

INFORME MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN (MIPG)

Consolidación de resultados 2022



ALCALDÍA
MUNICIPAL
DE CHÍA

CHÍA
EDUCADA, CULTURAL
Y SEGURA.

Abril de 2023

Contenido

1. DESARROLLO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG) EN LA ALCALDÍA DE CHÍA.....	4
Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.....	4
2. DESARROLLO POR DIMENSIONES.....	10
2.1 Dimensión de talento humano	10
2.2 Dimensión Direccionamiento y Planeación	14
2.3 Dimensión Gestión con Valores para el Resultados.....	19
2.4 Dimensión Evaluación de Resultados.....	25
2.5 Dimensión de Información y Comunicación	28
2.6 Dimensión Gestión del Conocimiento.....	33
2.7 Dimensión Control interno.	36

PRESENTACIÓN

El presente documento relaciona los principales avances que se desarrollaron en las políticas de gestión que hacen parte de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Los avances logrados, asociados a las labores de acompañamiento y asesoría en las diferentes dimensiones, fueron posibles gracias al apoyo del equipo de fortalecimiento institucional de la Secretaría General y a algunos de los líderes de política; sin embargo, se requiere continuar trabajando en el cambio de cultura para facilitar un trabajo más articulado para el cumplimiento de los normativos metodológicos y normativos que exige el modelo y así continuar con la mejora en los resultados de la medición del desempeño institucional.

INFORME MIPG ALCALDÍA DE CHÍA

1. DESARROLLO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG) EN LA ALCALDÍA DE CHÍA

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión es importante para la Alcaldía de Chía porque es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión administrativa del municipio. Su objetivo central es lograr que la organización interna de la alcaldía de soporte adecuado a los requerimientos del plan de desarrollo y que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en los servicios. Este Modelo, en su versión actualizada está reglamentado por el decreto 1499 de 2015.

Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

Con el fin de fortalecer los mecanismos, métodos y procedimientos de control al interior de los organismos y entidades del Estado, el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 actualiza el MIPG y ordena la **integración de los siguientes dos sistemas en un solo Sistema de Gestión:**

Al interior de los organismos y entidades del Estado, el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 actualiza el MIPG y ordena la **integración de los siguientes dos sistemas en un solo Sistema de Gestión:**

- **El Sistema de Desarrollo Administrativo (Ley 489 de 1998):** Que pretende servir como herramienta para fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional.
- **El Sistema de Gestión de la Calidad (Ley 872 de 2003):** Que pretende dirigir y evaluar el desempeño institucional en términos de calidad y satisfacción social.

Así como propone la integración de estos dos sistemas en un **nuevo Sistema de Gestión**, ordena que ese nuevo **Sistema de Gestión se encuentre articulado con:**

- **El Sistema de Control Interno (Ley 87 de 1993):** Que pretende procurar que las actividades de una entidad se ejecuten de acuerdo con el marco normativo cuyas funciones claves son:
 1. Fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.
 2. Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos.
 3. Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y la mejora continua.
 4. Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.
 5. Promover la coordinación entre entidades públicas para mejorar su gestión y desempeño.
 6. Mayor productividad organizacional
 7. Entidades públicas inteligentes, ágiles y flexibles
 8. Mayor bienestar social
 9. Entidades transparentes, servidores íntegros y ciudadanos corresponsables

MIPG se divide en siete dimensiones y 19 políticas, las cuales son desarrolladas en articulación entre varias Dependencias y Secretarías de la entidad, en la cual cada una cumple un rol diferente en la protección del recurso público y el desarrollo de la función administrativa, en busca de la eficacia y la eficiencia. Las dimensiones a las que se brindó apoyo, en cumplimiento del objeto contractual, fueron: talento humano, información y comunicación, gestión del conocimiento y control interno.

La gráfica 1 presenta la relación de las dimensiones con sus políticas y los líderes de las mismas, de acuerdo con la designación realizada por el Comité de Desempeño y Gestión Institucional en el Decreto 242 de 2021.

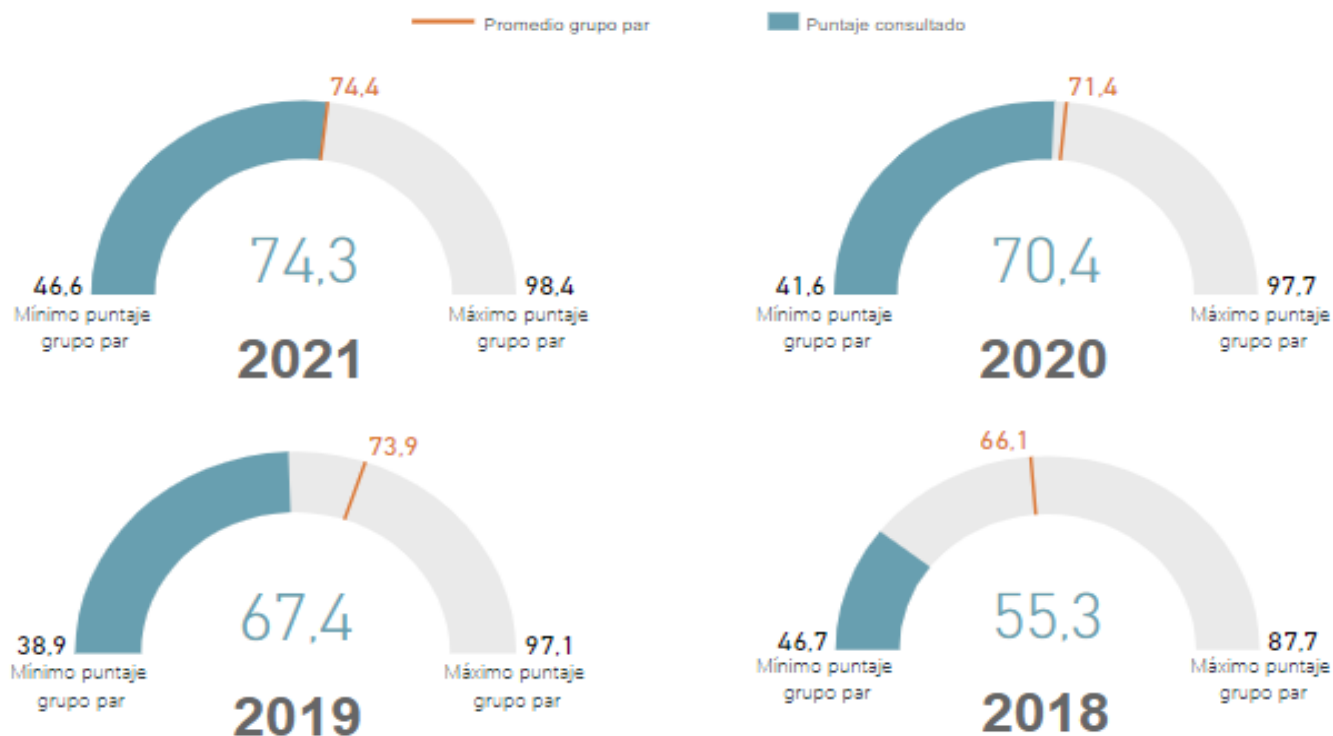
Gráfica 1.
Relación de líderes por políticas /dimensiones



La Alcaldía ha logrado una importante evolución en los resultados del Índice de Desempeño Institucional (IDI), de acuerdo con la evaluación de la información consignada en el Formato Único de Reporte de Avances de la Gestión FURAG. Se ha reflejado un incremento del 20% en los resultados de la gestión administrativa de la Alcaldía de Chía desde el año 2018 hasta el 2021 (ver gráfico 2). Vale la pena recordar que los indicadores de mejora se asocian no solo a la designación de liderazgos por política sino también a la coordinación entre las Oficinas, Direcciones y Secretarías en el proceso de implementación de las metodologías y disposiciones relacionadas con cada dimensión del Modelo, lo que conlleva gran nivel de complejidad.

La grafica 2 evidencia no solo la mejora de la Alcaldía frente a su propio desempeño sino la importante mejora frente al desempeño del grupo par de entidades con las que se compara en sus resultados. Mientras en el 2018 la diferencia con el grupo par era de 10,8 puntos, al cierre del 2021 la diferencia es de solo 1 punto.

Gráfico No 2.
Índice de Desempeño Institución (IDI) 2018-2021



Todas las dimensiones estructurales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Alcaldía de Chía aumentaron su nivel de desempeño, siendo la dimensión de Gestión para resultados y la dimensión de Direccionamiento estratégico y planeación, las de valores con mejor avance en el periodo 2018- 2021, con 18.7 puntos y 13.7 Puntos, respectivamente. De otra parte, la dimensión con menor crecimiento fue la de Gestión del Conocimiento con 3.4 puntos.

La tabla presenta el ranking de las dimensiones del Modelo integrado de Planeación y Gestión

Tabla No. 1: Ranking de Dimensiones 2020 - 2021 Alcaldía de Chía

Dimensión	Año		Crecimiento
	2020	2021	
D3 Gestión para Resultados con Valores	61.2	79.9	18.7
D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	61	74.7	13.7
D7 Control Interno	60.1	73.6	13.5
D5 Información y Comunicación	61.3	74	12.7
D4 Evaluación de Resultados	61.3	72.4	11.1
D1 Talento Humano	59.9	67.5	7.6
D6 Gestión del Conocimiento	60.7	64.1	3.4

Haciendo la respectiva comparación, entre las políticas que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en la Alcaldía de Chía, podemos observar que las Políticas que más crecimiento obtuvieron, fueron, la política de Defensa Jurídica (15,2 puntos) y Gestión Estratégica del Talento Humano (8.9 puntos), por el contrario, las políticas que disminuyeron su valoración entre la vigencia 2020 y 2021, fueron Planeación Institucional (-1,8 puntos), Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público (-13,8 puntos).

Así mismo, es importante también destacar el crecimiento continuo de la política de servicio al ciudadano, ya que en el año 2018 obtuvo un puntaje de 56.9, en el año 2019 un puntaje de 59.3, en el año 2020 de 86.4 y en el año 2021 90.7.

Tabla No. 2: Ranking de Políticas 2020 - 2021.

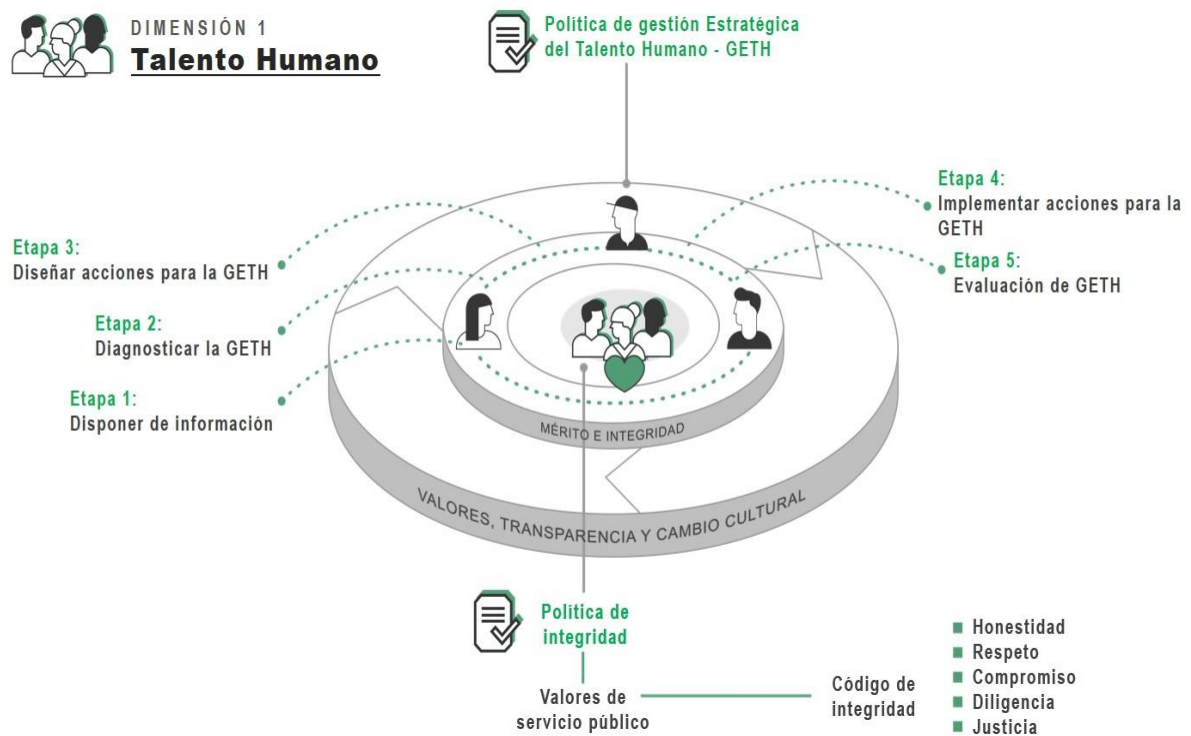
Política	Año		Crecimiento
	2020	2021	
POLÍTICA 8 Defensa Jurídica	67.2	82.4	15.2
POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	57.1	66	8.9
POLÍTICA 12 Participación Ciudadana en la Gestión Pública	72	78.6	6.6
POLÍTICA 15 Gestión del Conocimiento	58.5	64.1	5.6
POLÍTICA 11 Racionalización de Trámites	71.5	76.9	5.4
POLÍTICA 18 Gestión de la Información Estadística	68.5	73.4	4.9
POLÍTICA 13 Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	68	72.4	4.4
POLÍTICA 9 Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	71.6	76	4.4
POLÍTICA 10 Servicio al ciudadano	86.4	90.7	4.3
POLÍTICA 6 Gobierno Digital	80	83.8	3.8
POLÍTICA 16 Control Interno	70.1	73.6	3.5
POLÍTICA 2 Integridad	64.5	67.8	3.3
POLÍTICA 14 Gestión Documental	64.6	67.7	3.1
POLÍTICA 7 Seguridad Digital	69.1	71	1.9
POLÍTICA 17 Mejora Normativa	55.6	57.4	1.8
POLÍTICA 5 Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	73	72.8	-0.2
POLÍTICA 3 Planeación Institucional	76.4	74.6	-1.8
POLÍTICA 4 Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	68.1	54.3	-13.8

2. DESARROLLO POR DIMENSIONES

2.1 Dimensión de Talento Humano

El Departamento Administrativo de la Función Pública refiere que el propósito 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)

Gráfico No 3. Dimensión Talento Humano



Tomado de Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Función Pública (2017)

Tabla No. 3: Evolución del Indicador de la Dimensión de Talento Humano.

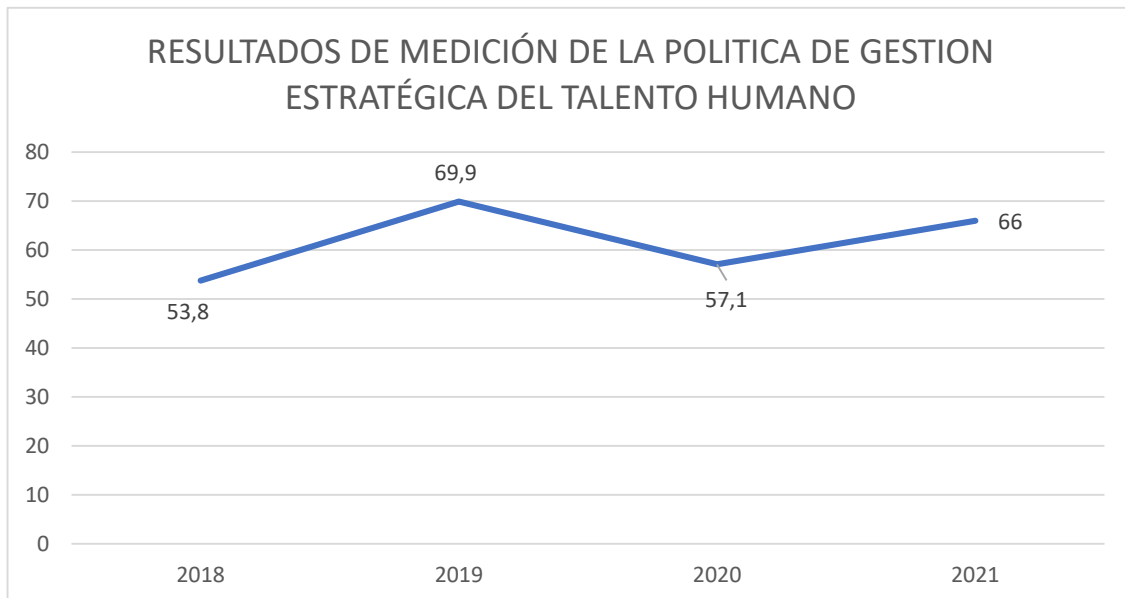
Año	Dimensión de Talento Humano	Crecimiento
2019	65.5	-4.2
2020	61.3	6.2
2021	67.5	

Esta dimensión incluye dos políticas, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la política de Integridad

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

De acuerdo con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, 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.

Gráfico No 4 Resultados de Medición Política de Gestión Estratégica del Talento Humano



Fuente: resultados de medición. www.funcionpublica.gov.co

La gráfica muestra el comportamiento de los resultados de medición de esta política. Se observa que el resultado bajó en el 2020 pero subió significativamente en el 2021. Para continuar con el proceso de mejora, durante la vigencia 2022, se realizaron las siguientes acciones:

Acciones realizadas

- Actualización del autodiagnóstico de la política
- Actualización de la política y gestión para su aprobación en el Comité de Gestión y Desempeño.
- Propuesta política "Administración 4.0"
- Recomendaciones para la implementación del teletrabajo
- Aportes al proceso de reestructuración institucional desde la perspectiva de las responsabilidades del MIPG.
- Capacitación curso virtual sobre los lineamientos de esta política

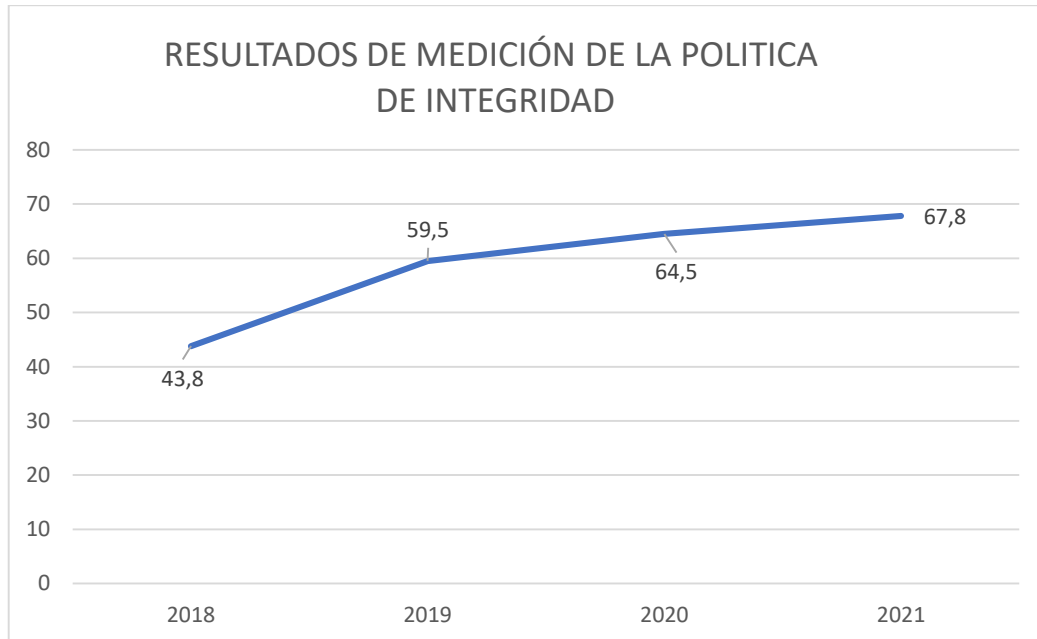
Prioridades de la política para el 2023

- Alineación del diagnóstico de necesidades de capacitación con los requerimientos del MIPG.
- Incluir en todo el ciclo del servidor públicos acciones que den cuenta del interés de la Alcaldía por acoger los lineamientos sobre inclusión y diversidad.
- Apoyar acciones de formación para los líderes como responsables de la implementación del MIPG.
- Revisar prioridades de implementación de los lineamientos de formalización laboral definidos por el DAFP.

Política de Integridad

De acuerdo con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, desde un enfoque preventivo, las entidades deben implementar un marco o modelo de Integridad público que incluya la formación y fortalecimiento de los valores del servicio público establecidos en el código de integridad, la implementación de acciones para la identificación temprana de conflictos de intereses, mecanismos de denuncia y control interno que permitan un seguimiento efectivo a los riesgos de gestión y corrupción, así como la implementación de las acciones de mitigación se derivan en gran medida de la implementación de esta política.

Gráfico No 5 Resultados de Medición Política de Integridad



Fuente: resultados de medición. www.funcionpublica.gov.co

La gráfica muestra el comportamiento de los resultados de medición de esta política. Se observa mejora sostenida en los resultados de la medición, pero estos aún se encuentran en un nivel medio. Para continuar con el proceso de mejora, durante la vigencia 2022, en cumplimiento de las obligaciones contractuales se realizaron las siguientes acciones:

Acciones realizadas

- Actualización de la política y gestión para su aprobación en el Comité de Gestión y Desempeño.
- Articulación de esta política con el autodiagnóstico de la política de transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción
- Capacitación curso virtual sobre los lineamientos de esta política.

Prioridades de la política para el 2023

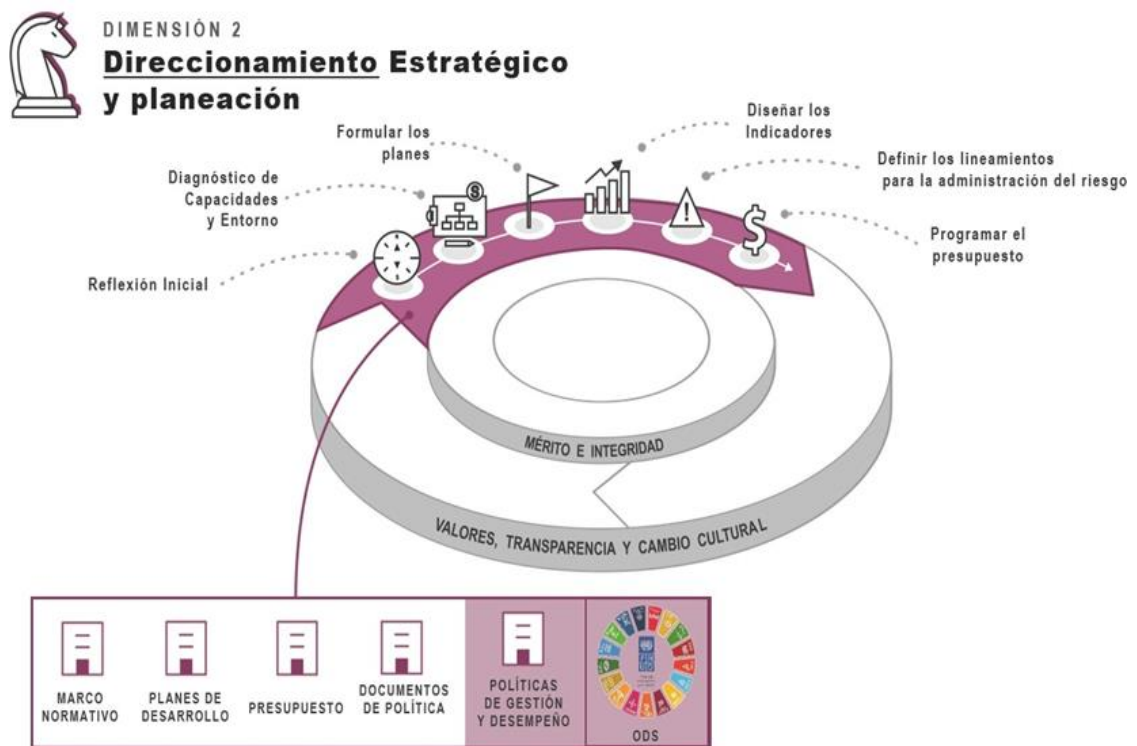
- Alineación de las acciones de esta política con las desarrolladas desde la política de transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción.

- Realizar actividades orientadas a incorporar la vivencia de los valores del código de integridad en las secretarías, Direcciones y Oficinas.

2.2 Dimensión Direccionamiento y Planeación

La Dimensión de Direccionamiento y Planeación, tiene como propósito: “permitirle 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”.

Gráfico No 6. Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación



Tomado de Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Función Pública (2017)

Tabla No. 4. Evolución del Indicador de la Dimensión Direccionamiento Estratégico

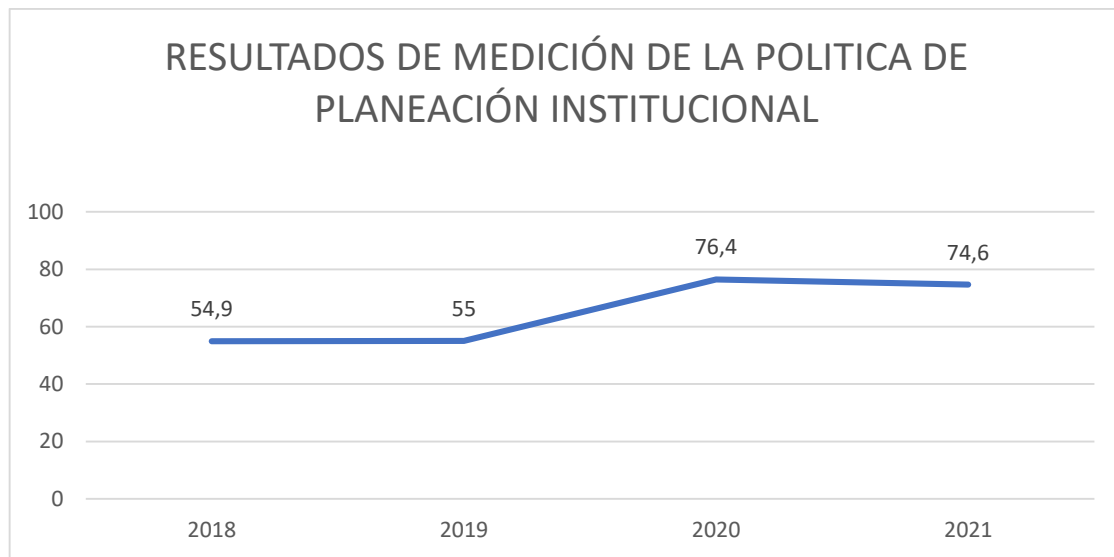
Año	Dimensión Direccionamiento Estratégico	Crecimiento
2019	54.9	21.7
2020	76.6	-1.9
2021	74.7	

La presente dimensión cuenta con las siguientes políticas como parte estructural para su implementación:

Política de Planeación Institucional

El propósito de esta política es permitir 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. El Plan de Desarrollo Territorial (PDT) es el instrumento que orienta su gestión durante el período de gobierno (cuatro años) en este se determinan los programas, proyectos y metas de desarrollo, en concordancia con los recursos públicos que se ejecutarán. Estos planes están integrados por tres partes: diagnóstico, estrategia y plan de inversiones.

Gráfico No. 7 Resultados de Medición Política de Planeación Institucional



Fuente: resultados de medición. www.funcionpublica.gov.co

La gráfica muestra el comportamiento de los resultados de medición de esta política. Se observa que el resultado bajó levemente en el 2021, aunque venía en una tendencia de incrementar cada año. Para continuar con el proceso de mejora, durante la vigencia 2022, se realizaron las siguientes acciones:

Acciones realizadas

- Actualización del autodiagnóstico de la política
- Actualización de la política y gestión para su aprobación en el Comité de Gestión y Desempeño.

- Aportes al proceso de reestructuración institucional desde la perspectiva de las responsabilidades del MIPG.
- Capacitación curso virtual sobre los lineamientos de esta política

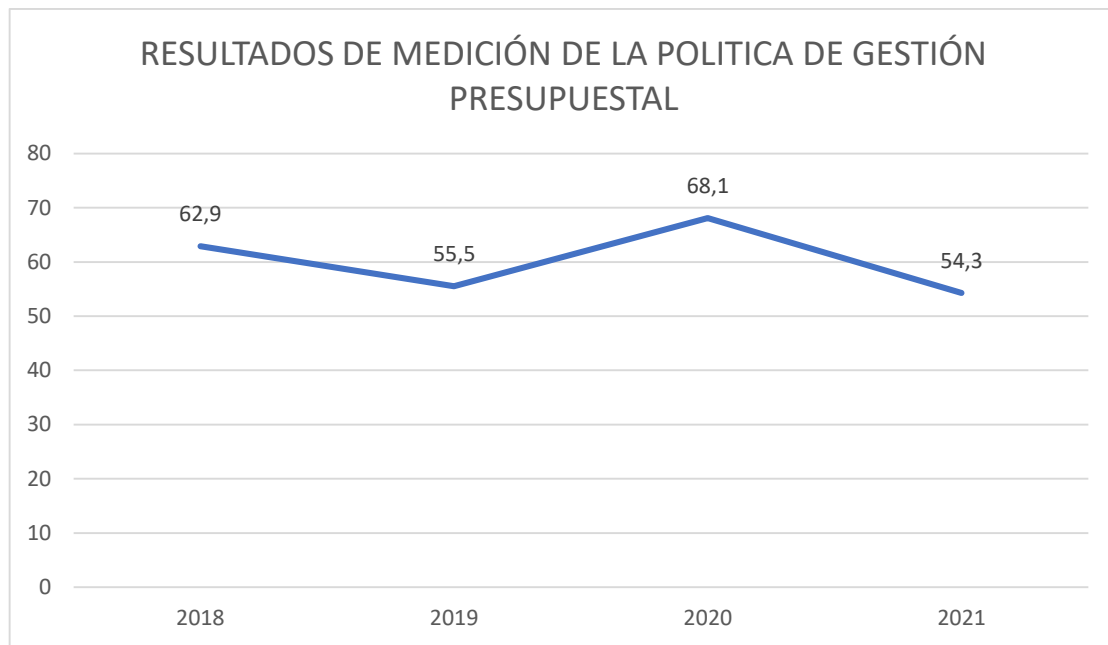
Prioridades de la política para el 2023

- Alineación del diagnóstico de necesidades de capacitación con los requerimientos del MIPG.
- Apoyar acciones de formación para los líderes como responsables de la implementación del MIPG.
- Las disposiciones del MIPG señalan que el responsable de la dimensión de planeación es la oficina que se encargue de la planeación institucional. Dado que la Alcaldía no cuenta con una Oficina que asuma de forma evidente estas responsabilidades, sino que ellas se encuentran inmersas de forma difusa dentro de las responsabilidades de la Secretaría de Planeación, se requiere que en el proceso de modernización se dé más relevancia a este tipo de planeación, de manera que la planeación institucional incluya las recomendaciones del FURAG.
- Realizar una planeación estratégica adecuada, en la que se definan objetivos, metas y estrategias claras y medibles. Esto permitirá que la entidad tenga un enfoque claro en su gestión y pueda medir su avance de manera efectiva.
- Establecer planes de mejora continua y seguimiento a los resultados obtenidos en la medición del desempeño institucional. Es importante que la entidad tenga en cuenta las recomendaciones de mejora por política que se presentan en los resultados de la medición y que establezca acciones concretas para mejorar su desempeño.
- Fortalecer la cultura de planeación y gestión en la entidad, involucrando a todos los actores en el proceso de planeación y seguimiento. Esto permitirá que la entidad tenga un enfoque claro en su gestión y pueda medir su avance de manera efectiva.
- Realizar una adecuada gestión del talento humano, que permita contar con un equipo de trabajo capacitado y comprometido con la entidad y sus objetivos.
- Asegurar una adecuada gestión financiera y presupuestal, que permita una asignación eficiente de los recursos y una adecuada ejecución de los planes y proyectos de la entidad.

Política de Planeación Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público

El propósito de esta política es permitir que las entidades utilicen los recursos presupuestales de que disponen de manera apropiada y coherente con el logro de metas y objetivos institucionales, ejecutar su presupuesto de manera eficiente, austera y transparente y llevar un adecuado control y seguimiento.

Gráfico No. 8 Resultados de Medición Política de Gestión presupuestal



Fuente: resultados de medición. www.funcionpublica.gov.co

La gráfica muestra el comportamiento de los resultados de medición de esta política. Se observa que el resultado bajó en el 2021, más de 10 puntos, es posible que la entidad no esté llevando a cabo un seguimiento y evaluación adecuados de la política de gestión presupuestal de MIPG.

Acciones realizadas

- Actualización del autodiagnóstico de la política
- Actualización de la política y gestión para su aprobación en el Comité de Gestión y Desempeño.
- Aportes al proceso de reestructuración institucional desde la perspectiva de las responsabilidades del MIPG.

- Capacitación curso virtual sobre los lineamientos de esta política

Prioridades de la política para el 2023

- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación que permita a la entidad monitorear el progreso y hacer ajustes cuando sea necesario.
- Revisar las metas y objetivos que estén bien definidos y que sean claros para los funcionarios de la entidad.
- Implementación de sistemas de información y tecnologías de la información que permitan la automatización de los procesos y procedimientos de la entidad. Esto puede ayudar a reducir los tiempos y costos asociados a la gestión de la entidad, así como a mejorar la calidad y confiabilidad de la información
- Establecer una comunicación clara y efectiva entre los líderes y los funcionarios.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación
- Proporcionar capacitación y formación adecuadas a los funcionarios.
- Implementar diversas estrategias, como la constitución de reservas presupuestales, la revisión crítica y sistemática de los procesos y procedimientos de la entidad, y la participación activa y comprometida de todos los actores relevantes de la entidad en el proceso de implementación del MIPG.

Política de Planeación Compras y contratación pública

El propósito de esta política es permitir que las entidades estatales gestionen adecuadamente sus compras y contrataciones públicas a través de plataformas electrónicas, lineamientos normativos, documentos estándar, instrumentos de agregación de demanda y técnicas de aprovisionamiento estratégico que, como proceso continuo, estructurado y sistemático de generación de valor, les permita mejorar constantemente los niveles de calidad, servicio y satisfacción de las necesidades en sus procesos de adquisición.

La política de compras y contratación pública permite a las entidades estatales alinearse con las mejores prácticas en abastecimiento y contratación, para fortalecer la satisfacción de las necesidades públicas (eficacia), con optimización de recursos (eficiencia), altos estándares de calidad, pluralidad de oferentes y garantía de transparencia y rendición de cuentas.

Esta política se evalúa por primera vez en el año 2022 por tanto no hay resultado en el presente informe.

2.3 Dimensión Gestión con Valores para el Resultados

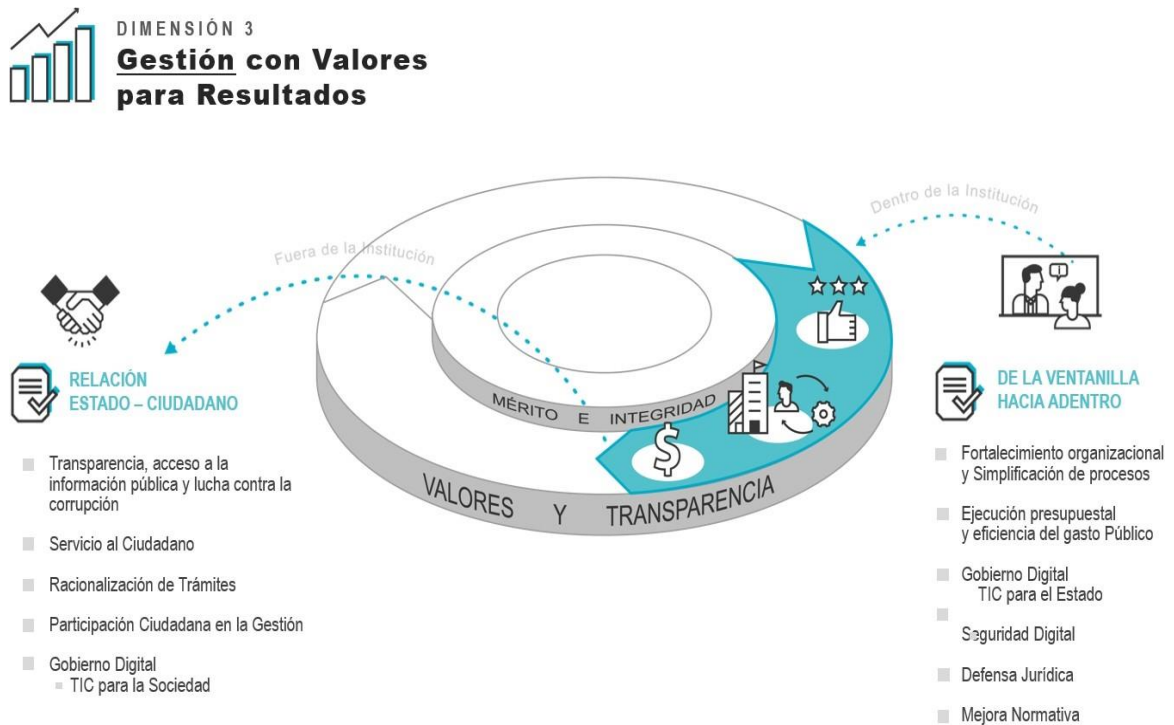
Tiene como propósito: “permitirle a la entidad realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público”.

La Dimensión de Gestión con Valores para el Resultados, en la Alcaldía de Chía ha venido presentando evolución positiva en el año 2019, donde se obtuvo un puntaje de (70,4 puntos), en el 2020 (76.0 puntos) y en el 2021 (79.9 puntos).

Tabla No. 5: Evolución del Indicador de la Dimensión Gestión con Valores para el Resultados.

Año	Dimensión Gestión con Valores para Resultados.	Crecimiento
2019	70.4	5.6
2020	76	3.9
2021	79.9	

Gráfico No. 9. Dimensión Gestión con Valores para resultados



Tomado de Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Función Pública (2017)

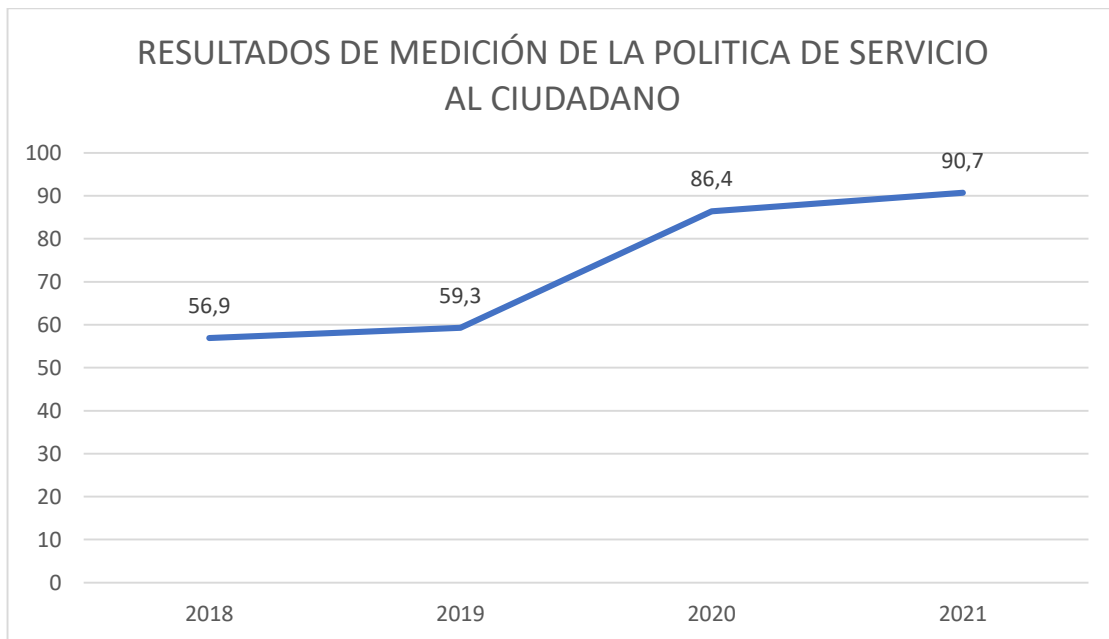
La presente dimensión cuenta con las siguientes políticas como parte estructural para su implementación:

Política de Servicio al Ciudadano

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.

Según la gráfica No10, se identifica un aumento considerable entre el año 2018 y el año 2021, siendo el mayor puntaje el resultado generado en al año 2021.

Gráfico No. 10. Resultados de medición de la Política de Servicio al Ciudadano



Fuente: resultados de medición. www.funcionpublica.gov.co

Acciones realizadas

- Actualización del autodiagnóstico de la política

- Actualización de la política y gestión para su aprobación en el Comité de Gestión y Desempeño.
- Aportes al proceso de reestructuración institucional desde la perspectiva de las responsabilidades del MIPG.
- Capacitación curso virtual sobre los lineamientos de esta política.

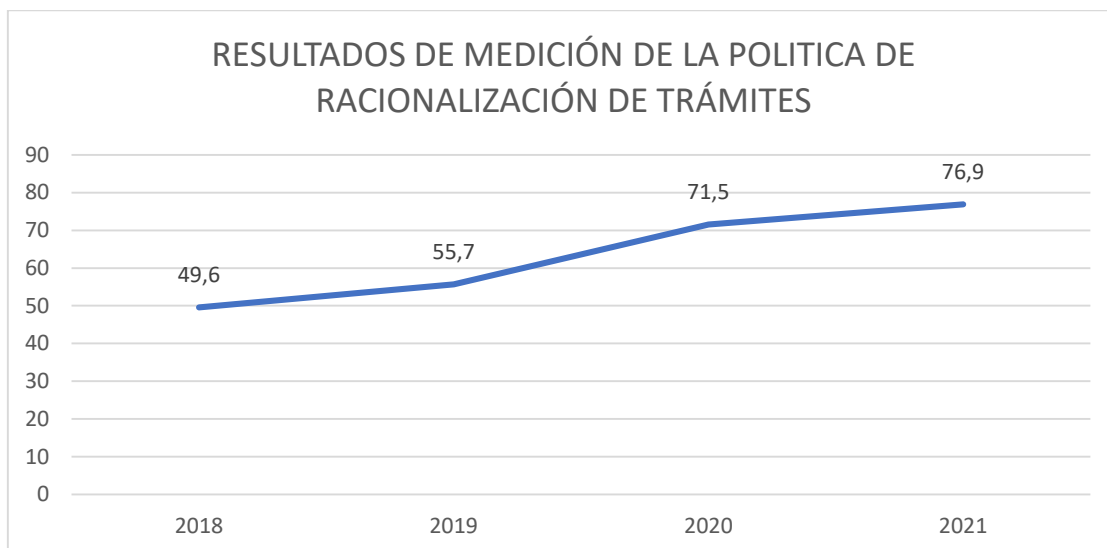
Prioridades de la política para el 2023

- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación que permita a la entidad monitorear el progreso y hacer ajustes cuando sea necesario.
- Revisar las metas y objetivos que estén bien definidos y que sean claros para los funcionarios de la entidad.
- Establecer una comunicación clara y efectiva entre los líderes y los funcionarios.
- Diseñar y aprobar los documentos, guías o manual para la caracterización de los usuarios en la entidad.
- Identificar oportunidades de mejora en el relacionamiento con el ciudadano, revisando los nuevos lineamientos de la Política de Servicio al Ciudadano, identificando qué elementos de los nuevos lineamientos no han sido desarrollados aún en la entidad y revisando los resultados de la caracterización de ciudadanos, encuestas de percepción ciudadana, informes de peticiones, quejas y reclamos, así como los resultados del FURAG de la vigencia anterior y demás instrumentos de diagnóstico, para identificar oportunidades de mejora.
- Definir y priorizar las acciones a implementar con la participación de grupos de valor, programando y efectuando espacios de diálogo con ciudadanos y grupos de valor para identificar la mejor forma de solucionarlos y plantear acciones concretas.

Política de Racionalización de Trámites

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.

Gráfico No. 11. Resultados de medición de la Política de racionalización de trámites



Fuente: resultados de medición. www.funcionpublica.gov.co

Según la gráfica No. 11, se identifica un aumento considerable entre el año 2018 y el año 2021, siendo el mayor puntaje el resultado generado en el año 2021.

Acciones realizadas

- Actualización del autodiagnóstico de la política
- Actualización de la política y gestión para su aprobación en el Comité de Gestión y Desempeño.
- Aportes al proceso de reestructuración institucional desde la perspectiva de las responsabilidades del MIPG.
- Capacitación curso virtual sobre los lineamientos de esta política

Prioridades de la política para el 2023

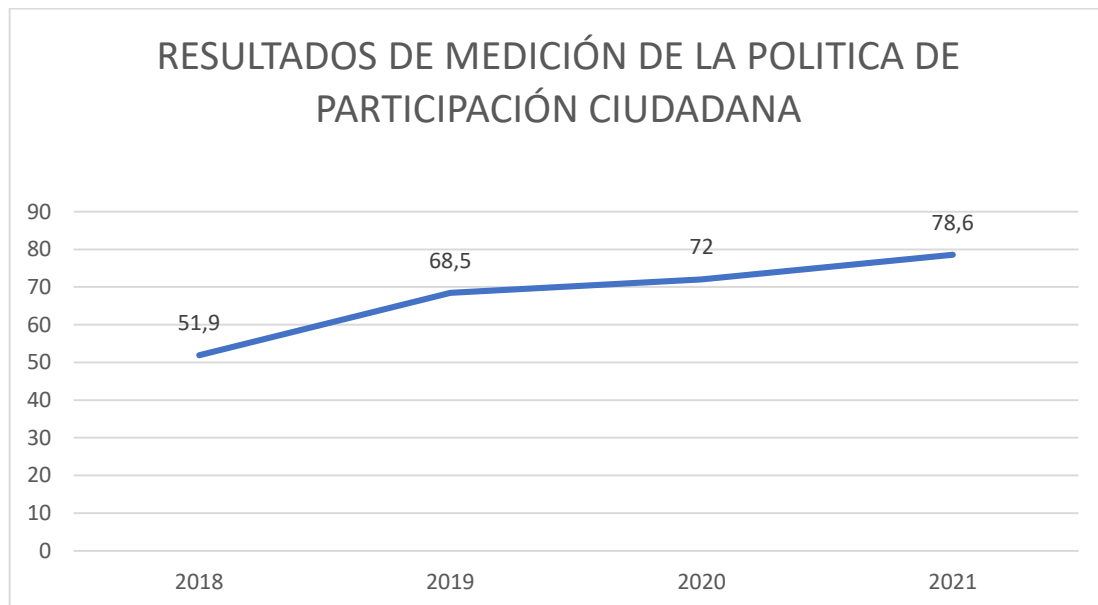
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación que permita a la entidad monitorear el progreso y hacer ajustes cuando sea necesario.
- recomendaciones para mejorar los resultados de medición de la Política de Racionalización de Trámites de MIPG.
- Planear, analizar y socializar la importancia del enfoque por procesos para el análisis de trámites y el cumplimiento de la política de racionalización. Es fundamental que la alta dirección se comprometa en este proceso y se conforme un equipo de trabajo para la racionalización de trámites.

- Se recomienda tener en cuenta los resultados de la gestión institucional para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno, se debe efectuar su verificación.
- Es importante considerar los resultados de los espacios de participación y/o rendición de cuentas con ciudadanos para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno, se debe efectuar su verificación.
- Se debe tener en cuenta que una racionalización o simplificación de un trámite implica disminución de costos, requisitos para llevar a cabo el trámite y tiempos de ejecución del mismo.

Política de 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.

Gráfico No. 12. Resultados de medición de la Política de Participación Ciudadana



Fuente: resultados de medición. www.funcionpublica.gov.co

Según la gráfica No. 12, se identifica un aumento considerable entre el año 2018 y el año 2021, siendo el mayor puntaje el resultado generado en el año 2021.

Acciones realizadas

- Actualización del autodiagnóstico de la política
- Actualización de la política y gestión para su aprobación en el Comité de Gestión y Desempeño.
- Aportes al proceso de reestructuración institucional desde la perspectiva de las responsabilidades del MIPG.
- Capacitación curso virtual sobre los lineamientos de esta política
- Propuesta política "Administración 4.0"
- Taller con servidores de servicio al ciudadano
- Planeación estrategia taller racionalización de tramites
- Lineamiento servicio al ciudadano.
- Curso virtual MIPG
- Acompañamiento al equipo de servicio al ciudadano en la realización del autodiagnóstico, el documento de política y la formulación del plan de mejoramiento.
- Apoyar en la orientación técnica a la Secretaría de Planeación y Control Interno.
- Definir lineamientos técnicos y orientar sobre su aplicación
- Apoyar la coordinación entre dependencias para articular la racionalización de trámites con la política de fortalecimiento institucional, en la actualización de los procesos y procedimientos.
- Capacitación a los funcionarios de la Alcaldía sobre los aspectos claves que componen las políticas de esta dimensión.

Prioridades de la política para el 2023

- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación que permita a la entidad monitorear el progreso y hacer ajustes cuando sea necesario.
- Revisar las metas y objetivos que estén bien definidos y que sean claros para los funcionarios de la entidad.
- Establecer una comunicación clara y efectiva entre los líderes y los funcionarios.
- La política de participación ciudadana requiere un trabajo sistémico entre las instancias responsables de las políticas de servicio al ciudadano, transparencia, gestión documental, gobierno digital y Participación ciudadana. Para facilitar esta coordinación es importante hacer más visible en las funciones designadas

a cada instancia, en particular a la secretaria de Participación, los roles e interdependencias asociadas a esta dimensión del MIPG.

2.4 Dimensión Evaluación de Resultados

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”

Gráfico No. 13. Dimensión Evaluación de Resultados



Tomado de Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Función Pública (2017)

Tabla No. 6: Evolución del Indicador de la Dimensión Evaluación de Resultados.

Año	Dimensión Evaluación de Resultados	Crecimiento
2019	47.6	20.4
2020	68	4.4
2021	72.4	

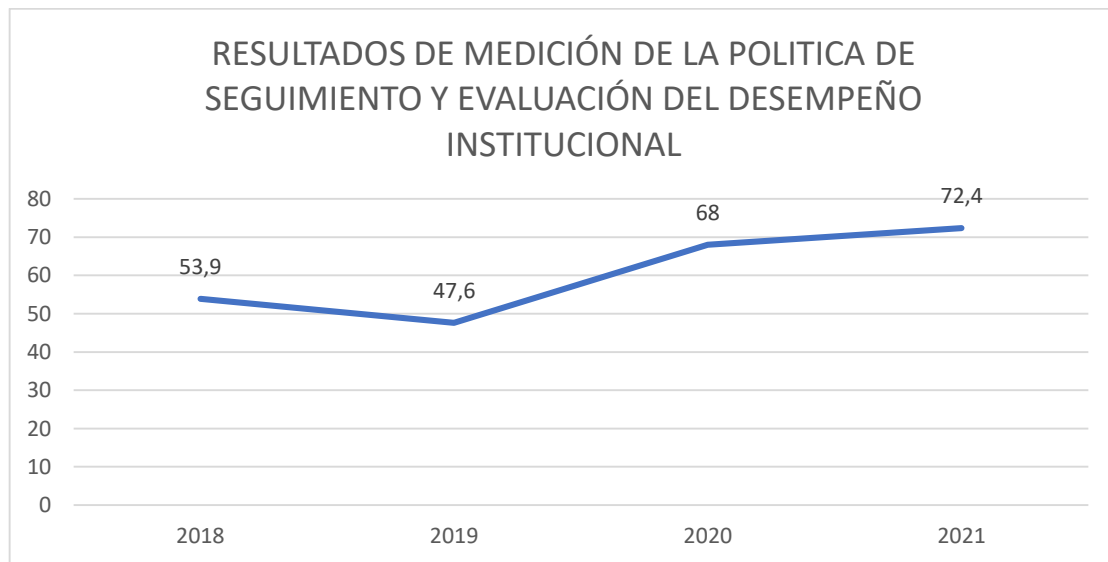
La Dimensión de Gestión de Evaluación de Resultados, en la Alcaldía de Chía ha venido presentando evolución positiva en el año 2019, donde se obtuvo un puntaje de (47,6 puntos), en el 2020, (68 puntos) y en el 2021 (72,4 puntos).

La presente dimensión cuenta con las siguientes políticas como parte estructural para su implementación:

Política de Seguimiento y evaluación del desempeño institucional

El propósito de esta política es permitir que las entidades públicas conozcan permanentemente los avances de su gestión y si los resultados alcanzados corresponden a las metas previstas, se lograron dentro de los tiempos planeados, con los recursos disponibles y generaron los efectos deseados en los grupos de valor.

Gráfico No. 14. Resultados de medición de la política de seguimiento y evaluación del desempeño institucional



Fuente: resultados de medición. www.funcionpublica.gov.co

Según la gráfica No. 14, se identifica un aumento considerable entre el año 2018 y el año 2021, siendo el mayor puntaje el resultado generado en el año 2021.

Acciones realizadas

- Propuesta política "Administración 4.0"
- Curso virtual MIPG
- Acompañamiento al equipo
- Capacitación a los funcionarios de la Alcaldía sobre los aspectos claves que componen la política de esta dimensión.
- Apoyar en la orientación técnica a la Secretaría de Planeación y Control Interno.
- Apoyar la actualización de los diagnósticos
- Definir lineamientos técnicos y orientar sobre su aplicación
- Apoyar el proceso de administración del riesgo con el desarrollo de la guía institucional de administración del riesgo y la capacitación a los enlaces de MIPG para facilitar la identificación de riesgos a la gestión.

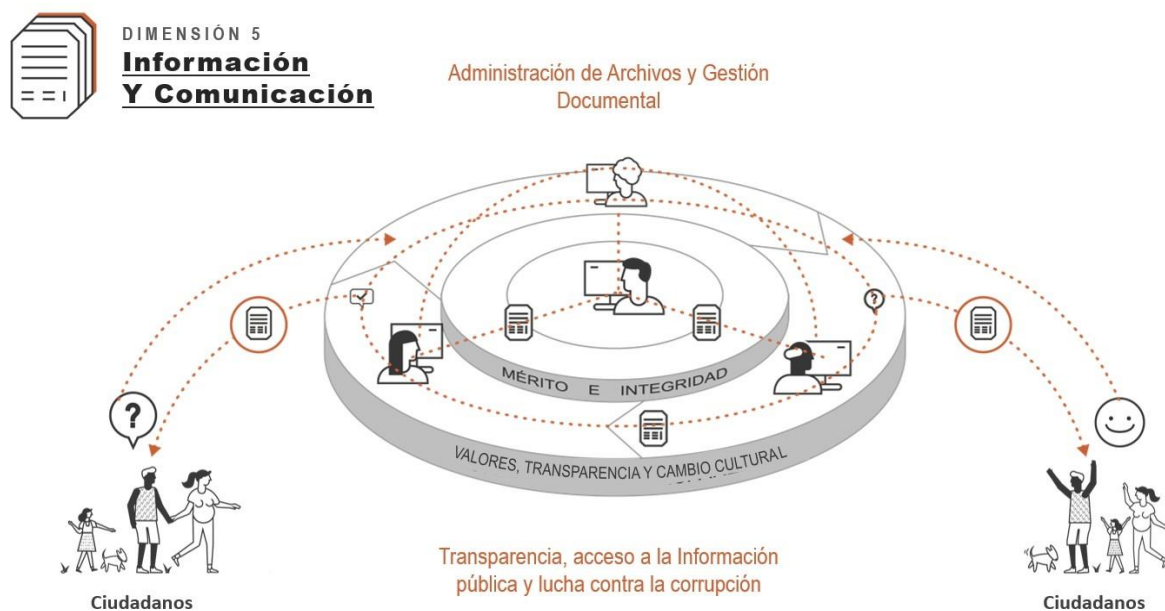
Prioridades de la política para el 2023

- Continuar en el proceso de articulación de los roles de la Secretaría de Planeación, la Secretaría General y la Oficina de Control Interno, para facilitar la implementación del MIPG.
- Implementar un sistema de seguimiento y evaluación: Para asegurar que las acciones de mejora están dando resultados, es necesario implementar un sistema de seguimiento y evaluación que permita hacer un seguimiento a las acciones de mejora y evaluar su impacto en el desempeño institucional.
- Fortalecer la cultura de la evaluación: Es importante que las entidades fortalezcan la cultura de la evaluación y el monitoreo en su gestión diaria. Esto implica que las entidades deben establecer mecanismos para evaluar y monitorear su gestión en tiempo real y no solo una vez al año.
- Promover la transparencia y la rendición de cuentas: La transparencia y la rendición de cuentas son fundamentales para mejorar el desempeño institucional. Las entidades deben establecer mecanismos para informar a la ciudadanía sobre su gestión y los resultados de la medición del desempeño institucional.

2.5 Dimensión de Información y Comunicación

Establece el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión que la Dimensión Información y Comunicación, 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*”

Gráfica No. 15. Dimensiones Información y Comunicación



Tomado de Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Función Pública (2017)

La Dimensión de Gestión de Información y Comunicación, en la entidad ha venido presentando evolución positiva en el año 2019, donde se obtuvo un puntaje de (67,9 puntos), en el 2020, (69,8 puntos) y en el 2021 (74 puntos).

Tabla No. 7: Evolución del Indicador de la Dimensión de Información y Comunicación.

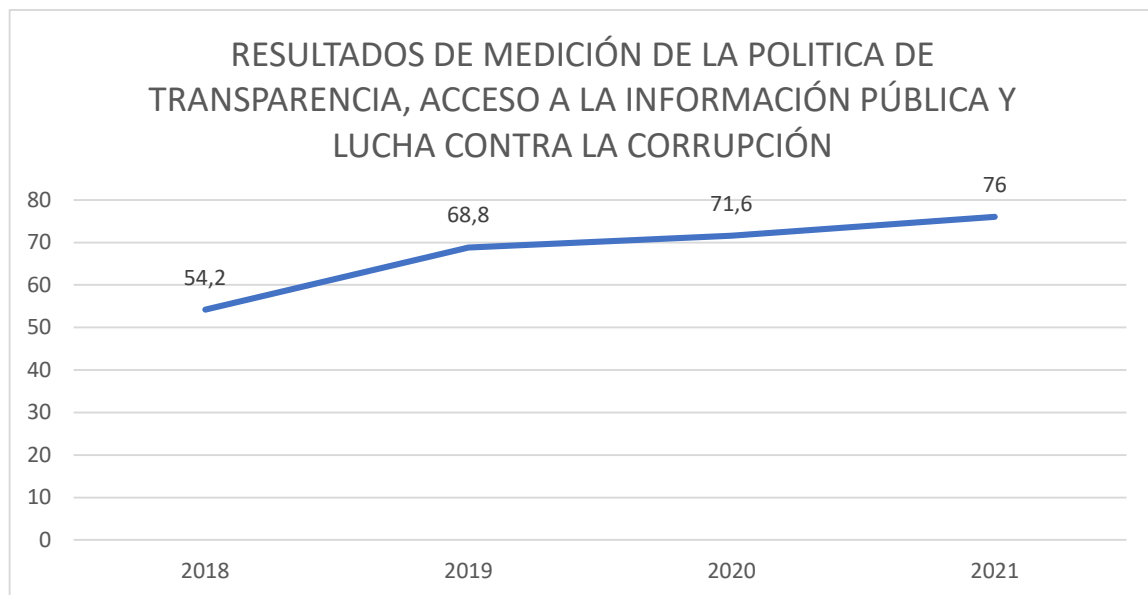
Año	Dimensión Información y Comunicación	Crecimiento
2019	67.9	1.9
2020	69.8	4.2
2021	74	

La presente dimensión cuenta con las siguientes políticas como parte estructural para su implementación:

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

Esta política le permite a la entidad articular acciones para la prevención, detección e investigación de los riesgos de 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.

Gráfico No. 16. Resultados de medición de la política de transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción



Fuente: resultados de medición. www.funcionpublica.gov.co

Según la gráfica No. 16, se identifica un aumento considerable entre el año 2018 y el año 2021, siendo el mayor puntaje el resultado generado en al año 2021.

Acciones realizadas

- Actualización del autodiagnóstico
- Apoyo a la actualización del documento de política

- Apoyo a la realización del plan de acción
- Capacitación curso virtual sobre los lineamientos de esta política.
- Capacitación con el Equipo del DAFP para mejorar la implementación de esta política en la Alcaldía.

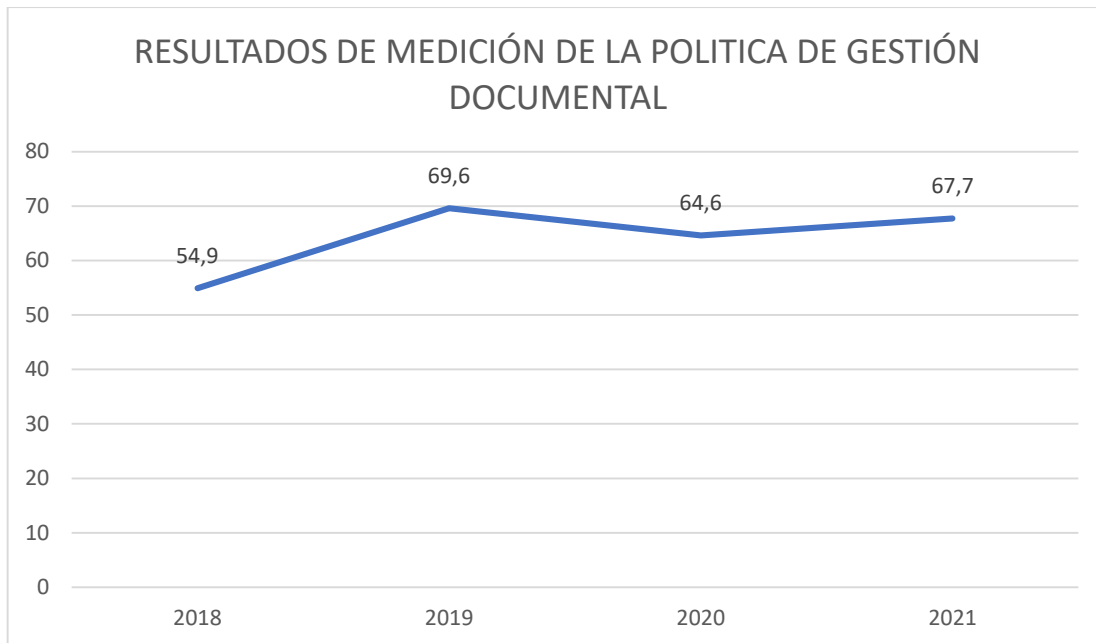
Prioridades de la política para el 2023

- Fortalecer las capacidades y procedimientos internos de la entidad para cumplir con la ley y brindar información de mayor calidad.
- Ampliar la información pública asociada a necesidades de distintos grupos sociales y territorios del país (transparencia focalizada), que además facilite el control de la ciudadanía a la gestión pública. Es importante que la información pública se ajuste a las necesidades de la ciudadanía y se facilite su acceso y comprensión, para que pueda ser utilizada en procesos de control social y de toma de decisiones informadas.

Política de Gestión Documental

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.

Gráfico No. 17. Resultados de medición de la política de gestión documental



Fuente: resultados de medición. www.funcionpublica.gov.co

Según la gráfica No. 17, se identifica un aumento considerable entre el año 2020 y el año 2021.

Acciones realizadas

- Actualización del autodiagnóstico
- Apoyo a la actualización del documento de política
- Apoyo a la realización del plan de acción
- Capacitación curso virtual sobre los lineamientos de esta política.

Prioridades de la política para el 2023

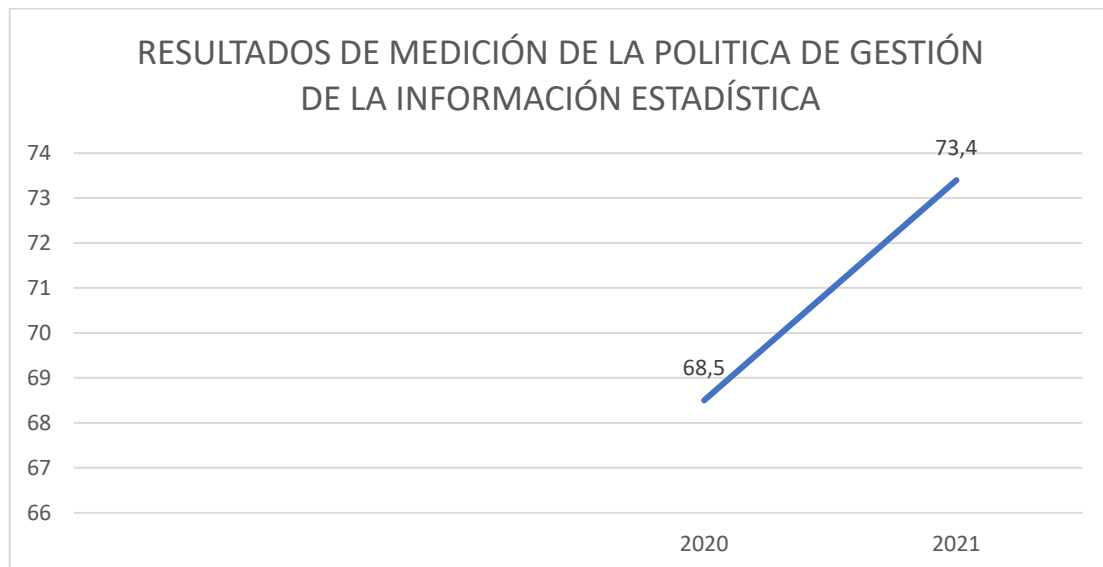
- La capacitación y entrenamiento de los funcionarios es un aspecto clave para la implementación exitosa de la política de Gestión Documental. Es importante que los funcionarios conozcan los procedimientos y herramientas necesarias para la gestión documental, así como la normativa vigente.
- Monitoreo y evaluación: El monitoreo y evaluación de la política de Gestión Documental es esencial para identificar áreas de mejora y asegurar su efectividad. Para ello, es necesario definir los indicadores de gestión adecuados

y establecer los tiempos y poblaciones a quienes se entregará la información de seguimiento y evaluación. En este sentido, el Archivo General de la Nación ha dispuesto una serie de herramientas para la medición de la gestión documental, como el Sistema de Evaluación de la Gestión Documenta

Política de Gestión de la información estadística

Esta política busca que las entidades generen y dispongan la información estadística, así como la de sus registros administrativos, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el líder de Política, para mejorar la efectividad de su gestión y planeación basada en evidencias; garantizando una continua disponibilidad de información de calidad a lo largo del ciclo de la política pública; fomentando el diálogo social con la ciudadanía y los grupos de interés, en el marco de la construcción participativa de las soluciones sociales, y generando una herramienta de control político y social que permita la transparencia de las actuaciones del Estado.

Gráfico No. 18. Resultados de medición de la política de gestión de la información estadística



Fuente: resultados de medición. www.funcionpublica.gov.co

Acciones realizadas

- Actualización del autodiagnóstico
- Apoyo a la actualización del documento de política
- Apoyo a la realización del plan de acción

- Capacitación curso virtual sobre los lineamientos de esta política.

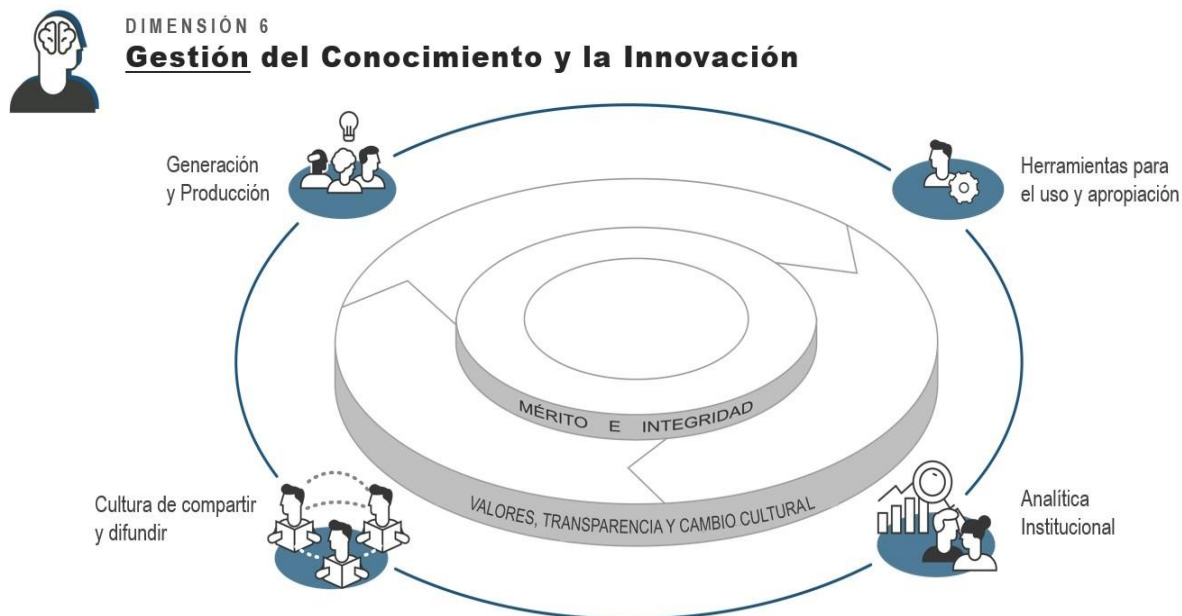
Prioridades de la política para el 2023

- Asegurar la calidad de los datos: La calidad de los datos es fundamental para la toma de decisiones efectivas en materia de gestión. Para ello, es necesario adoptar medidas adecuadas en cada fase del proceso de producción de datos, incluyendo la recolección, el procesamiento, la validación y la publicación de los mismos.
- Establecer mecanismos de coordinación interinstitucional: La coordinación entre las diferentes instituciones que producen y utilizan estadísticas es fundamental para garantizar la calidad y la relevancia de los datos. Es importante establecer mecanismos de coordinación interinstitucional que permitan compartir información y conocimientos, así como evitar la duplicación de esfuerzos.
- Fortalecer la capacidad técnica del personal encargado de producir estadísticas: Es fundamental contar con personal capacitado y actualizado en técnicas estadísticas y en el uso de herramientas tecnológicas para la producción y análisis de datos. Para ello, se pueden considerar la realización de capacitaciones y la promoción de intercambios con otras instituciones que produzcan estadísticas.
- Fomentar la transparencia y el acceso a la información: La publicación de información estadística de manera abierta y transparente fomenta la confianza en las instituciones y permite una mayor participación ciudadana en la toma de decisiones. Es importante promover el acceso a la información estadística a través de diferentes medios y canales, así como garantizar la protección de la privacidad y la confidencialidad de los datos.

2.6 Dimensión Gestión del Conocimiento

El Departamento Administrativo de la Función Pública refiere que el propósito de esta dimensión es desarrollar 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).

Gráfico No. 19. Gestión del conocimiento y la innovación



Tomado de Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Función Pública (2017)

La Dimensión de Gestión del Conocimiento, en la Alcaldía de Chía ha venido presentando evolución positiva en el año 2019, donde se obtuvo un puntaje de (45,7 puntos), en el 2020, (58.5 puntos) y en el 2021 (64.1 puntos).

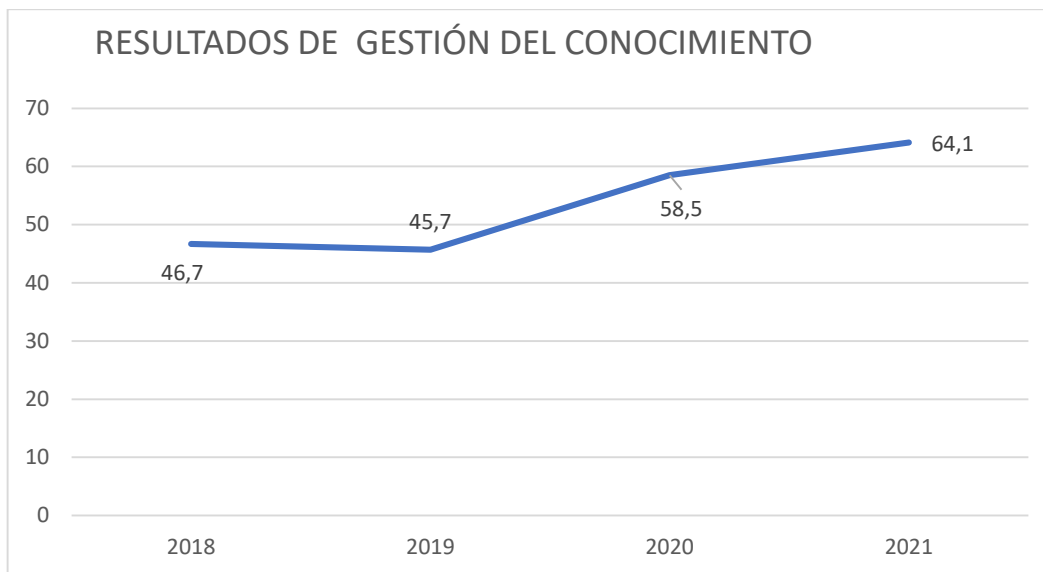
Tabla No. 8 Evolución del Indicador de la Dimensión de Gestión del Conocimiento.

Año	Dimensión Gestión del conocimiento	Crecimiento
2019	45.7	12.8
2020	58.5	5.6
2021	64.1	

Política de Gestión del Conocimiento

De acuerdo con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el objetivo de esta política es 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.

Gráfico No. 20. Resultados de la Política de Gestión del Conocimiento



Fuente: resultados de medición. www.funcionpublica.gov.co

La gráfica muestra el comportamiento de los resultados de medición de esta política. Se observa mejora sostenida en los resultados de la medición, pero estos aún se encuentran en un nivel medio superior. Para continuar con el proceso de mejora, durante la vigencia 2022, en cumplimiento de las obligaciones contractuales se realizaron las siguientes acciones:

Acciones realizadas

- Actualización del autodiagnóstico
- Apoyo a la actualización del documento de política
- Apoyo a la realización del plan de acción
- Capacitación curso virtual sobre los lineamientos de esta política.
- Capacitación con el Equipo del DAFP para mejorar la implementación de esta política en la Alcaldía.
- Documentación buena práctica PACO
- Ajuste mapa de conocimientos básicos.
- Realización de foro de Servidor 4.0

Prioridades de la política para el 2023

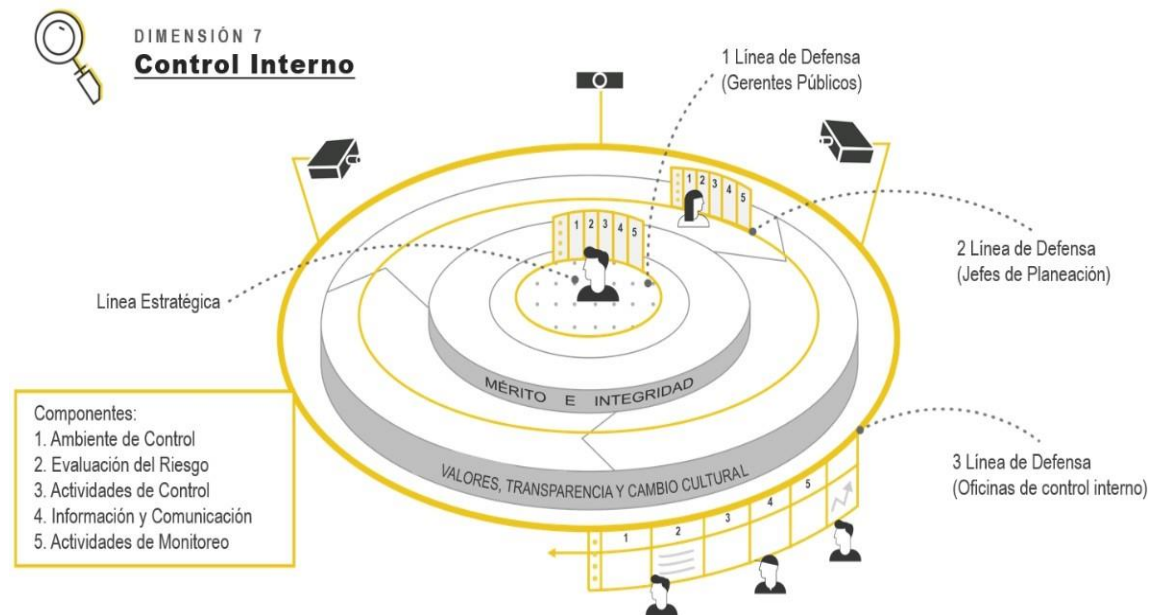
- Continuar en la construcción del mapa de conocimientos de todas las secretarías

- Documentar buenas prácticas por secretarías
- Fomentar la formulación de una investigación sobre temas misionales para cada Secretaría.
- Vincular esta política con la política de Planeación para identificar conocimientos claves que se encuentran asociados a la misionalidad de la secretaria que deben ser objeto de una estrategia de recuperación de la memoria institucional.
- Vincular esta política con la política de Gestión Estratégico del Talento humano para que ella fortalezca los conocimientos claves con el PIC.

2.7 Dimensión Control interno.

El Departamento Administrativo de la Función Pública refiere que el propósito de esta dimensión es suministrar una serie de lineamientos y buenas prácticas en materia de control interno, cuya implementación debe conducir a las entidades públicas a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

Gráfico No. 21. Dimensión Control interno



Tomado de Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Función Pública (2017)

La Dimensión de Control Interno, en nuestra entidad ha venido presentando evolución positiva en el año 2019, donde se obtuvo un puntaje de (66,4 puntos), en el 2020 (70,1 puntos) y en el 2021 (73.6 puntos).

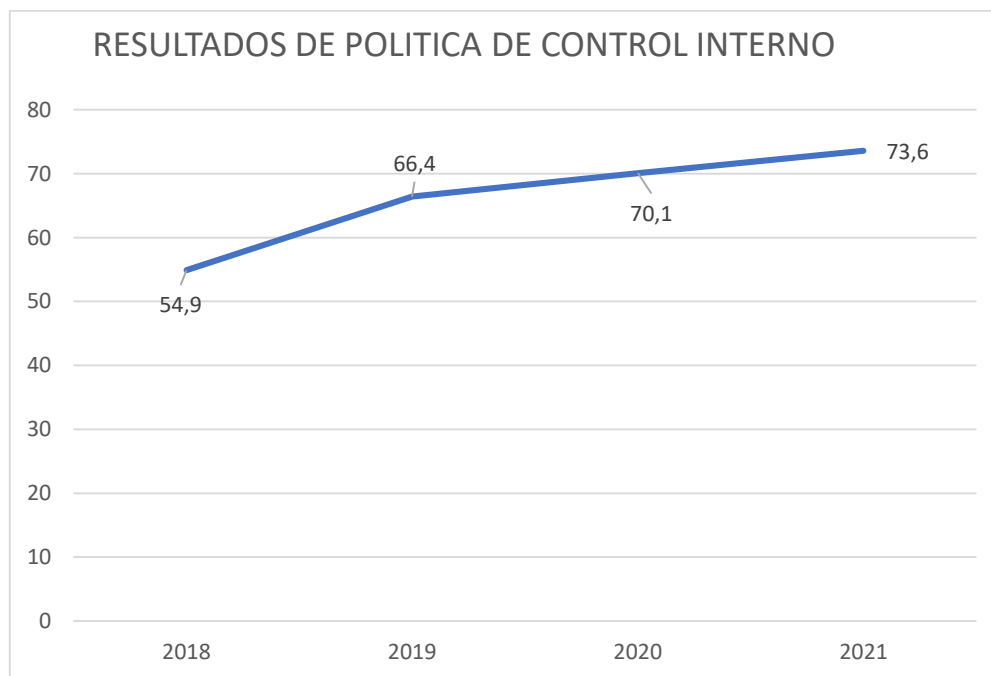
Tabla No. 9: Evolución del Indicador de la Dimensión de Control Interno.

Año	Dimensión Gestión del conocimiento	Crecimiento
2019	66.4	3.7
2020	70.1	3.5
2021	73.6	

Política de Control Interno

De acuerdo con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el objetivo de esta política es permitir a las entidades contar con acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. Con la implementación de esta política, 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”.

Gráfico No. 22. Resultados de la Política de Control Interno



Fuente: resultados de medición. www.funcionpublica.gov.co

La gráfica muestra el comportamiento de los resultados de medición de esta política. Se observa mejora sostenida en los resultados de la medición, pero estos aún se encuentran en un nivel medio superior. Para continuar con el proceso de mejora, durante la vigencia 2022, en cumplimiento de las obligaciones contractuales se realizaron las siguientes acciones:

Acciones realizadas

- Actualización del autodiagnóstico
- Apoyo a la actualización del documento de política
- Apoyo a la realización del plan de acción
- Apoyo en el proceso de respuesta a las auditorías realizadas para las políticas de la Secretaria General y la Secretaría de Planeación.
- Actualización de la guía de administración del riesgo
- Capacitación a los líderes sobre la formulación de un plan de mejora frente a los resultados de la auditoría del MIPG

Prioridades de la política para el 2023

- Fortalecer en conjunto con el equipo líder de la política de planeación, la implementación de los lineamientos de gestión del riesgo.
- Realizar auditoría sobre los planes de acción aprobados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, no solo a los líderes de política sino también a la implementación de los lineamientos de policía en las secretarías, direcciones y oficinas.

OTROS APORTES A LA IMPLEMENTACIÓN DEL MIPG

- Realizar sesiones de acompañamiento en conjunto con el equipo Asesor del Departamento Administrativo de la Función Pública para clarificar los roles de la secretaria de Planeación, la Oficina de Control Interno y la secretaria general en la implementación del MIPG.
- Apoyar las actividades realizadas para implementación de las demás políticas de gestión que hacen parte del MIPG que lidera el equipo de la Secretaría General.
- Realizar sesiones de trabajo con el equipo de la secretaria de Planeación para organizar el proceso de recolección de información del FURAG
- Apoyar la realización de las sesiones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.