa, permitiendo que la información y la comunicación de las UTS y de cada proceso, sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor, conforme con la previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información (Gráfica 35).

En atención a los resultados de los últimos 3 años, vale la pena presentar cuáles fueron los máximos y mínimos puntajes a nivel nacional, así como la ubicación en quintiles de esta Dimensión en 2018, 2019 y 2020 (gráfica 36)

Gráfica 36. Resultados D5 IC 2018-2020 comparación Nación



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

iLo hacemos posible!

Comparativamente la Dimensión de Información y Comunicación, en el 2018 obtuvo un puntaje superior a la media nacional en 3,5 puntos, de igual manera en 2019 obtuvo un puntaje superior en 17,2 puntos y en el 2020 estuvo en 15,7 puntos por encima. En relación a los máximos puntajes, se ubicó en el 2018 en 20,2 puntos por debajo, en 2019 estuvo en 12,0 puntos por debajo y en 2020 lo hizo en 8,8. Por otro lado, respecto a los mínimos puntajes, se ubicó en el 2018 en 34,5 puntos por encima, en 2019 lo hizo en 56,2 puntos y en 2020 en 53,4 (Gráfica 36).

Acerca de la ubicación en quintiles, en el 2018 se ubicó en el quintil 4. Sin embargo, en las vigencias 2019 y 2020 subió 1 puesto y se ubicó en el quintil 5 agrupándose con las Entidades públicas del orden territorial que mantienen un adecuado flujo de información interna y externa y que gestionan de manera eficaz su documentación a través de sus diferentes canales de comunicación.

El desarrollo de esta dimensión, si bien implica interacción entre todas las Políticas de Gestión y Desempeño, concretamente deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas:

- Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.
- Gestión documental.
- Gestión de la información estadística, esta Política no aplica para las Unidades Tecnológicas de Santander, conforme a los lineamientos establecidos por el DAFP.

8.1.1. Política 9 Transparencia, Acceso a la Información y Lucha Contra la Corrupción

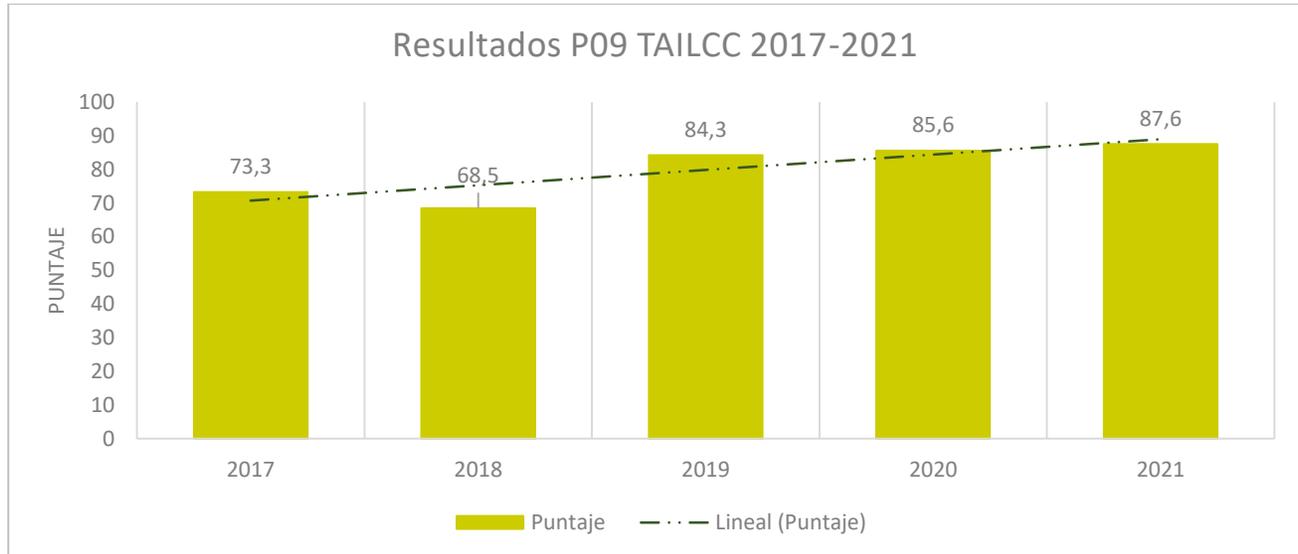
La medición de esta política permite articular acciones para la prevención, detección e investigación de los riesgos en los procesos de la gestión administrativa y misional de las entidades públicas, así como garantizar el ejercicio del derecho fundamental de acceder a la información pública a los ciudadanos y responderles de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y gratuita a sus solicitudes de acceso a la información pública.²⁰

Para garantizar el ejercicio del derecho fundamental de acceder a la información pública las entidades tienen la obligación de divulgar activamente la información pública sin que medie solicitud alguna (transparencia activa); así mismo, tienen la obligación de responder de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y gratuita a las solicitudes de acceso a la información pública (transparencia pasiva), lo que a su vez conlleva la obligación de producir o capturar dicha información.

²⁰ DAFP- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, marzo de 2021, pág. 92

iLo hacemos posible!

Gráfica 37. Resultados P9 TAILCC 2017-2021



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

Al realizar un análisis de esta política, se observa que en el 2017 obtuvo un puntaje de 73,3, en el 2018 de 68,5, en 2019 de 84,3, en 2020 de 85,6 y en 2021 de 87,6. En este sentido, el desempeño de la Política disminuyó en 4,8 puntos del 2017 al 2018, no obstante, mejoró ostensiblemente en 15,8 puntos del 2018 al 2019, de igual manera, del 2019 al 2020 aumentó en 0,3 puntos y del 2020 al 2021 aumentó 2,0 puntos (gráfica 37).

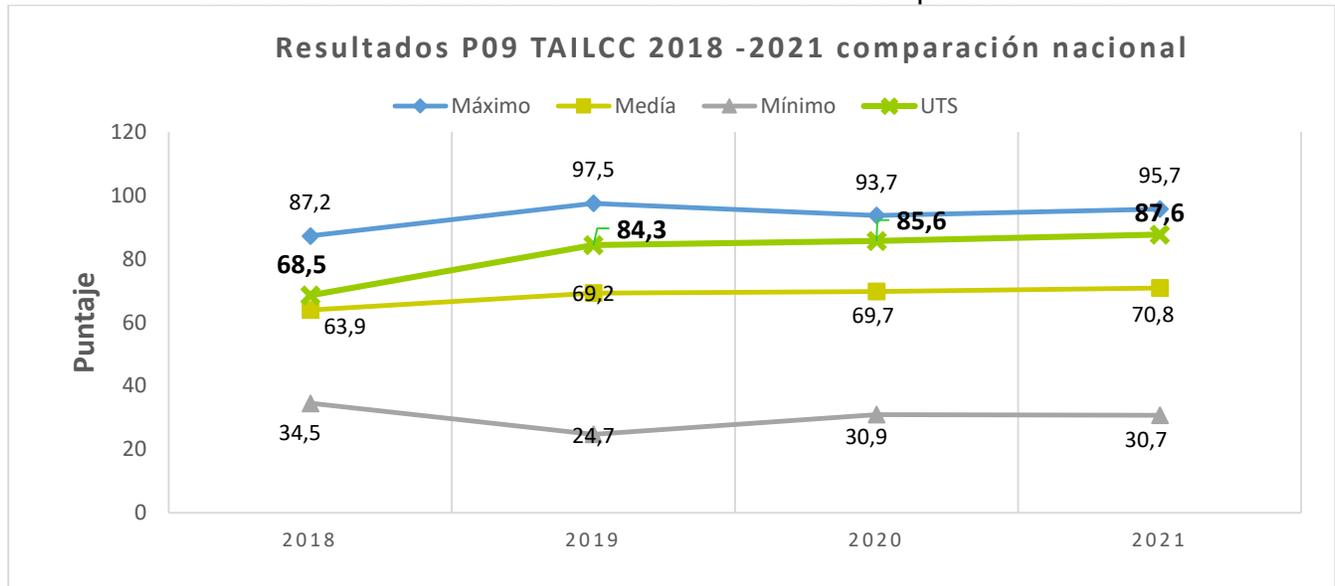
Lo anterior, refleja los esfuerzos por garantizar a sus grupos de valor y ciudadanía en general el ejercicio del derecho fundamental de acceder a la información pública, el cual constituye un aporte en la construcción de una cultura de transparencia, a través de la publicación y divulgación de documentos y archivos, caracterización de grupos de valor, información mínima obligatoria, las obligaciones legales con respecto a la estructura, los servicios y trámites, los procedimientos, la contratación, la normativa institucional, datos abiertos, menú participa y demás información que como sujetos obligados debe publicar la institución de manera oficiosa en el página web en cumplimiento de la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional 1712 de 2014 y Resolución MINTIC 1519 de 2020, así mismo, se muestra un nivel sobresaliente de las UTS en la articulación de acciones para la prevención, detección e investigación de los riesgos en los procesos de la gestión administrativa y misional.

No obstante, es necesario que los líderes de esta Política identifiquen las debilidades, los aspectos a mejorar y con este resultado diseñen y ejecuten acciones eficaces, con el propósito de implementar el Plan de Mejoramiento, de acuerdo a las recomendaciones emitidas por el DAFP como resultado del reporte de respuestas y evidencias aportadas en el formulario de preguntas del FURAG de la vigencia 2021, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación en su respectiva consolidación y monitoreo permanente al cumplimiento de dicho plan de mejoramiento.

iLo hacemos posible!

De acuerdo con los resultados de los últimos 4 años, vale la pena presentar cuáles fueron los máximos y mínimos puntajes a nivel nacional de esta política, en la medición de desempeño, así como la ubicación en quintiles en 2018, 2019, 2020 y 2021 (Gráfica 38).

Gráfica 38. Resultados P9 TAILCC 2018-2020 comparación Nación



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

Al realizar comparativo de esta política a nivel nacional, se evidencia que en el 2018 obtuvo un puntaje superior a la media nacional en 4,6 puntos, de igual manera, en el 2019 obtuvo un puntaje superior en 15,1 puntos, para el 2020 se posicionó en 15,9 puntos por encima, de la misma manera lo hizo en 2021 con 16,8 puntos por encima. Por otra parte, al analizar los máximos puntajes, se observa que se ubicó en el 2018 con 18,7 puntos por debajo, así mismo, en 2019 su puntuación alcanzó 13,2 puntos por debajo, en 2020 y 2021 alcanzó 8,1 puntos por debajo. Por otro lado, si se observan los mínimos puntajes, en el 2018 se ubicó 34,0 puntos por encima, en la vigencia 2019 logró estar 59,6 puntos por encima, en 2020 lo estuvo en 54,7 y en la vigencia 2021 lo hizo en 56,9 puntos por encima. (Gráfica 38).

Acerca de la ubicación en quintiles, en el 2018 se ubicó en el quintil 4. Sin embargo, en las vigencias 2019 y 2020 subió 1 puesto y se ubicó en el quintil 5 agrupándose con las Entidades públicas del orden territorial que han garantizado el ejercicio del derecho fundamental de acceder a la información pública y que responden de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y gratuita a las solicitudes de acceso a la información pública, de conformidad con lo consagrado en la Ley 1712 de 2011 y la resolución MINTIC 1319 de 2020.

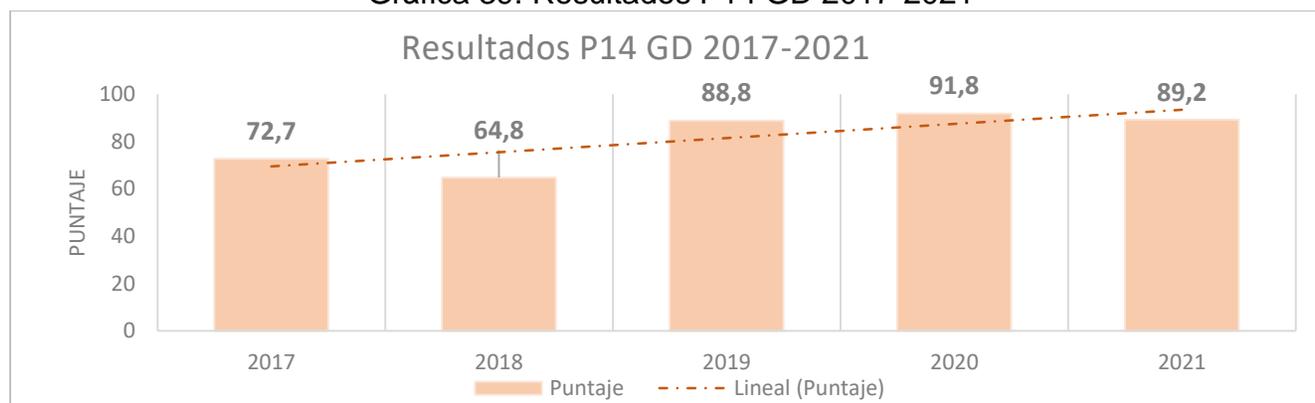
iLo hacemos posible!

8.1.2. Política 14 Gestión Documental (GD)

El propósito de la política es lograr mayor eficiencia para la implementación de la gestión documental y Administración de Archivos para: propiciar la transparencia en la gestión pública y el acceso a los archivos como garante de los derechos de los ciudadanos, los servidores públicos y las entidades del Estado; recuperar, preservar y difundir el patrimonio documental de la nación en diferentes medios y soportes como fuente de memoria e identidad cultural; promover el gobierno abierto (transparencia, colaboración y participación) a través de los archivos como herramienta de control social de la gestión pública; fomentar la modernización de los archivos a través de la generación de estrategias que propicien el uso de tecnologías y proyectos de innovación; impulsar en los servidores públicos, la cultura archivística y el desarrollo de estrategias que permitan fortalecer las capacidades para el adecuado manejo y tratamiento de los archivos; así como velar por la recuperación, protección y custodia de los Archivos de los Derechos Humanos, grupos étnicos, comunidades indígenas y población vulnerable.²¹

Al observar el puntaje de esta política tenemos que en 2017 obtuvo 72,7 en el 2018 de 64,8, en 2019 de 88,8, en el 2020 de 91,8 y en el 2021 de 89,2. En este sentido, el desempeño desmejoró en 7,9 puntos del 2017 al 2018, no obstante, aumentó en 24,0 de 2018 al 2019, de la misma manera, de 2019 al 2020 aumentó en 3,0 puntos, no obstante, del 2020 al 2021 disminuyó en 2,6 puntos (gráfica 39). Por lo anterior, es necesario que los líderes de esta Política identifiquen las debilidades, los aspectos a mejorar y con este resultado diseñen y ejecuten acciones eficaces, con el propósito de implementar el Plan de Mejoramiento, de acuerdo a las recomendaciones emitidas por el DAFP como resultado del reporte de respuestas y evidencias aportadas en el formulario de preguntas del FURAG de la vigencia 2021, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación en su respectiva consolidación y monitoreo permanente al cumplimiento de dicho plan de mejoramiento.

Gráfica 39. Resultados P14 GD 2017-2021



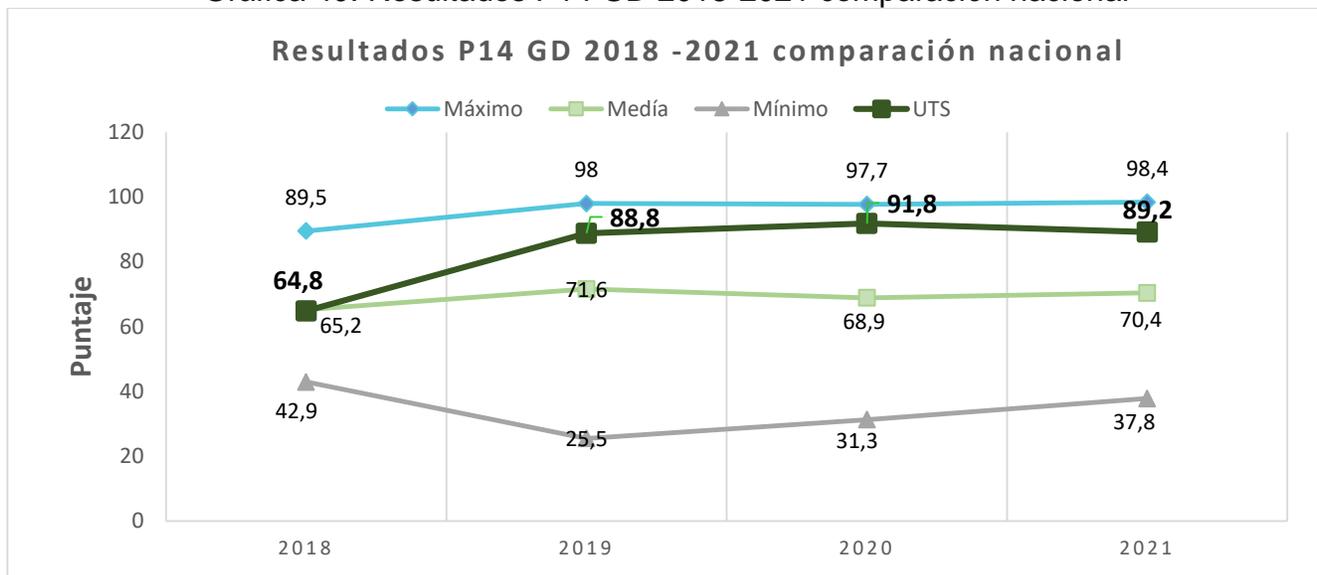
Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

²¹ DAFP- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, marzo de 2021, pág. 90

iLo hacemos posible!

De acuerdo con los resultados de los últimos 4 años, vale la pena presentar cuáles fueron los máximos y mínimos puntajes a nivel nacional de esta política, en la medición de desempeño, así como la ubicación en quintiles en 2018, 2019, 2020 y 2021 (Gráfica 40).

Gráfica 40. Resultados P14 GD 2018-2021 comparación nacional



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

Se tiene que esta Política en el 2018 obtuvo un puntaje inferior a la media nacional en 0,4 puntos, no obstante, en 2019 logró un puntaje superior en 17,2 puntos, lo mismo que 2020 que estuvo en 22,9 por encima y en 2021 lo hizo en 18,8 puntos. Por otro lado, al observar el resultado con los máximos puntajes, se ubicó en el 2018 en 24,7 puntos por debajo, así mismo, en 2019 lo hizo en 9,2 puntos, en 2020 se ubicó en 5,9 por debajo y en 2021 estuvo 9,2 por debajo. Por otra parte, si se observan los mínimos puntajes, se ubicó en el 2018 en 21,9 puntos por encima, de igual forma en 2019 logró estar 63,3 puntos por encima, en 2020 lo hizo en 60,5 puntos arriba y en 2021 logró estar 51,4 puntos por encima (gráfica 40). Por lo anterior, es necesario que el líder de esta Política identifique las debilidades, los aspectos a mejorar y con este resultado diseñen y ejecuten acciones eficaces, con el propósito de implementar el Plan de Mejoramiento, de acuerdo a las recomendaciones emitidas por el DAFP como resultado del reporte de respuestas y evidencias aportadas en el formulario de preguntas del FURAG de la vigencia 2021, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación en su respectiva consolidación y monitoreo permanente al cumplimiento de dicho plan de mejoramiento.

Acerca de la ubicación en quintiles, en el 2018 se ubicó en el quintil 3. Sin embargo, en las vigencias 2019 y 2020 subió 2 puestos y se ubicó en el quintil 5 agrupándose con las Entidades públicas del orden territorial que tratan de manera adecuada la administración de archivos y su gestión documental.

9. Dimensión 6. Gestión del Conocimiento (GC)

La gestión del conocimiento y la innovación fortalece de forma transversal a las demás dimensiones de MIPG en tanto busca que las entidades públicas analicen las formas en las que genera, captura, evalúa y distribuye el conocimiento, de manera que estas puedan aprender de sí mismas y de su entorno, con el objetivo de mejorar su gestión.

La sexta dimensión de MIPG -gestión del conocimiento y la innovación- plantea la importancia de que las entidades conserven y compartan su conocimiento para dinamizar el ciclo de la política pública, facilitar el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconectar el conocimiento entre los servidores y dependencias y promover buenas prácticas de gestión.

En el sector público se genera una cantidad importante de datos, información, ideas, investigaciones y experiencias que, en conjunto, se transforman en conocimiento. Este debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional.

Esta dimensión también promueve el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para proporcionar soluciones efectivas, que permitan orientar la gestión al servicio de los ciudadanos. Las entidades públicas pueden reducir el riesgo en la implementación de nuevas iniciativas de gestión al optar por la construcción de ensayos, prototipos o experimentos que contribuyan a comprobar o visualizar posibles fallas antes de la introducción de nuevos o mejorados productos y servicios.

El conocimiento (capital intelectual)²² en las entidades estatales es su activo principal y debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional.

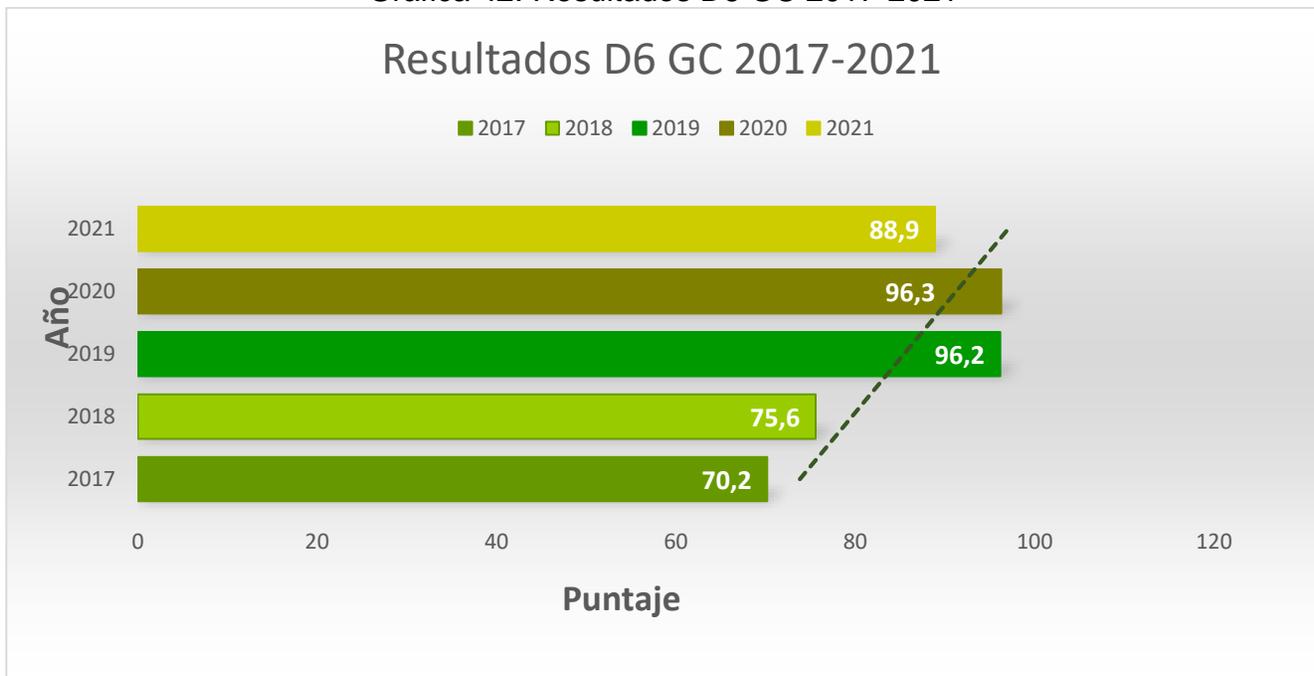
La actual era digital o de la información le plantea al Estado retos de cambio y de adaptación para mejorar la atención de las necesidades de los ciudadanos, quienes exigen respuestas más rápidas y efectivas para la garantía de sus derechos. De esta forma, la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

²² Según Navarro, J. y Martínez, A. M. (2017), se entiende por capital intelectual la suma y sinergia de todos los conocimientos útiles que reúne una compañía, toda la experiencia acumulada de sus integrantes, todo lo que ha conseguido en términos de relaciones, procesos, descubrimientos, innovaciones, presencia en el mercado e influencia en la comunidad.

iLo hacemos posible!

La dimensión de la gestión del conocimiento y la innovación propone el desarrollo de acciones para compartir y difundir el conocimiento entre los servidores públicos y los grupos de valor, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, esto implica, además, que las entidades promuevan el análisis, evaluación y retroalimentación de dichas acciones, lo que les permitirá el mejoramiento continuo. Esta dimensión facilita a las entidades aprender de sí mismas y de su entorno de manera práctica (aprender haciendo).²³

Gráfica 42. Resultados D6 GC 2017-2021



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

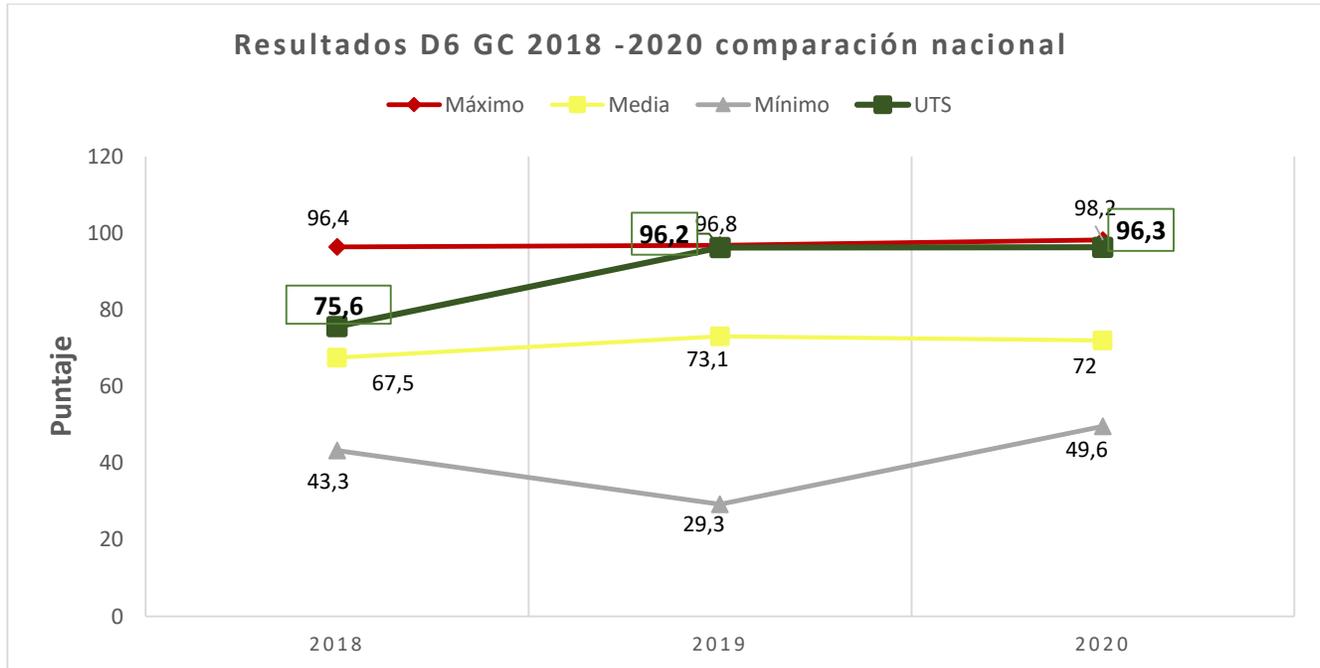
Conforme a la anterior gráfica los resultados de esta dimensión precisan un puntaje de 70,2 en 2017, 75,6 en el 2018, 96,2 en 2019, 96,3 en 2020 y 88,9 en 2021. En este sentido, el desempeño aumentó en 5,4 del 2017 al 2018, así mismo, aumentó ostensiblemente en 20,6 del 2018 al 2019, de igual manera aumentó 0,1 del 2019 al 2020, no obstante, del 2020 al 2021 disminuyó en 7,4. (Gráfica 42).

De acuerdo con los resultados de los últimos 3 años, vale la pena presentar cuáles fueron los máximos y mínimos puntajes a nivel nacional, así como la ubicación en quintiles de esta Dimensión en 2018, 2019 y 2020 (Gráfica 43).

²³ DAFP- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, marzo de 2021, pág. 100

iLo hacemos posible!

Gráfica 43. Resultados D6 GC 2018-2020



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

Comparativamente la Dimensión de Gestión del Conocimiento, en el 2018 obtuvo un puntaje superior a la media nacional en 8,1 puntos, de igual manera en 2019 obtuvo un puntaje superior en 23,1 puntos y en el 2020 estuvo en 24,3 puntos por encima. En relación a los máximos puntajes, se ubicó en el 2018 en 20,8 puntos por debajo, en 2019 estuvo en 0,6 puntos por debajo y en 2020 lo hizo en 1,9. Por otro lado, respecto a los mínimos puntajes, se ubicó en el 2018 en 32,3 puntos por encima, en 2019 lo hizo en 66,9 puntos y en 2020 en 46,7 (Gráfica 43).

Acerca de la ubicación en quintiles, en las vigencias 2018, 2019 y 2020 se ubicó en el quintil 5, agrupándose con las Entidades públicas del orden territorial que construyen espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalecen la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.

El desarrollo de esta dimensión implica interacción entre todas las Políticas de Gestión y Desempeño y cumple un rol esencial en el fortalecimiento de las demás dimensiones de MIPG. Para su ejecución deberán tenerse en cuenta los lineamientos de la política de: *Gestión del Conocimiento y la Innovación (GC).

iLo hacemos posible!

9.1.1. Política 15 Gestión del Conocimiento (GC)

Con esta dimensión, y la implementación de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

La gestión del conocimiento y la innovación como política de gestión y desempeño tiene como propósito facilitar el aprendizaje y la adaptación de las entidades a los cambios y a la evolución de su entorno, a través de la gestión de un conocimiento colectivo y de vanguardia, que permita generar productos/servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos y, además, propicie su transformación en entidades que a través de su dinámica, faciliten la innovación institucional en el marco de un Estado eficiente y productivo.²⁴

El conocimiento en las entidades e instituciones es su activo principal y debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional. Dicho conocimiento debe circular de manera conectada entre las dependencias de las entidades para fortalecer sus capacidades, contribuir a su aprendizaje y facilitar procesos de innovación.

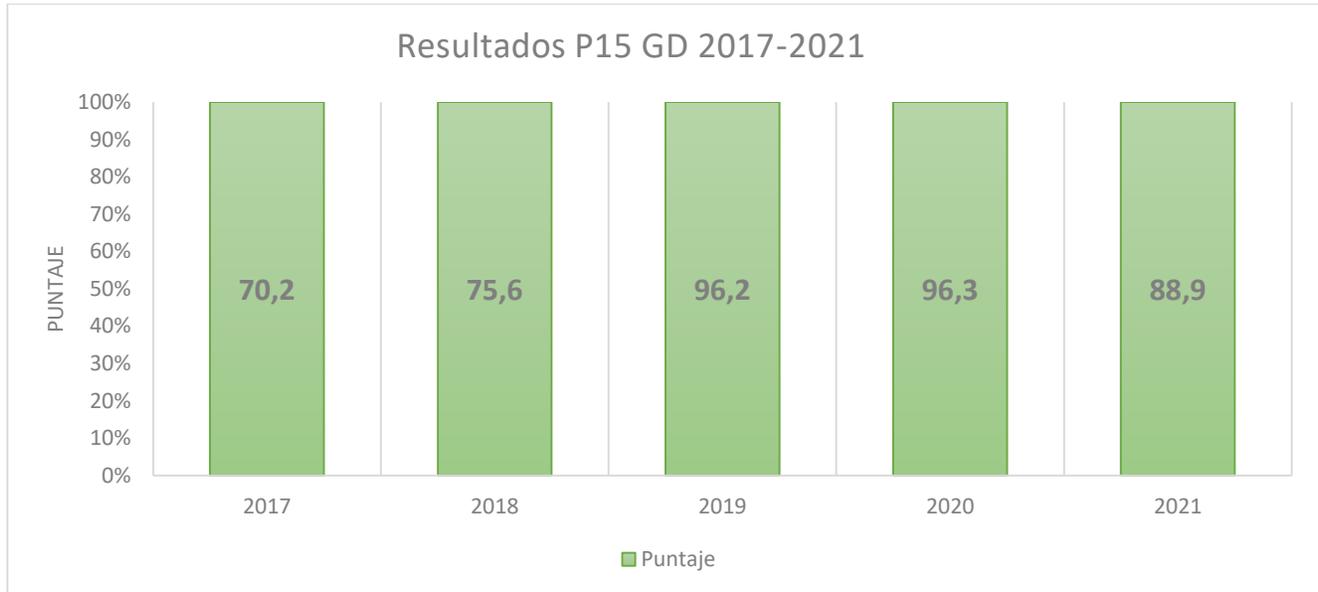
Al observar el puntaje de esta política tenemos que en 2017 obtuvo de 70,2 en 2017, 75,6 en el 2018, 96,2 en 2019, 96,3 en 2020 y 88,9 en 2021. En este sentido, el desempeño aumentó en 5,4 del 2017 al 2018, así mismo, aumentó ostensiblemente en 20,6 del 2018 al 2019, de igual manera aumentó 0,1 del 2019 al 2020, no obstante, del 2020 al 2021 disminuyó en 7,4. (Gráfica 44).

Por lo anterior, es necesario que los líderes de esta Política identifiquen las debilidades, los aspectos a mejorar y con este resultado diseñen y ejecuten acciones eficaces, con el propósito de implementar el Plan de Mejoramiento, de acuerdo a las recomendaciones emitidas por el DAFP como resultado del reporte de respuestas y evidencias aportadas en el formulario de preguntas del FURAG de la vigencia 2021, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación en su respectiva consolidación y monitoreo permanente al cumplimiento de dicho plan de mejoramiento.

²⁴ DAFP- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, marzo de 2021, pág. 102

iLo hacemos posible!

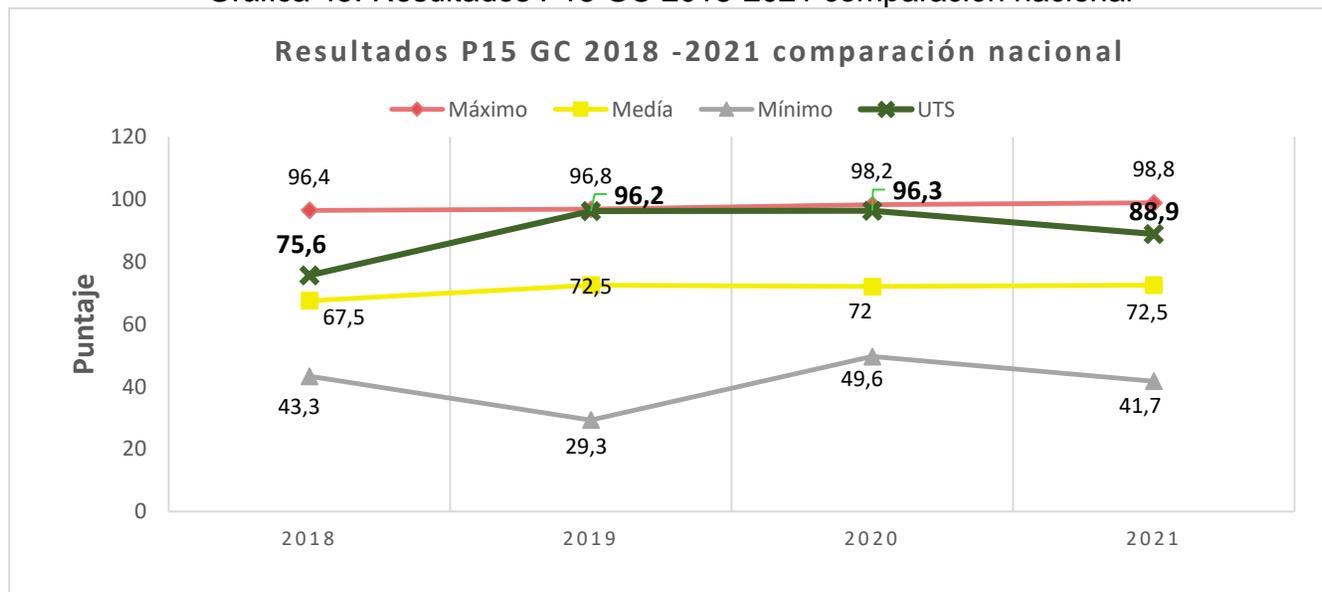
Gráfica 44. Resultados P15 GC 2017-2021



Fuente: Reporte DAFP Datos Abiertos.gov.co

Acorde con los resultados de los últimos 4 años, es necesario realizar un análisis los máximos y mínimos puntajes a nivel nacional de esta Política, así como la ubicación en quintiles en 2018, 2019, 2020 y 2021 (Gráfica 45)

Gráfica 45. Resultados P15 GC 2018-2021 comparación nacional



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

iLo hacemos posible!

Al realizar comparativo de esta política a nivel nacional, se evidencia que en el 2018 obtuvo un puntaje superior a la media nacional en 8,1 puntos, de igual manera, en el 2019 obtuvo un puntaje superior en 23,7 puntos, para el 2020 se posicionó en 24,3 puntos por encima, de la misma manera lo hizo en 2021 con 16,4 puntos por encima. Por otra parte, al analizar los máximos puntajes, se observa que se ubicó en el 2018 con 20,8 puntos por debajo, así mismo, en 2019 su puntuación alcanzó 0,6 puntos por debajo, en 2020 alcanzó 1,9 puntos por debajo y 2021 estuvo en 9,9 puntos por debajo. Por otro lado, si se observan los mínimos puntajes, en el 2018 se ubicó 32,3 puntos por encima, en la vigencia 2019 logró estar 66,9 puntos por encima, en 2020 lo estuvo en 46,7 y en la vigencia 2021 lo hizo en 47,2 puntos por encima. (Gráfica 45).

Acerca de la ubicación en quintiles, en las vigencias 2018, 2019 y 2020 se ubicó en el quintil 5, agrupándose con las Entidades públicas del orden territorial que dan cumplimiento al objetivo del MIPG, desarrollando una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.

10. Dimensión 7. Control Interno

MIPG promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito.

La séptima dimensión de MIPG, el Control Interno²⁵, se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI.

Es importante indicar que el Modelo Estándar de Control Interno -MECI se actualiza en el marco de MIPG; el MECI ha sido y continuará siendo la base para la implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno de las entidades, que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 87 de 1993. En este sentido, el MECI es el Modelo que deberán seguir implementando tanto las entidades objeto de MIPG, como aquellas a las que no les aplica dicho modelo integralmente; por lo tanto, los lineamientos para su implementación se enmarcan esta séptima Dimensión.

²⁵ Tal como lo establece la Ley 87 de 1993, el Control Interno está integrado por el esquema de organización y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y de los recursos, se lleven a cabo de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la alta dirección y en atención a las metas u objetivos previstos

iLo hacemos posible!

El objetivo del MECI es proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de un modelo que determine los parámetros necesarios (autogestión) para que las entidades establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo (autorregulación), en la cual cada uno de los servidores de la entidad se constituyen en parte integral (autocontrol).

Para MIPG es importante incorporar la política de control interno transversal a todas las actividades, procesos, procedimientos, políticas asociadas a la gestión, de manera tal que, a través de sus componentes, sea posible valorar la efectividad de la estructura de control interno.²⁶

Gráfica 46. Resultados D7 CI 2017-2021



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

Conforme a la anterior gráfica los resultados de esta dimensión precisan un puntaje de 72,4 en 2017, 72,3 en el 2018, 88,0 en 2019, 86,4 en 2020 y 87,5 en 2021. En este sentido, el desempeño disminuyó en 0,1 punto del 2017 al 2018, no obstante, aumentó ostensiblemente en 15,7 puntos del 2018 al 2019, sin embargo, disminuyó en 1,6 puntos del 2019 al 2020, por otra parte, del 2020 al 2021 aumentó en 1,1 punto. (gráfica 46).

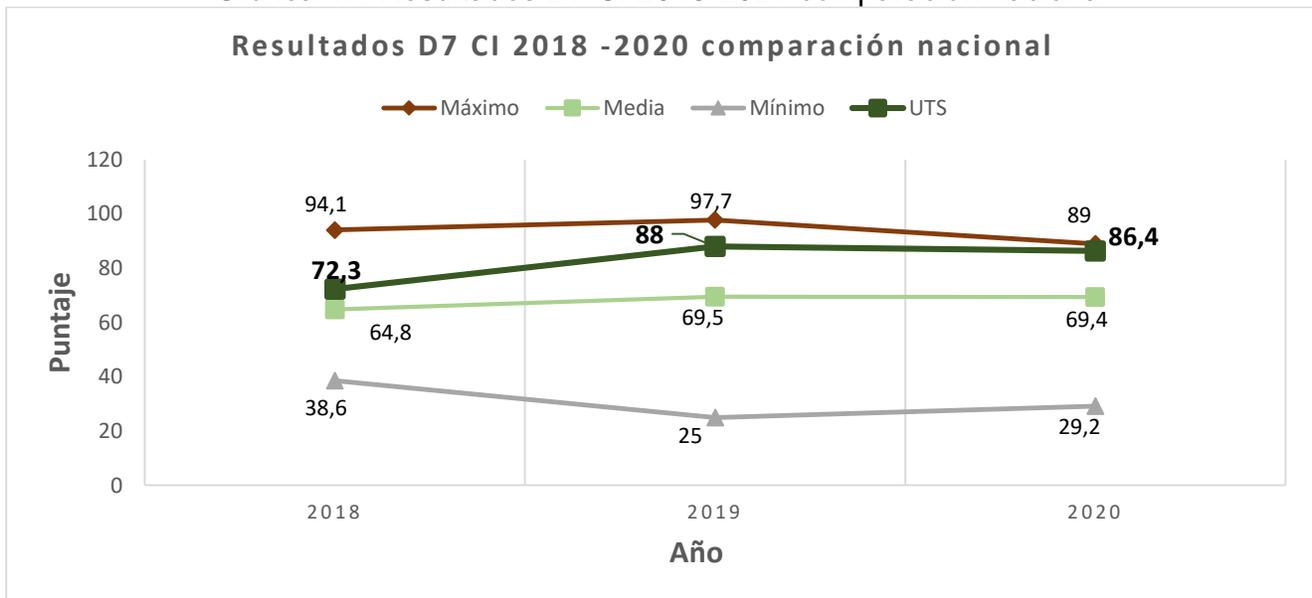
Por lo anterior, es necesario que los líderes de esta Dimensión identifiquen las debilidades, los aspectos a mejorar y con este resultado diseñen y ejecuten acciones eficaces, con el propósito de implementar el Plan de Mejoramiento, de acuerdo a las recomendaciones emitidas por el DAFP como resultado del reporte de respuestas y evidencias aportadas en el formulario de preguntas del FURAG de la vigencia 2021, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación en su respectiva consolidación y monitoreo permanente al cumplimiento de dicho plan de mejoramiento.

²⁶ DAFP- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, marzo de 2021, pág. 110

iLo hacemos posible!

Acorde con los resultados de los últimos 3 años, vale la pena presentar cuáles fueron los máximos y mínimos puntajes a nivel nacional, así como la ubicación en quintiles de esta Dimensión en 2018, 2019 y 2020 (Gráfica 47)

Gráfica 47. Resultados D7 CI 2018-2021 comparación nacional



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

Comparativamente la Dimensión de Control Interno, en el 2018 obtuvo un puntaje superior a la media nacional en 7,5 puntos, de igual manera en 2019 obtuvo un puntaje superior en 18,5 puntos y en el 2020 estuvo en 17,0 puntos por encima. En relación a los máximos puntajes, se ubicó en el 2018 en 21,8 puntos por debajo, en 2019 estuvo en 9,7 puntos por debajo y en 2020 lo hizo en 2,6. Por otro lado, respecto a los mínimos puntajes, se ubicó en el 2018 en 33,7 puntos por encima, en 2019 lo hizo en 63,0 puntos y en 2020 en 57,2 (Gráfica 47).

Acerca de la ubicación en quintiles, en las vigencias 2018, 2019 y 2020 se ubicó en el quintil 5. agrupándose con las Entidades públicas del orden territorial que cuentan con una estructura para la gestión y adecuada operación, dentro de la cual se encuentran inmersos los controles diseñados desde la estructura de las demás dimensiones de MIPG. Permitiendo a través de su esquema de Líneas de Defensa, definir la responsabilidad y autoridad frente al control de sus 5 componentes a saber: (i) ambiente de control, (ii) Evaluación del riesgo, (iii) actividades de control, (iv) información y comunicación y (v) actividades de monitoreo y la efectividad de estos controles.

El desarrollo de esta dimensión impacta las demás dimensiones de MIPG y tiene en cuenta los lineamientos de la política de:

- Control Interno.

iLo hacemos posible!

10.1.1. Política 16 Control Interno (CI)

La medición de esta Política al igual que la Dimensión que la agrupa permite evaluar la capacidad de las Entidades públicas de contar con una serie de elementos clave de la gestión, cuyos controles asociados son evaluados de forma permanente, con niveles de autoridad y responsabilidad definidos a través de las líneas de defensa, orientados a la prevención, control y gestión del riesgo para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua.

Gráfica 48. Resultados P16 CI 2017-2021



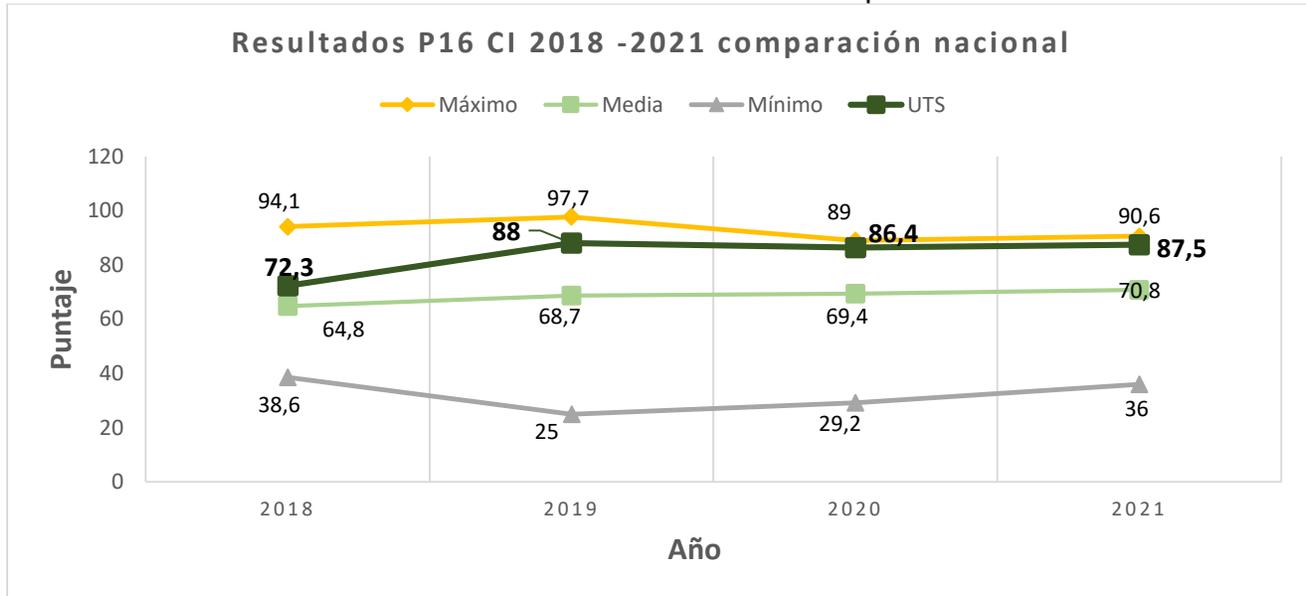
Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

Los resultados de esta Política precisan un puntaje de 72,4 en 2017, 72,3 en el 2018, 88,0 en 2019, 86,4 en 2020 y 87,5 en 2021. En este sentido, el desempeño disminuyó en 0,1 punto del 2017 al 2018, no obstante, aumentó ostensiblemente en 15,7 puntos del 2018 al 2019, sin embargo, disminuyó en 1,6 puntos del 2019 al 2020, por otra parte, del 2020 al 2021 aumentó en 1,1 punto. (Gráfica 48).

Acorde con los resultados de los últimos 4 años, es necesario realizar un análisis los máximos y mínimos puntajes a nivel nacional de esta Política, así como la ubicación en quintiles en 2018, 2019, 2020 y 2021 (Gráfica 49).

iLo hacemos posible!

Gráfica 49. Resultados P16 CI 2018-2020 comparación nacional



Fuente: Reporte DAFP y Datos Abiertos.gov.co/Función Pública

Comparativamente la Política de Control Interno, en el 2018 obtuvo un puntaje superior a la media nacional en 7,5 puntos, de igual manera en 2019 obtuvo un puntaje superior en 19,3 puntos, en el 2020 estuvo en 17,0 puntos por encima y en el 2021 lo hizo en 16,7 puntos por encima. En relación a los máximos puntajes, se ubicó en el 2018 en 21,8 puntos por debajo, en 2019 estuvo en 9,7 puntos por debajo, en 2020 lo hizo en 2,6 y en 2021 estuvo 3,1 puntos por debajo. Por otro lado, respecto a los mínimos puntajes, se ubicó en el 2018 en 33,7 puntos por encima, en 2019 lo hizo en 63,0 puntos, en 2020 en 57,2 puntos por encima y en 2021 estuvo 51,5 puntos por encima. (Gráfica 49).

Acerca de la ubicación en quintiles, en las vigencias 2018, 2019 y 2020 esta política se ubicó en el quintil 5.

11. CONCLUSIONES

El presente informe es un insumo técnico que tiene el fin de brindar elementos para la revisión y análisis de la fase de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG en las Unidades Tecnológicas de Santander. Se trata de un análisis sobre los resultados de cada uno de los componentes que intervienen en la medición de la Gestión Pública a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión FURAG de las vigencias del 2017 al 2021, instrumento que permite medir anualmente a las entidades públicas nacionales y territoriales el cumplimiento de los requerimientos de las políticas de desarrollo administrativo.

¡Lo hacemos posible!

Como se refleja en el contenido del informe, el MIPG recoge los esfuerzos interinstitucionales para que la gestión del Estado y de sus entidades opere de manera coordinada y unificada con el propósito de mejorar la capacidad de cumplirle a los grupos de valor y ciudadanía en general y el compromiso de los servidores públicos frente a la generación de resultados con mayor valor público.

En términos generales, se evidencia el avance de implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, con el fin de establecer los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control se adoptó el modelo y la creación del Comité Institucional de Desempeño y Gestión, mediante Resolución rectoral No. 02-196 de febrero 21 de 2018 modificada y adicionada mediante Resolución rectoral 02-1089 de octubre 9 de 2019, como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las Unidades Tecnológicas de Santander, con el fin de generar resultados que atiendan el plan estratégico institucional y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Este modelo está compuesto por 7 dimensiones y 19 políticas de las cuales se han implementado en la institución 16 políticas conforme a las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y su monitoreo se realiza anualmente a través del Formulario Único de Avances en la Gestión-FURAG.

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, calificó a las Unidades Tecnológicas de Santander en el Índice Desempeño Institucional con 89,1 sobre 100, puntaje socializado el 13 de mayo de 2022. Esta medición surge del diligenciamiento del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG) de la vigencia 2021 por parte de la Institución, de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y del Modelo Estándar de Control Interno – MECI.

Finalmente, desde la Oficina de Planeación, reconocemos la importancia de tratar cada uno de los puntos referidos en el presente informe con el propósito de implementar un plan de acción que conlleve a un mejoramiento y actualización del MIPG en la Institución por parte de los Líderes de las Dimensiones y Políticas de acuerdo a las recomendaciones emitidas por el DAFP como resultado del reporte de respuestas y evidencias aportadas en el formulario de preguntas del FURAG de la vigencia 2021, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación en su respectiva consolidación y monitoreo permanente al cumplimiento de dicho plan de mejoramiento.

12. Referencias

Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Versión 4 marzo de 2021. Bogotá: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional. Marco General del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Versión 4 marzo de 2021. Bogotá: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Resultados Medición del Desempeño Institucional 2021. Página web Función Pública
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Conjunto de datos de la medición del desempeño institucional de las Unidades Tecnológicas de Santander, datos abiertos Colombia/ datos.gov.co / Función Pública
<https://www.datos.gov.co/es/Funcion-publica/IDI-UTS-2018-A-2020/ebi5-3q9y/data>