

Estado de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en la alcaldía del Municipio de Victoria Caldas.

Angela Andrea Quintero Jiménez

Escuela Superior de Administración pública ESAP

Departamento de Pregrado

Programa de Administración Pública Territorial

La Dorada, Caldas

2023

Estado de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en la alcaldía del Municipio de Victoria Caldas.

Monografía para optar

El título de Administrador Público Territorial

ASESOR ACADEMICO

Escuela Superior de Administración pública ESAP

Departamento de Pregrado

Programa de Administración Pública Territorial

La Dorada, Caldas

2023

Dedicatoria y agradecimientos

Dedico este producto de trabajo al ser que me heredó la sangre afro, mi abuela Soledad, sin ella esto no sería real.

A mi mamá, que priorizó mi tiempo sobre el tiempo de su vida y lo sigue haciendo.

A mi papá, que me reconoce en mi trabajo, en mi dedicación y me anima a expandir mi capacidad.

A mi hermana, que celebra cada letra como si fuera suya.

A Juan Galeano, por transformar muchas de mis visiones.

A Tatiana Soler, que desde el cielo estuvo a mi lado redactando cada renglón.

Agradezco a la academia por creer en una mejor sociedad.

A mi asesor Héctor Alirio Buriticá por la confianza depositada en mí.

Gracias.

CARTA APROBATORIA DEL ASESOR ACADEMICO

- Proyecto
- Avance 1
- Avance 2
- Informe Final

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
1. Planteamiento del problema	8
2. Pregunta de Investigación	9
3. Justificación	9
4. Estado del arte de la investigación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión	10
2. Marco de referencia	18
2.1. Marco teórico	18
2.2. Marco conceptual	22
2.3. Marco jurídico	25
3. Objetivos de la monografía	26
3.1 General	26
3.2 Específicos	26
3.2.1 Caracterizar el contexto general en el que se desarrolla la implementación del MIPG en la Alcaldía del municipio de Victoria, Caldas.	28
3.2.2 Diagnosticar del estado de avance de las siete dimensiones de MIPG en la Alcaldía del Municipio de Victoria, Caldas	30
3.2.2.3 Diagnóstico Dimensión 3 Gestión con valores para resultados	34
3.2.3 Analizar el comportamiento de la implementación del modelo con los ciclos administrativos.	38
4. ENFOQUE METODOLOGICO	52
5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	54
6. PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN	56
7. CONCLUSIONES	66
8. BIBLIOGRAFÍA	67

INTRODUCCIÓN

La institucionalidad pública en el municipio de Victoria Caldas, está representada, al igual que otras instituciones con características similares del orden ejecutivo, por diferentes bienes muebles, inmuebles y talento humano, que en conjunto conforman los elementos que generan la visión con que el ciudadano percibe la identidad institucional, ésta identidad también es influenciada por el paradigma del ciudadano que interpreta la institución, reconocer las diferentes perspectivas que existen de los público en la dinámica sociocultural, permite trazar estrategias dentro de la institución para gestar en el talento humano un sentido colectivo enmarcados en la visión y misión institucional como identidad de la administración pública y que éste se base en la confianza y la generación de valor público, la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, enfocado a la generación de valores, busca la eficiencia y eficacia dentro de la institución, su pilar es el Talento Humano y el objetivo primario es la satisfacción del ciudadano, que puede ser lograda, en la medida en que exista relacionamiento entre institución y sociedad; ésta primera es la gestora de los escenarios en que se desarrollan los individuos, para ello el Estado colombiano ha estructurado MIPG resultado de la evolución de los sistemas de gestión en la gerencia pública, estos sistemas son el Sistema de Calidad, el Sistema de Control Interno y el Sistema Administrativo, que han implicado un desafío en materia de planeación estratégica y que se integran en un único Modelo buscando unificar esfuerzos con generación de resultados. El modelo se centra en el talento humano, para que este garantice que, la sociedad, representada por los miembros de la comunidad y sus necesidades que sean el objeto del desarrollo de las acciones institucionales tendientes a resolver las problemáticas.

Para cumplir con lo anterior la institucionalidad pública está demandando profesionales específicos para el desarrollo de la implementación, las diferentes corrientes y doctrinas

administrativas, son herramientas que orientan la estrategia en la toma de decisiones, la planeación estratégica requiere un enfoque gerencial y la profesionalización de su hacer.

Dentro de la nueva administración pública territorial se está gestando el enfoque profesional, perfiles específicos, más competencias específicas, permiten resultados más precisos, la política del empleo público requiere un esfuerzo más profundo en su aplicación, su incorrecta ejecución ha tenido efectos desastrosos en la calidad social de Colombia y es uno de los principales alimentadores de la corrupción, la política del empleo público es un pilar fundamental de ética y respeto a la dignidad humana, es una buena opción para el administrador público, hacer un ejercicio de política de empleo público de manera ética y basada en resultados, el empleo público alimenta la primera dimensión de MIPG talento humano, dimensión en la que se centra el modelo.

La ejecución del Modelo está siendo desarrollada en su mayoría prestación de servicios, la especificidad del perfil del cargo requerido para la implementación, no está siendo satisfecha teniendo en cuenta que la implementación de MIPG impacta la sociedad y que requiere ser pensada desde diversas perspectivas dentro de estas, se destacan las fundamentales como la perspectiva gerencial, la prospectiva social, económica y cultural, el pensamiento estratégico, la evaluación estratégica, y la mejora continua.

El resultado de la implementación del modelo, cualifica y cuantifica el esfuerzo de la institución, mediante la rendición del Formulario Único de Registro de Avance en la Gestión FURAG resultados que son la línea base para la planeación y toma de decisiones en cada vigencia, es necesario conocer el estado de la implementación para fijar las futuras decisiones en materia de implementación, este documento es el resultado del análisis de la implementación de MIPG en la Alcaldía de Victoria Caldas, espera ser una guía de interpretación en otras instituciones homologas a la institución objeto de estudio, así se confirma que la investigación regional contribuye a la institucionalidad pública, para el

autorreconocimiento o punto de referencia para el cambio de la administración pública, con una visión más amplia en los efectos de la toma de decisiones, además, la investigación regional es un índice de la presencia de la institucionalidad académica en los territorios y es un aporte para la transformación de los territorios de la visión colectiva y de la gobernanza basada en resultados.

1. Planteamiento del problema

La interpretación de los resultados de la medición de la implementación del Modelo Integrado De Planeación y Gestión, medición que se realiza a través del FURAG, para los líderes de la gobernanza, representa una necesidad en el momento de tomar las decisiones estratégicas que implican la implementación en el marco de la Nueva Gerencia Pública, que busca un estado más pequeño, pero más eficiente y la generación de valor público para la satisfacción ciudadana.

El análisis de los resultados brinda un diagnóstico claro, que se convierte en una línea base para la toma de decisiones de la Administración Pública del municipio de Victoria, más allá del reporte del FURAG es necesario contrastar la realidad de la institución con los resultados y las recomendaciones, para ello es necesario elaborar un trabajo de investigación además que este se pueda replicar en otras instituciones de la región o territorios con características sociales, culturales, demográficas, económicas los denominados grupo par.

El análisis de los índices, el contexto, y las dinámicas que se dan en los cambios de gobernanza, va a servir en la toma de decisiones de la dirección, y que van a permitir generar valor público, un estado más pequeño pero más eficiente, es un orientador de lo que se pretende lograr con la implementación del modelo, la necesidad de avanzar en la implementación se ha convertido en prioritario en la agenda pública, sin embargo, los índices demuestran que pueden darse retrocesos en la implementación.

La Alcaldía de Victoria Caldas, cuenta con información de la implementación del MIPG que suministra el Departamento Administrativo de la Función Pública, es necesario que estos resultados cuenten con un análisis más profundo, que es lo que se espera con el presente trabajo.

2. Pregunta de Investigación

¿Cuál es el estado la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG, en la Alcaldía del municipio de Victoria Caldas?

3. Justificación

La necesidad de información al respecto de la implementación de MIPG es un factor común en las instituciones públicas del orden ejecutivo, debido a su relevancia a la hora de planear acciones estratégicas dentro de ellas, esta investigación es un diagnóstico completo de la implementación de MIPG en una institución territorial, integrando elementos cualitativos y descriptivos de evaluación, y con el objetivo en el mediano y largo plazo de ser replicada en otras instituciones territoriales que deseen avanzar en la implementación.

Desde que se inició el proceso de implementación la administración municipal de Victoria Caldas ha oscilado entre el 50 a 60% en promedio en los índices de desempeño institucional.

El índice de desempeño para el 2018 fue de 56,8, en el año siguiente muestra una mejora porcentual de 0,4% quedando en 57,2 en la vigencia 2019, en el año 2020 el índice general es 55,0 mostrando una disminución de 1,8% respecto a 2018 y de 2,2% con respecto a 2019, para el año 2021 el índice es de 60,5%, muy cercana al grupo par que estuvo en 62% y una mejora interna de 5,5% respecto a la vigencia anterior. (Departamento administrativo de la Función Pública, 2023)

Un objetivo de la nueva gestión pública es lograr avanzar institucionalmente en la implementación del Modelo que se ha construido integrando 21 políticas y 11 instituciones y es liderado por el DAFP para el orden ejecutivo nacional, para lograr en este avance se necesita trazar adoptar los lineamientos de las políticas del modelo y para esto es necesario analizar como es el estado actual de la implementación.

La investigación espera tener impactos en diferentes sectores dentro de ellos la institución territorial Alcaldía de Victoria Caldas, y su grupo par 561 para el 2021, (Departamento administrativo de la Función Pública, 2023)., en la academia como aporte fundamental a la investigación científica, y a la sociedad como herramienta de conocimiento seguimiento y control de la gobernanza e implementación del modelo con generación de valor público.

La investigación cuenta con un alto grado de viabilidad por el carácter público de la información y la relación del investigador-institución, así como la disposición de los recursos técnicos de programación y ejecución con que se cuenta.

4. Estado del arte de la investigación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión

A partir de la entrada en vigencia del decreto 1499 de 2017 en el cual se establece los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las entidades territoriales del ejecutivo de Colombia, iniciaron procesos para la implementación, teniendo en cuenta que MIPG tiene un seguimiento y que la rendición del formulario único de avance a la gestión FURAG, es de obligatorio cumplimiento por parte de las entidades, supuso entonces la puesta en marcha de la implementación del MIPG, ya que este primero mide la implementación del segundo.

El proceso de implementación del modelo está diseñado de manera que tenga efectos en cómo se gestiona la institucionalidad pública centrada en el talento humano, es de

suponerse que estos efectos tengan influencia en cómo se transforma la administración pública y la gobernanza.

Los cambios internos de la institucionalidad pública, son de mayor interés, el modelo se centra en la generación de valor público que, en un Estado Social de Derecho como Colombia, se trata de brindar escenario en donde confluyan de la satisfacción de los derechos sociales y mejora continua en el desarrollo humano de los ciudadanos del país.

Sin embargo, la demostración de lo anterior, requiere que la investigación entre en escena y mediante su producción permita identificar que hipótesis como la mencionada y otras, tengan la validación adecuada para su afirmación o desestimación.

El presente estado del arte, tiene como objeto primario, evidenciar el estado de la investigación del Modelo Integrado de Planeación y gestión cómo producción científica en universidades y centros de investigación, para el logro de tal fin se estudiaron los repositorios y bibliotecas de 51 universidades de Colombia y 16 centros de pensamiento e investigación nacionales e internacionales.

La delimitación del estado del arte se definió con los siguientes parámetros: el estado del arte o antecedentes de la investigación se enmarcó en el *Modelo integrado de Planeación y Gestión, MIPG*, se tuvo en cuenta los productos de investigación *trabajos de grado: pregrado y posgrado, artículos de investigación, estudios de caso y ensayos* producidos durante el periodo de 2018 a 2021, se utilizó *filtro de búsqueda: Título*, en la siguiente tabla se definen los criterios de investigación de los antecedentes para la elaboración del presente estado del arte

Tabla 1

Criterios de investigación de antecedentes

Criterio	Descripción
Fuente de consulta	repositorios institucionales o bibliotecas

Temporalidad	Desde 2018 hasta 2022
Tipo de Investigación	Trabajos de grado de pregrado y posgrado Artículos de investigación Estudios de Caso Ensayo
Filtro de búsqueda	Título (el título debe contener algunas palabras clave)
Palabras clave	Modelo integrado de planeación y gestión MIPG

Nota. Fuente. elaboración propia a partir de resultados obtenidos.

Las universidades son los principales actores de consulta, acompañados de centros de pensamiento e investigación de interés de la administración pública, a continuación, se encuentra el listado de las universidades consultadas:

Tabla 2

Universidades Consultadas

Código	Institución	Código	Institución	Código	Institución
1813	Universidad de Los Andes	1707	Fundación Universidad de Bogotá - Jorge Tadeo Lozano	1208	Universidad del Quindío
1101	Universidad Nacional de Colombia	1826	Universidad Antonio Nariño	1833	Universidad del Sinú
1201	Universidad de Antioquia	1823	Universidad Autónoma de Bucaramanga-UNAB-	1301	Universidad Distrital-Francisco José de Caldas
1706	Universidad Externado de Colombia	1825	Universidad Autónoma de Manizales	2812	Universidad EAN
1714	Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario	1830	Universidad Autónoma de Occidente	2813	Universidad EIA
1701	Pontificia Universidad Javeriana	1709	Universidad Central	1729	Universidad El Bosque
1711	Universidad de la Sabana	2708	Universidad CES	1806	Universidad Libre

1202	Universidad del Atlántico	1112	Universidad de Caldas	1117	Universidad Militar-Nueva Granada
1713	Universidad del Norte	1205	Universidad de Cartagena	1105	Universidad Pedagógica Nacional
	Escuela Superior de Administración Pública ESAP	1113	Universidad de Córdoba	1106	Universidad Pedagógica Y Tecnológica de Colombia - UPTC
1203	Universidad del Valle	1803	Universidad de La Salle	1710	Universidad Pontificia Bolivariana
1828	Universidad ICESI	1722	Universidad de Manizales	1704	Universidad Santo Tomas
1204	Universidad Industrial De Santander	1812	Universidad de Medellín	1728	Universidad Sergio Arboleda
1712	Universidad EAFIT-	1206	Universidad de Nariño	2805	Universidad Simón Bolívar
2704	Colegio de Estudios Superiores de Administración-Cesa-	1716	Universidad de San Buenaventura	1114	Universidad Surcolombiana
2106	Dirección Nacional de Escuelas	1110	Universidad del Cauca	1832	Universidad Tecnológica de Bolívar
2811	Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito	1213	Universidad del Magdalena - Unimagdalena	1111	Universidad Tecnológica de Pereira - UTP

Nota. Fuente. elaboración propia a partir de resultados obtenidos

Una vez aplicados los criterios de búsqueda en los repositorios y biblioteca de las universidades, se encontraron 16 repositorios institucionales en donde reposaban 42 productos que respondían a los criterios de búsqueda como se ilustra en la siguiente figura:

Figura 1

Productos encontrados en repositorios Institucionales



Nota. Fuente. elaboración propia a partir de resultados obtenidos.

Los centros de pensamiento e investigación también fueron actores de la búsqueda de productos de investigación, en la siguiente tabla se listan en conjunto con las líneas de investigación en la que se enfocan

Tabla 3

Centros de pensamiento e Investigación

Nombre	Línea de Investigación
Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo- FEDESARROLLO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Macroeconomía y política monetaria y fiscal 2. Desarrollo agropecuario y rural 3. Descentralización, desarrollo regional y urbano 4. Política Social 5. Desarrollo sostenible y medio ambiente 6. Competitividad, infraestructura y desarrollo productivo 7. Economía institucional
Friedrich-Ebert-Stiftung en Colombia- Originaria de Alemania FESCOL	<ol style="list-style-type: none"> 1. solución del conflicto construcción de paz 2. los derechos humanos 3. Los feminismos 4. los derechos LGBTI 5. la justicia tributaria 6. las relaciones internacionales y el desarrollo económico con equidad 7. medio ambiente

CINEP-	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conflicto, Estado y Desarrollo 2. Movilización, tierras y territorio 3. Derechos Humanos 4. Ciudadanía y Paz
DEJUSTICIA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Antidiscriminación 2. Estado de Derecho 3. justicia Ambiental 4. Política de Drogas 5. Justicia Transicional
Fundación Ideas para la Paz - FIP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dinámicas del conflicto y negociaciones de paz 2. Postconflicto y construcción de paz 3. Empresas, paz y derechos humanos 4. Seguridad y política criminal
Corpovisionarios	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cultura Ciudadana 3. Reducción de violencias afectivas 4. Cultura Académica 5. Construcción de Paz 6. Cuidado de la vida
Instituto de Ciencia Política Hernán Echavarría Olózaga - ICP	<ul style="list-style-type: none"> -Empresa y Sociedad -Desarrollo Rural -Instituciones y Democracia -Análisis Internacional y Prospectiva
Centro de Investigación para la Participación y la Democracia - CIPADE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Democracia e Instituciones. 2. Construcción de Paz. 3. Políticas Públicas y de Bienestar. 4. Relaciones Internacionales
Centro de Pensamiento Estratégico Internacional - CEPEI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gobernanza del Desarrollo 2. Financiación al Desarrollo 3. Datos al Desarrollo
Fundación Paz & Reconciliación - Pares	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seguridad Urbana y Crimen Organizado 2. Conflicto, Paz y Postconflicto 3. Democracia y Gobernabilidad 4. Conflictos asociados al Desarrollo
Razón Pública	<ol style="list-style-type: none"> 1. Política y Gobierno 2. Economía y sociedad 3. internacional 4. Arte y cultura
INDEPAZ	<p>Desarrollo y paz, fortalecimiento de organizaciones de base especialmente étnicas y de jóvenes, y diálogos multiactores incluyendo empresas, gremios, gobiernos, partidos y organizaciones sociales. INDEPAZ acompaña iniciativas de organizaciones sociales, étnicas y de jóvenes en la relación con empresas y macroproyectos; seguridad ciudadana; evaluación y seguimiento de planes de</p>

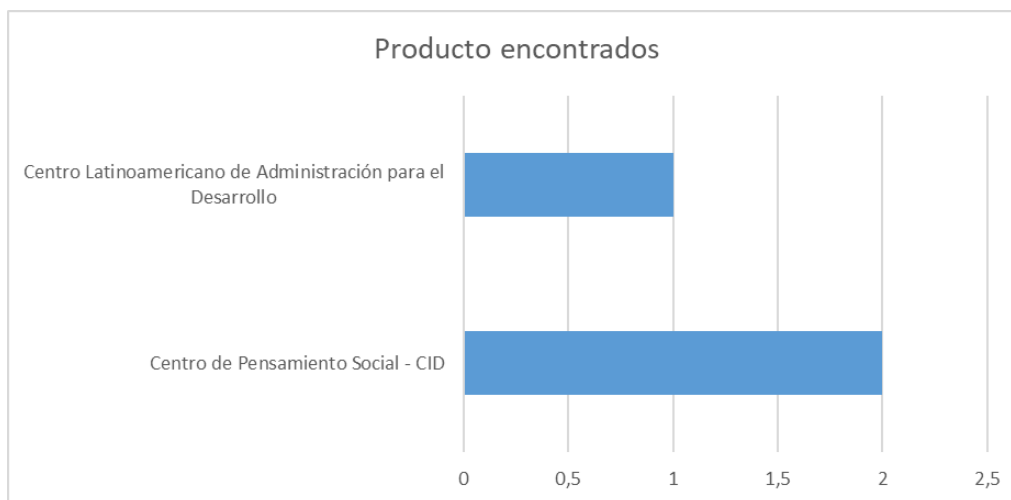
	seguridad y consolidación territorial, e incidencia en políticas públicas de tierras, derechos de las víctimas, justicia y paz, reincorporación, mineroenergéticas, desarrollo y paz.
Fundación Heinrich Böll	1. Ecología y sostenibilidad 2. Democracia 3. Derechos Humanos
Centro de Pensamiento Social - CID	Pobreza - Equidad - Protección Social - Equidad Social
Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo	

Nota. Fuente. elaboración propia a partir de resultados obtenidos.

Los gestores de búsqueda para los centros fueron las bibliotecas y publicaciones, en este caso los resultados encontrados fueron 3 productos en 2 centros, como se muestra en la siguiente figura:

Figura 2

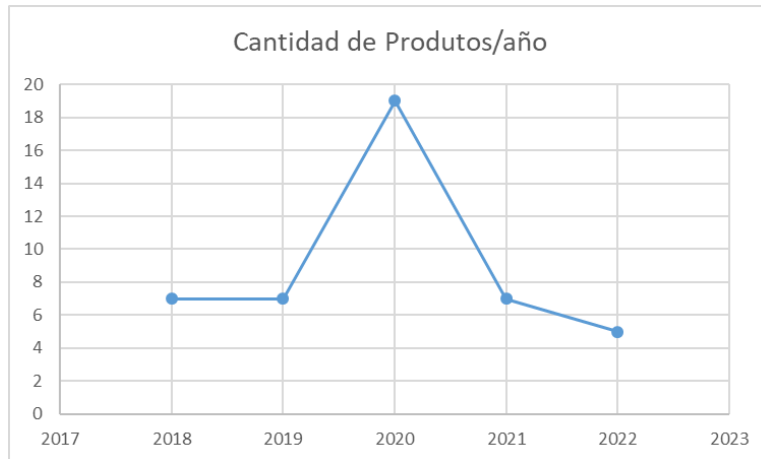
Productos encontrados en centros de Pensamiento e Investigación



Nota. Fuente. elaboración propia a partir de resultados obtenidos.

Figura 3

Cantidad de productos de investigación por año

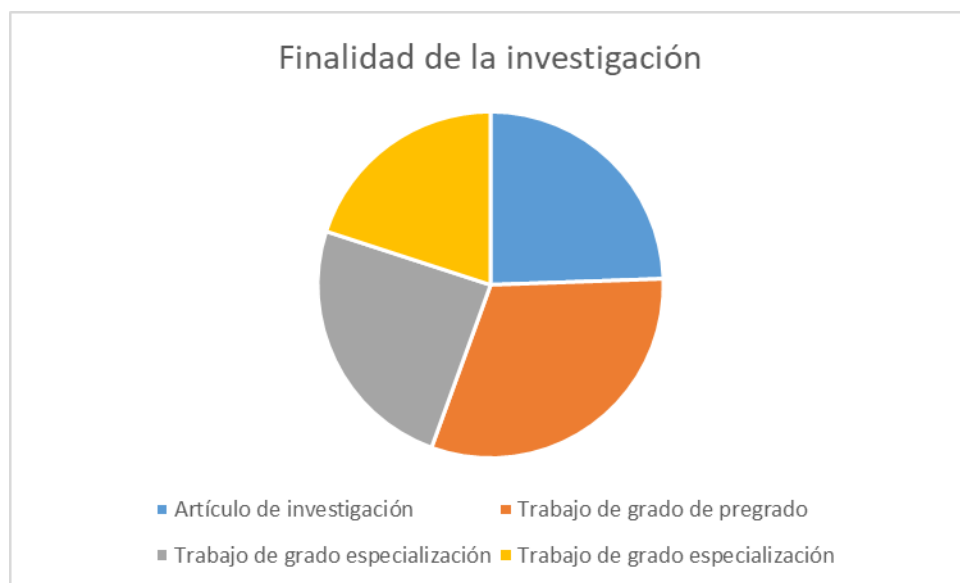


Nota. Fuente. elaboración propia a partir de resultados obtenidos.

Los productos derivaron de diferentes programas académicos, pregrados, especializaciones y maestrías que encontraron interés en el abordaje de MIPG que en sí mismo está contenido por diversas áreas de conocimiento, a continuación, en el siguiente gráfico se refleja los tipos de productos por nivel académico o del conocimiento.

Figura 4

Finalidad de la investigación



Nota. Fuente. elaboración propia a partir de resultados obtenidos.

Los diferentes productos encontrados, se centraban en diferentes categorías del Modelo, abarcando las diferentes dimensiones, el modelo completo, o propuestas para la institucionalidad pública, títulos como “Análisis de la dimensión de talento humano de MIPG, en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público de Colombia”; “Análisis de la implementación y mantenimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la alcaldía de Madrid – Cundinamarca.”, o propuestas como “Contribución del control interno basado en el MIPG a la eficacia de la gestión pública en el municipio de Andes” marcaron la pauta en los productos de investigación encontrados en los diferentes repositorios institucionales.

El enfoque metodológico tuvo presencia con las tres metodologías, cualitativo, cuantitativo y mixto, desarrollados mediante, estudios de caso, ensayos, exploratorio y descriptivo.

2. Marco de referencia

2.1. Marco teórico

Los sistemas de gestión tienen fundamentos en teorías que proponen estándares aplicados, que buscan conducir a un resultado u objetivo esperado; Edward Deming, propone el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar), sus principales conceptos se basan en la filosofía de la administración para la calidad, posteriormente, surge la trilogía de Jurán, propuesta por Joseph M. Jurán, la trilogía propone planificación de la calidad, control de calidad y mejora de la calidad, otro aporte importante fue la teoría de Kaoru Ishikawa, quién proponía la integración y uso de siete herramientas técnicas para normalización industrial, el objetivo principal era fortalecer la productividad, estas herramientas son: cuadro de Pareto, diagrama causa-efecto, estratificación, hoja de verificación, histogramas, diagramas de dispersión y gráficas y cuadros de control, Ishikawa reconoce en su teoría, la importancia de la orientación al cliente, la prevención, el trabajo en equipo, definir resultados en el largo plazo, la medición

de los resultados, el reconocimiento y el proceso de mejora continua, ya por los 1960's Kaizen y la ventaja competitiva japonesa basado en la teoría de la calidad total, sugiere que, la variación de la calidad tiene impacto directo en los costos y en la gente (Baird, 2015 citando en Chacón y Rugel, 2018), reconociendo que la calidad de las personas, influye en la calidad de los productos, ésta teoría integra el ciclo EHRA (estandarizar, hacer, revisar y actuar), luego aparecería Philip Crosby y su filosofía de “cero defectos”, “hacerlo bien la primera vez”; en ella se incorporan catorce pasos para el mejoramiento de la calidad y una visión de cultura preventiva, según Crosby la calidad se basa en cuatro principios: primero la calidad se define como cumplir con los requisitos, segundo el sistema de calidad es la prevención, tercero el estándar de la realización es cero defectos, y por último la medida de la calidad es el precio del cumplimiento (Chacón y Rugel, 2018).

Las teorías y filosofías tomaron fuerza en el escenario de sus épocas, integrándose cada vez más en los diseños y estrategias institucionales para luego transformarse en modelos, las propuestas vistas anteriormente coinciden en integrar la evaluación como base o principio, en términos institucionales la evaluación se puede plantear como la medición de un objetivo, el uso de indicadores es una de las maneras más eficientes de realizar la evaluación, lo que trajo consigo la medición y los indicadores para la definición de estándares que finalmente dieron paso a los sistemas de gestión (Chacón y Rugel, 2018).

El sistema de gestión se puede definir como “un conjunto de reglas o principios relacionados entre sí que contribuyen a la acción y el efecto de administrar o gestionar” (Hernández, 2020, p.6), la implementación de los sistemas de gestión busca garantizar la eficiencia y la eficacia y a la vez estos son un objetivo planteado en la nueva gestión pública NGP, la visión de un Estado más pequeño pero más eficiente mediante la eficiencia y la eficacia, dio cabida a los sistemas de gestión, estos ampliamente usados en el ámbito privado dan un salto a lo público, para el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP

(2017), “hacer más eficiente la gestión pública ha sido el derrotero que ha marcado la actuación de los últimos años en el Estado colombiano, con particular fuerza desde la adopción de la Constitución de 1991.” (p.6). la creación del primer sistema en Colombia, se da con la expedición de la Ley 87 de 1993, creando el sistema de control interno que se define así: se entiende por control interno el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los 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 los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos. (art.1)

El sistema de control interno, se transforma en el Modelo Estándar de Control Interno MECI; este nace de algunos de los sistemas existentes, de donde se tomaron algunos conceptos para diseñarlo (Galvis, et al., 2007)., el modelo canadiense CoCo (Criteria of Control Board) el modelo australiano ACC (Australian Control Criteria) y principalmente el modelo norteamericano COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) (Galvis, et al., 2007), estos modelos comparten un fundamento de control, sus elementos se integraron para la creación en 2005 del Modelo Estándar de Control Interno MECI

Posterior a la ley 87 de 1993, se adopta en Colombia el Sistema de Desarrollo Administrativo SISTEDA por medio de la Ley 489 de 1998; que lo define como:

El Sistema de Desarrollo Administrativo es un conjunto de políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos, y financieros de las entidades de la Administración Pública, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el

desempeño institucional, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional. (p.4).

La ley 489 de 1998 fue reglamentada por el decreto 3622 de 2005, en éste decreto se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se establecen las bases del Sistema de Desarrollo Administrativo.

Con la expedición de la ley 872 (2003) se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios” (p.1).

Se plantean entonces en estos fundamentos legales, tres sistemas de gestión, el Sistema de Control Interno (SCI), el Sistema de desarrollo Administrativo (SISTEDA) y el Sistema de gestión de Calidad, que, ejecutándose en diferentes áreas, obedecían a propósitos comunes dentro de la gobernanza, lo que en efecto trajo en el año 2012 la creación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión mediante el decreto 2482, derogado por el decreto 1083 de 2015 decreto único que reglamenta la función pública que pasó a ser modificado por el Decreto 1499 de 2017 actualizando en el capítulo 3 el Modelo Integrado de Planeación y Gestión definiéndolo así:

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. (p.4)

En el marco del plan de Desarrollo Nacional “Todos por un nuevo país” 2014-2018, se planteó la política de integración de los diferentes sistemas así:

Conformación de un sistema de producción normativa que articule a las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional en un proceso de producción normativa con calidad

y eficacia. Este Sistema deberá promover todos los instrumentos requeridos en el marco de un modelo que integre dichos aspectos en el Modelo de Gestión Jurídica Pública y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. (p.490).

Esta primera apuesta por la integración de los sistemas de calidad, control y administrativo, marcaron la ruta de lo que sería la inclusión de la política de integración en las instituciones de orden ejecutivo del país, siendo las alcaldías, de nivel básico uno de los grupos par a los que va orientada el modelo, conformado por 561 instituciones y dentro de esas la de Victoria Caldas.

2.2. Marco conceptual

El presente marco conceptual, hila de manera lógica los conceptos de acuerdo a la estructura de la investigación, con el propósito de reconocer las categorías que fueron involucradas, pretende ubicar en la teoría y el contexto las diferentes narraciones conceptuales que permitirá ampliar la visión de lo que implica el estado de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión dentro de una institución pública del orden ejecutivo.

El estado colombiano para el desarrollo de lo público, ha enmarcado su alcance mediante **políticas** que son el conjunto de directrices diseñados estratégicamente, que marca los lineamientos de los procesos que se desarrollan en la rama ejecutiva del país. Una política de Estado por ejemplo es el diseño y puesta en marcha de los **sistemas de gestión**, estos son el conjunto de elementos y su interacción estructurados en un universo común, de manera lógica, consecuente, medible y evaluable, que traza rutas dentro de la institución.

Los sistemas de gestión, además, cuentan con sus propias categorías, ejemplo de esto es el **Sistema de gestión de calidad** que según la ley 872 de 2003 la define como “una herramienta de gestión sistemática y transparente que permita dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a

cargo de las entidades y agentes obligados, la cual estará enmarcada en los planes estratégicos y de desarrollo de tales entidades.” 2 de enero de 2004. D.O. No. 45418, otro sistema que hace parte de la institucionalidad pública es el **Sistema de Desarrollo Administrativo** creado por la Ley 489 de 1998 que lo definió como “es un conjunto de políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos, y financieros de las entidades de la Administración Pública, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional. 30 de diciembre de 1998. D.O. No. 43.464, por último el **Sistema de Control** creado por la ley 87 de 1993 que lo definió así “Se entiende por control interno el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los 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 los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.” 29 Noviembre de 1993. D.O. 41120 que llega a integrarse en el modelo, estructurándose luego como el Modelo Estándar de Control Interno **MECI**, este tiene sus fundamentos en sistemas internacionales como el COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission).

La Nueva gerencia pública, es el conjunto de prácticas que se ponen en marcha para el logro de un Estado más pequeño con más eficiencia, los criterios de la gestión Pública se reglamentan en “la ley 909 de 2004, el decreto ley 770 de 2005 y el decreto 4567 de 2011 tratan de establecer parámetros que unifiquen la gerencia pública en Colombia” (Sánchez, 2015, p.3), dentro de esta visión se enmarca la **Implementación** de herramientas, los lineamientos y orientaciones creadas desde la institucionalidad del Estado como el **Modelo**

Integrado de Planeación y Gestión MIPG el DAFP líder de la implementación del Modelo a nivel nacional, ha creado toda una estructura documental tecnológica y humana para la implementación de MIPG y lo define en los siguientes términos:

“El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es un documento de política generado por la Función Pública que dicta lineamiento a las entidades de orden nacional y territorial para la planeación y la gestión institucional a través de siete dimensiones: Talento humano, Direccionamiento estratégico y planeación, Gestión por valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicaciones, Gestión del conocimiento y Control interno. “(DAFP, 2023).

El modelo espera la **Generación de valor público** con la implementación, la generación de valor, es la capacidad que tiene el estado de generar bienestar, a través de la calidad de los servicios, el modelo también integra 21 políticas públicas del Estado colombiano que se desarrollan mediante **Dimensiones** mencionadas anteriormente, en cada una se desarrollan políticas claves con aspectos comunes y que hacen parte de la administración pública de las instituciones, que se deben implementar y evaluar.

La evaluación del avance a la gestión es realizada mediante el **Índice de desempeño**, esta muestra el nivel de avance que han logrado las instituciones en la implementación de MIPG, mediante un valor numérico en porcentaje, que además es contrastado con las instituciones del **Grupo par** que, por las características similares de las instituciones, permite una referencia de la situación en que se encuentran las instituciones.

Todo este marco conceptual permite reconocer la necesidad de un **Líder de política** de implementación, las funciones claras de implementación en un área líder, permitirá que la implementación tenga continuidad, y en últimas mejore el índice de desempeño.

2.3. Marco jurídico

Constitución Política: la constitución en el estado colombiano, rige todos los procesos que a nivel ejecutivo se desarrollan.

Plan de desarrollo Nacional: Nacional “Todos por un nuevo país” 2014-2018., 492

Plan de desarrollo Municipal Una Victoria para creer y crecer 2020-2023.

Decreto 650 de 1887. Por el cual se crean varios Distritos. 13 de octubre de 1887. R.O. No.79.

Ley 87 de 1993. Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones. 29 noviembre de 1993. D.O. No. 41120.

Ley 489 de 1998. Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones. 30 de diciembre de 1998. D.O. No. 43.464.

Ley 872 de 2003. Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios. enero 2 de 2004. D.O. No. 45418.

Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. 23 de septiembre de 2004. D.O. No. 45.680.

Decreto 770 de 2005 [con fuerza de ley]. Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles

jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004. 19 de marzo de 2005. D.O. No. 45855.

Decreto 3622 de 2005. Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el Capítulo Cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo. 12 de octubre de 2005. D.O. No.46059.

Decreto 4567 de 2011. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y Decreto-ley 770 de 2005. 1 de diciembre de 2011. D.O. No.48270.

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. 26 de mayo de 2005. D.O. No. 49523

Decreto 1499 de 2017. Por medio del cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. 11 de septiembre de 2017. D.O. No. 50353.

3. Objetivos de la monografía

3.1 General

Determinar el estado de la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG, en la Alcaldía del Municipio de Victoria Caldas.

3.2 Específicos

3.2.1 Caracterizar el contexto general en el que se desarrolla la implementación del Mipg en la Alcaldía del municipio de Victoria, Caldas

3.2.2 Diagnosticar del estado de avance de las siete dimensiones de MIPG en la Alcaldía del Municipio de Victoria, Caldas

3.2.3 Analizar el comportamiento de la implementación del modelo con los ciclos administrativos.

3.2.1 Caracterizar el contexto general en el que se desarrolla la implementación del MIPG en la Alcaldía del municipio de Victoria, Caldas.

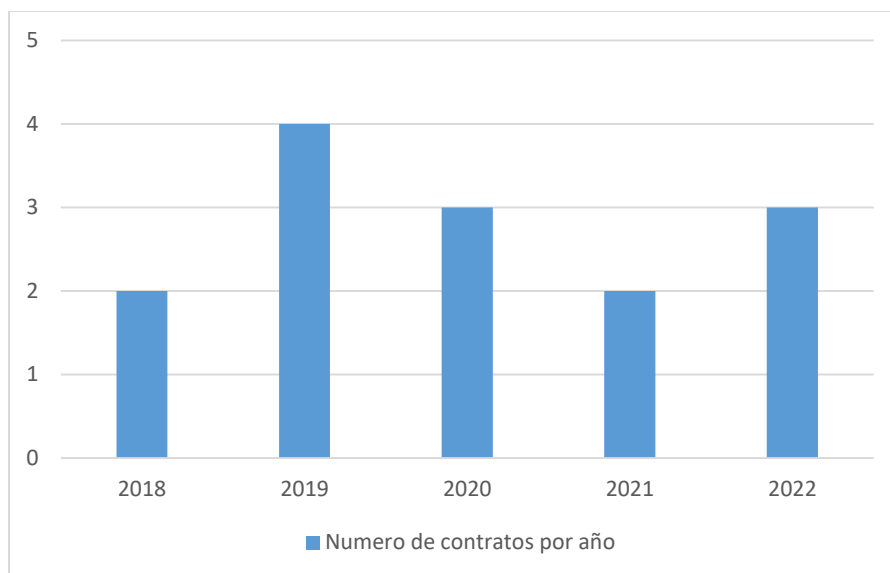
La alcaldía de Victoria Caldas, se inicia como institución pública en el año de 1887, reconocida mediante el decreto 650 de octubre de 1887. (Vargas, 2022), desde ese momento la institución se ha ido adaptando a los cambios que sugiere la institucionalidad, para la implementación del Modelo plantea dentro del plan de desarrollo “una Victoria para Creer y Crecer” 2020-2023 en el programa de fortalecimiento Institucional, la mejora del indicador de producto *Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG (Índice de desempeño Institucional)* con línea base de 57,2 de 2019, una meta de producto para el año 2023 de 65%, este resultado se conocerá después de mayo de 2023, época en que será rendido el FURAG en la vigencia y que medirá el desempeño del año 2022.

A partir del decreto 1499 de 2017, se inició en el ejecutivo de Colombia, una serie de decisiones para llevar la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en el municipio de Victoria, de acuerdo al manual de operatividad del modelo, se crea mediante la Resolución 066 del 2 de febrero de 2018, el comité institucional de gestión y desempeño, este en su artículo primero crea el comité y define los lineamientos para el funcionamiento.

Una vez consultado en el portal de compras públicas SECOP I se encontró que para la implementación del modelo la institución ha suscrito 14 contratos de prestación de servicios desde la vigencia del año 2018 hasta la vigencia del año 2022 como se muestra en el siguiente gráfico:

Figura 5

Contratos de prestación de servicios MIPG



Nota. Fuente. elaboración propia a partir de resultados obtenidos.

Los contratos de prestación de servicios fueron suscritos con 4 contratistas diferentes durante las vigencias ésta contratación se dio bajo la siguiente dinámica , en el 2018 y 2019 se contrató una persona, para el 2020 otra, en el 2021 y 2022, 2 personas, durante las vigencias de 2019 y 2020 fueron contratadas dos personas diferentes, en la nueva gobernanza el contrato fue terminado unilateral por una de las partes, integrándose para finales de 2020 y toda la vigencia 2021 otro profesional, contrato que termina unilateralmente en 2021 y en esta vigencia se contrata un nuevo profesional.

Para el modelo se han formulado políticas institucionales, que responden a las políticas nacionales, en el sitio oficial de la alcaldía de Victoria Caldas se encuentran publicadas las siguientes políticas:

Tabla 4

Políticas del MIPG de Victoria Caldas

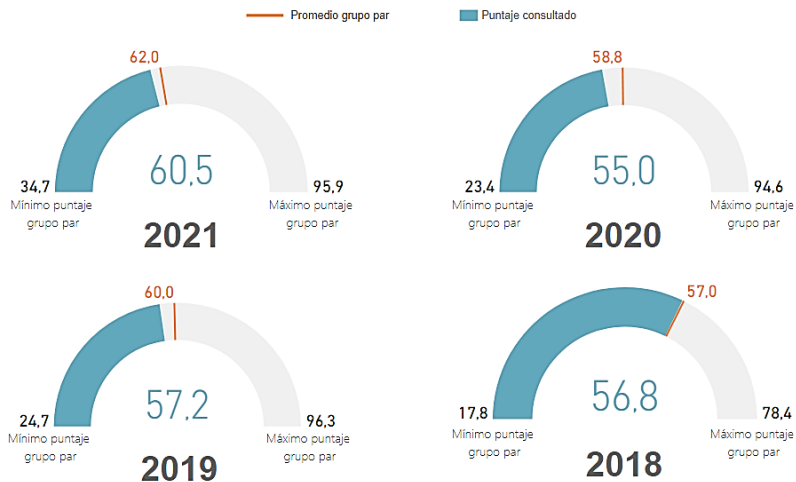
Dimensión	Nombre	Política
Dimensión 1	Talento humano	Política de gestión estratégica del talento Humano
		Política de Integridad

Dimensión 2	Direccionamiento estratégico y planeación	Política de planeación institucional Política de gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
Dimensión 3	Gestión con valores para el resultado	Fortalecimiento Institucional y simplificación de procesos Política de gobierno digital Política de seguridad y privacidad de la información digital Política de defensa jurídica Política de racionalización de trámites Política de participación ciudadana Política de mejora normativa Política de servicio al ciudadano
Dimensión 4	Evaluación de resultados	Política de seguimiento y evaluación del desempeño institucional
Dimensión 5	Información y comunicación	Política de gestión documental Información y comunicación Política de transparencia y acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
		Política de gestión de la información
Dimensión 6	Gestión del conocimiento	Política de gestión del conocimiento
Dimensión 7	Control Interno	Política de control interno

Nota. Elaboración propia a partir de resultados obtenidos.

3.2.2 Diagnosticar del estado de avance de las siete dimensiones de MIPG en la Alcaldía del Municipio de Victoria, Caldas

La alcaldía del Municipio de Victoria, se encuentra catalogada en la categoría: Alcaldías Tipología D según el FURAG, para el diagnóstico del estado de avance de la implementación de MIPG en la alcaldía de Victoria Caldas, se tomarán los reportes de índice de desempeño institucional de las vigencias de 2018 a 2021, el reporte del índice se encuentra en el micro sitio de MIPG en la estructura de la función pública que lidera la implementación de MIPG en el ejecutivo colombiano



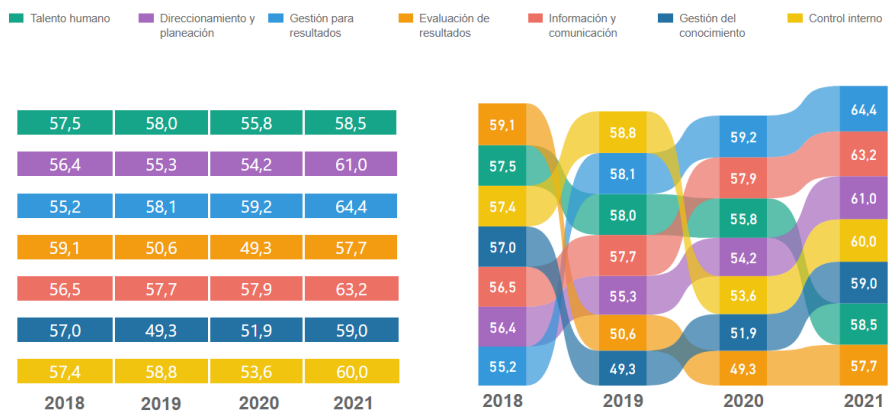
Nota. Tomado de DAFP. FURAG. (2023).

La alcaldía rinde el primer formulario único de registro de avance a la gestión FURAG en el año 2018, el formulario se habilita en la vigencia siguiente de la que se va a rendir, es decir que el formulario de 2018, fue rendido en 2019 y así subsecuente.

En los procesos de cambio de vigencia se rinde un formulario en los meses habituales febrero-abril-mayo y uno para el mes de octubre, que funda las bases de la gobernanza siguiente en materia de implementación del modelo.

Figura 6

Índices de las dimensiones de gestión y desempeño.



Nota. Tomado de DAFP. FURAG. (2023).

El proceso de implementación y su evaluación, realizado mediante una oferta de plataformas tecnológicas que el Estado ha diseñado para las instituciones, trae consigo los insumos resultantes de la evaluación para el análisis interno, así como las recomendaciones para la mejora.

Los resultados por criterio evaluado de las políticas, cuentan con un consolidado de índices, que guían las tomas de decisiones para la formulación de acciones de mejora, el análisis de estos índices, es una labor que debe ser realizada en cada periodo de resultados.

Con el uso de los consolidados de índices, se verán una serie de análisis de cada criterio avaluado, las variaciones porcentuales de cada indicado, política y dimensión.

Pasando por cada una de las dimensiones y las políticas que lo integran. De manera general se describe el comportamiento de las políticas y se muestran los valores cuantitativos de su evaluación.

3.2.2.1 Diagnóstico Dimensión 1 Talento Humano

Esta Dimensión es la primera del Modelo “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”. (DAFP, 2023).

La alcaldía de Victoria cuenta tiene diseñadas y publicadas las políticas de Gestión estratégica del Talento Humano y la Política de Integridad.

El comportamiento que mostró la dimensión en los años 2018 a 2020 fue la siguiente:

Tabla 5

Índices de desempeño de Dimensión 1 y Políticas

Año	2018	2019	2020	2021
Índice de desempeño general	57,5	58,0	55,8	58,5
Índice política gestión estratégica del Talento Humano	57,6	62,0	63,8	65,2
Índice política de Integridad	54,8	51,7	46,0	50,5

Nota. Datos tomados del DAFP. FURAG. (2023).

3.2.2.2 Diagnóstico Dimensión 2 Direccionamiento y planeación

La dimensión 2 tiene a cargo la tarea de dirigir las acciones institucionales, mediante la planeación estratégica, el principal propósito de ésta dimensión según el DAFP (s.f.) es:

“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.”

Ésta dimensión integra la política de Planeación Institucional, la política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público, en cuanto a ésta dimensión la institución cuenta con las políticas aprobadas por el comité de Gestión y desempeño y publicadas en la página web institucional.

En cuanto a los índices de desempeño por dimensión y por política, los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 6

Índices de desempeño de Dimensión 2 y Políticas

Año	2018	2019	2020	2021
Índice de desempeño general	56,4	55,3	54,2	61,0
Índice política Planeación Institucional	56,5	55,2	54,2	60,9

Índice política Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	54,2	56,2	58,5	87,9
---	------	------	------	------

Nota. Datos tomados del DAFP. FURAG. (2023).

3.2.2.3 Diagnóstico Dimensión 3 Gestión con valores para resultados

La tercera dimensión del modelo, tiene una característica destacable y es que cuenta con la mayor cantidad de políticas, abarcando 8 de las 21 políticas.

La Alcaldía, en su página web tiene publicadas la Política de mejora normativa y la Política de seguridad y privacidad de la información digital, la primera no cuenta con índice de resultados por parte del FURAG y la segunda no hace parte del manual operativo de MIPG. Los esfuerzos de estas actividades pueden entonces encaminarse a las políticas que integran el Modelo

Esta dimensión es muy importante en el sentido de la generación de valor, para el DAFP (s.f.) “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.”

Tabla 7

Índices de desempeño de Dimensión 3 y Políticas

Año	2018	2019	2020	2021
Índice de desempeño general	55,2	58,1	59,2	64,4
Índice política Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	58,8	59,7	50,3	57,4
Índice política Gobierno Digital	56,3	62,0	70,9	73,5
Índice política Seguridad Digital	50,6	59,1	42,1	54,9
Índice política defensa Jurídica	62,2	64,8	58,1	75,9
Índice política servicio al ciudadano	55,8	51,8	66,4	66,0

Índice política Simplificación, racionalización y estandarización de trámites	68,2	56,0	44,3	57,8
Política de participación ciudadana	59,7	59,3	65,7	71,1
Política de gestión documental	53,9	54,4	60,9	63,1

Nota. Datos tomados del DAFP. FURAG. (2023).

3.2.2.4 Diagnóstico Dimensión 4 Evaluación de Resultados

La institución desarrolla el modelo de acuerdo a los lineamientos del manual operativo de MIPG, para llegar más allá es necesario adoptar una teoría sistémica en su funcionamiento, para que sea integrada en la planeación estratégica, una de estas puede ser la teoría PHVA, cumpliendo cada una de las fases, y así en la fase de verificación, tomar acciones que permitan reconocer como funciona la entidad, el principal propósito de esta dimensión según el DAFP (s.f.) “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.”

Entendiendo la evaluación como un fundamento de la planeación y el rumbo de las instituciones, se entiende por qué esta dimensión contiene una política que está completamente enfocada en la evaluación, su importancia la convierte en una de las dimensiones más retadoras a la hora de su implementación.

Tabla 8

Índices de desempeño de Dimensión 4 y Políticas

Año	2018	2019	2020	2021
Índice de desempeño general	59,1	50,6	49,3	57,7
Índice política Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	59,1	50,6	49,3	57,7

Nota. Datos tomados del DAFP. FURAG. (2023).

La dimensión presentó disminución en los índices, durante 3 vigencias consecutivas, para incrementar en la última vigencia, sin que aún llegue o supere el índice más alto que ha obtenido.

3.2.2.5 Diagnóstico Dimensión 5 Información y comunicación

La dimensión 5, tiene mucho que ver con la ciudadanía, el estado cuenta con diversos canales de información de interés general, ésta información puede ser la base del seguimiento veedor y control político de las instituciones públicas.

Cada dimensión cuenta con un propósito al que apunta para la presente el DAFP (s.f.) establece que

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.

Tabla 9

Índices de desempeño de Dimensión 5 y Políticas

Año	2018	2019	2020	2021
Índice de desempeño general	56,5	57,7	57,9	63,2
Índice política Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	58,2	58,6	59,2	64,5
Índice política Gestión documental	53,9	54,4	60,9	63,1
Política de información estadística		60,7	59,5	65,3

Nota. Datos tomados del DAFP. FURAG. (2023).

La política de gestión Documental en la alcaldía no la incluye en la operatividad de la dimensión 5 sino que ha sido integrada en la dimensión 3, sin embargo, el manual operativo indica que corresponde a la dimensión 5.

La institución incluye la Política de gestión de la información, ésta no hace parte integral del Manual Operativo de MIPG y por último la política de información estadística no se encuentra publicada por la institución.

En materia de índices, la dimensión ha crecido positivamente en cada vigencia, significativamente en 2021.

3.2.2.6 Diagnóstico Dimensión 6 Gestión del Conocimiento

La implementación del MIPG debe estar ligado principalmente a gestionar el conocimiento acerca de si dentro de la institución, se requiere entonces, Talento Humano, capaz de reconocer que representa el modelo y como sus acciones apuntan a la implementación y generación de valor público, es por esto que la dimensión 6 es transversal a todas las dimensiones, para el DAFP (s.f.). “el propósito de esta Dimensión es fortalecer de forma transversal a las demás dimensiones en cuanto el conocimiento que se genera o produce en una entidad, es clave para su aprendizaje y su evolución.”

Tabla 10

Año	2018	2019	2020	2021
Índice de desempeño general	57,0	49,3	51,9	59,0
Índice política Gestión del Conocimiento y la Innovación	57,0	49,3	51,9	59,0

Nota. Datos tomados del DAFP. FURAG. (2023).

Esta dimensión ha variado en sus índices durante las vigencias estudiadas, en relación a la vigencia 2018 respecto a 2021, se ve un crecimiento positivo que marca lo que puede ser un camino de aciertos dentro de la institución.

3.2.2.7 Diagnóstico Dimensión 7 Control Interno

La teoría del control interno ha enfatizado en que el control nace en cada integrante de la institución, el autocontrol, como base del control interno, la dimensión 7 se compone por una política y para el DAFP (s.f.).

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.

Tabla 11

Índices de desempeño de Dimensión 7 y Políticas

Año	2018	2019	2020	2021
Índice de desempeño general	57,4	58,8	53,6	60,0
Índice política Control Interno	57,4	58,8	53,6	60,0

Nota. Datos tomados del DAFP. FURAG. (2023).

La dimensión presenta variaciones en negativo durante la 3 vigencia estudiada y en la vigencia final 2021, tiene una variación positiva en el índice.

3.2.3 Analizar el comportamiento de la implementación del modelo con los ciclos administrativos.

Los cambios de gobierno que en si contienen un ciclo administrativo, inevitablemente a la visión de los lideres está ligado también la manera en que se desarrolla la administración

pública, una muestra es los teóricos como Deming o Ishikawa, quienes coinciden en las propuestas que los patrones de organización, permiten predecir los efectos.

El hecho de que los ciclos administrativos tengan un periodo finito de duración, ha causado que se genere una necesidad de nueva articulación, de algo existente con una visión nueva y que puede ser complementaria u opuesta, que compartan elementos comunes y los no comunes son esfuerzos nuevos a realizar, o ejercicios perdidos.

La implementación del MIPG es desarrollada transversalmente en la institución, todas las dimensiones están enlazadas y esto se da desde el punto del eje central del Modelo que es el Talento Humano.

Si el talento humano no responde a la necesidad de continuidad del proceso de implementación, en el cambio de gobierno se podrá ver como varían los índices de desempeño en este ciclo.

En la siguiente tabla se encuentran los índices de desempeño por dimensiones y con cada criterio evaluado en las vigencias de 2019 y 2020, fin de un ciclo de gobierno e inicio de uno.

Tabla 12

Índices por política vigencias 2019, 2020 y variación

Dimensión 1 Talento Humano			
Política Talento Humano	Vigencia		Variación
	2019	2020	
I01TALENTO HUMANO Calidad de la planeación estratégica del talento humano	76,0	68,9	-7,1
I02TALENTO HUMANO Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	72,1	55,3	-16,8
I03TALENTO HUMANO Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	49,3	62,0	12,8

I04TALENTO HUMANO Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	36,9	49,1	12,2
---	------	------	------

Nota. Datos tomados del DAFP. FURAG. (2023).

Dos de las 4 categorías evaluadas, presentaron variación negativa para la vigencia 2020.

Tabla 13

Índices por política vigencias 2019, 2020 y variación

Política Integridad	Vigencia		Variación
	2019	2020	
I05INTEGRIDAD Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	67,1	67,4	0,4
I06INTEGRIDAD Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	36,3	61,5	25,1
I07INTEGRIDAD Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	42,0	21,4	-20,5

Nota. Datos tomados del DAFP. FURAG. (2023).

La pregunta I07 se redujo en casi un 50% el desempeño para el 2020 respecto a la vigencia anterior, como caso de éxito

En el siguiente gráfico se muestra como fue el comportamiento de la dimensión de acuerdo a los criterios evaluados por política en las vigencias del cambio de gobierno y ciclo administrativo

Dimensión 2 direccionamiento estratégico y planeación

Los procesos de planeación se ven influenciados en los ciclos administrativos, la dinámica de la institución y en general de las de esta la categoría el cambio de funcionarios con

la entrada en vigencia de cada gobernante, entendiendo de que el proceso de empalme requiere una minucia que toma tiempo ser comprendida en la cosmovisión institucional.

En ese proceso pueden verse afectados procesos que ya están en marcha y que su evolución se encuentra en el día a día institucional.

La administración del riesgo, es clave en la dirección y el cumplimiento del control interno, evitar la materialización de los riesgos, la ciudadana que reconoce él debe ser en las instituciones generará confianza en la institucionalidad. En la siguiente tabla se encuentran los índices por política

Tabla 14

Índices por política vigencias 2019, 2020 y variación

Política Planeación estratégica	Vigencia		Variación
	2019	2020	
I08PLANEACIÓN Planeación basada en evidencias	48,3	51,5	3,25
I09PLANEACIÓN Enfoque en la satisfacción ciudadana	56,2	60,0	3,85
I10PLANEACIÓN Formulación de la política de administración del riesgo	54,7	39,4	-15,32
I11PLANEACIÓN Planeación participativa	61,2	66,8	5,63
I12PLANEACIÓN Identificación de mecanismos para el seguimiento, control y evaluación	52,2	48,7	-3,43

Nota. Datos tomados del DAFP. FURAG. (2023).

La política de administración de riesgo, muestra una variación negativa significativa, es necesario el análisis de las recomendaciones para que la implementación de la política, sea garante de un correcto control.

Dimensión 3 Gestión con Valores para el resultado

Lo más característico de ésta dimensión es que posee la mayor cantidad de políticas, podría tratarse de una relación directa de la generación de valor público, objetivo del modelo, y que está estrechamente ligada con la ciudadanía.

Tabla 15

Índices por política vigencias 2019, 2020 y variación

Política Fortalecimiento organizacional	Vigencia		Variación
	2019	2020	
I81fortalecimiento Organizacional Eficacia Organizacional	58,3	43,6	-14,7
I17fortalecimiento organizacional gestión óptima de los bienes y servicios de apoyo	60,6	58,7	-1,8

Nota. Datos tomados del DAFP. FURAG. (2023).

La política de fortalecimiento institucional, presenta una variación negativa, afectando directamente el índice de la dimensión, los porcentajes de disminución son significativos, superan las 15 unidades en general.

Tabla 16

Índices por política vigencias 2019, 2020 y variación

Política Gobierno Digital	Vigencia		Variación
	2019	2020	
I18 gobierno digital Empoderamiento de los ciudadanos mediante un Estado abierto	73,6	86,3	12,8
I19 GOBIERNO DIGITAL Servicios Digitales de Confianza y Calidad	0	38,5	38,5
I20 GOBIERNO DIGITAL Fortalecimiento de la Arquitectura Empresarial y de la Gestión de TI	49,6	61,7	12,1
I21 GOBIERNO DIGITAL Fortalecimiento de la Seguridad y Privacidad de la Información	60,8	58,6	-2,1
I82 GOBIERNO DIGITAL Procesos seguros y eficientes	43,1	69,4	26,3

I83 GOBIERNO DIGITAL Toma de decisiones basadas en datos	48,3	42,5	-5,9
I84 GOBIERNO DIGITAL Impulso en el desarrollo de territorios y ciudades inteligentes	55,5	0	-55,5
I85 GOBIERNO DIGITAL Uso y apropiación de los Servicios Ciudadanos Digitales	37,7	42,5	4,8

Nota. Datos tomados del DAFP. FURAG. (2023).

La política de gobierno digital muestra una variación positiva en la mayoría de los criterios evaluados, lo significativo en esta es que el criterio I84, que tuvo un índice de 55,5 para el 2019, para la vigencia 2020, no fue rendida, dejando el índice en 0 y afectando el rendimiento general de la dimensión.

La defensa jurídica es una política que es fundamental en la correcta dirección de una institución sujeta a derecho, como lo son las Alcaldías Municipales y en este caso la política muestra una variación general negativa, a continuación, se muestran los resultados por política en las vigencias analizadas.

Tabla 17

Índices por política vigencias 2019, 2020 y variación

Política Defensa Jurídica	Vigencia		Variación
	2019	2020	
I22DEFENSA JURÍDICA Prevención del Daño Antijurídico	61,7	46,0	-15,7
I24DEFENSA JURÍDICA Gestión de los procesos judiciales	62,3	53,5	-8,8
I27DEFENSA JURÍDICA Capacidad institucional para ejercer la defensa jurídica	61,7	52,7	-9,0
I28DEFENSA JURÍDICA Información estratégica para la toma de decisiones	44,7	64,3	19,6

Nota. Datos tomados del DAFP. FURAG. (2023).

La política de defensa jurídica tuvo una variación general negativa en 3 de sus criterios calificados, con una importante variación positiva en la información estratégica para la toma de decisiones.

Esta política está ligadas a los procesos de publicidad como principio de la administración pública, de nuevo hacia allí se dirigen los elementos informativos para la ciudadanía, esta publicidad se brinda con los elementos de la política de transparencia.

En la evaluación del desempeño de la política de transparencia, de nuevo los criterios relacionados con los riesgos de corrupción, marcan una considerable variación negativa de más de -44 puntos porcentuales. En la siguiente tabla se encuentran los índices de la política de transparencia

Tabla 18

Índices por política vigencias 2019, 2020 y variación

Política Transparencia	Vigencia		Variación
	2019	2020	
I29TRANSPARENCIA Formulación y Seguimiento al Plan Anticorrupción	63,3	46,4	-16,88
I30TRANSPARENCIA Lucha contra la corrupción y promoción de la integridad	46,0	53,6	7,61
I31TRANSPARENCIA Gestión de Riesgos de Corrupción	57,6	13,2	-44,42
I32TRANSPARENCIA Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública	59,1	65,3	6,16
I33TRANSPARENCIA Divulgación proactiva de la información	68,6	76,6	8
I34TRANSPARENCIA Atención apropiada a trámites, peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias de la ciudadanía	51,8	58,0	6,16

I35TRANSPARENCIA Sistema de seguimiento al acceso a la información pública en funcionamiento	56,9	69,0	12,1
I36TRANSPARENCIA Lineamientos para el manejo y la seguridad de la información pública implementados	57,9	60,8	2,84
I37TRANSPARENCIA Institucionalización efectiva de la Política de Transparencia y acceso a la información pública	42,8	51,0	8,16
I38TRANSPARENCIA Gestión documental para el acceso a la información pública implementada	60,3	73,2	12,92
I40TRANSPARENCIA Criterios diferenciales de accesibilidad a la información pública aplicados	26,0	50,4	24,36

Nota. Datos tomados del DAFP. FURAG. (2023).

Para entender por qué surge la dinámica, puede evaluarse el mapa de riesgos y su seguimiento que debe ser publicado, este insumo puede trazar una de las rutas a intervenir para la mejora de la política y su criterio evaluado.

Otra de las políticas que muestra una considerable variación negativa, es la de racionalización de trámites, proceso que hace parte del mapa de Riesgos de Corrupción, esto se enlaza con la política anterior que muestra una falla en el criterio de riesgos.

En la siguiente tabla se muestran los índices de la política de trámites

Tabla 19

Índices por política vigencias 2019, 2020 y variación

Política Racionalización de trámites	Vigencia		Variación
	2019	2020	
I48RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES Identificación de los trámites a partir de los productos o servicios que ofrece la entidad	67,4	47,2	-20,2
I49RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES Priorización de trámites con base en las necesidades y expectativas de los ciudadanos	39,2	52,1	12,97

I50RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES Trámites racionalizados y recursos tenidos en cuenta para mejorarlos	69,2	49,7	-19,5
I51RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES Beneficios de las acciones de racionalización adelantadas	61,7	54,1	-7,6

Nota. Datos tomados del DAFP. FURAG. (2023).

La racionalización de trámites es pensada para la generación de valores, en cuanto la optimización de los procesos, con el fin de garantizar, cobertura, eficiencia, eficacia, celeridad para el beneficio de la sociedad.

Una institución que impacta positivamente a la sociedad, genera la confianza para el relacionamiento de doble vía, el ciudadano como agente que crea, vigila, controla, usa y disfruta de lo social, es importante en la transformación territorial, es por esto que la participación ciudadana influye directamente en la institucionalidad.

La política de participación ciudadana, muestra una variación positiva en casi todos los criterios, reflejando esfuerzos de la institución por crear la sinergia institución-sociedad-

Tabla 20

Índices por política vigencias 2019, 2020 y variación

Política Participación ciudadana	Vigencia		Variación
	2019	2020	
I52PARTICIPACIÓN CIUDADANA Condiciones institucionales idóneas para la promoción de la participación	47,2	49,3	2,16
I53PARTICIPACIÓN CIUDADANA Grado involucramiento de ciudadanos y grupos de interés	36,3	47,5	11,12
I54PARTICIPACIÓN CIUDADANA Calidad de la participación ciudadana en la gestión pública	67,8	80,2	12,4

I55PARTICIPACIÓN CIUDADANA Eficacia de la participación ciudadana para mejorar la gestión institucional	55,2	59,8	4,65
I56PARTICIPACIÓN CIUDADANA Índice de Rendición de Cuentas en la Gestión Pública	60,4	66,3	5,97
I57PARTICIPACIÓN CIUDADANA Condiciones institucionales idóneas para la rendición de cuentas permanente	46,8	46,6	-0,1
I58PARTICIPACIÓN CIUDADANA Información basada en resultados de gestión y en avance en garantía de derechos	69,7	77,0	7,3
I59PARTICIPACIÓN CIUDADANA Diálogo permanente e incluyente en diversos espacios	49,5	66,3	16,81
I60PARTICIPACIÓN CIUDADANA Responsabilidad por resultados	54,4	53,5	-0,98

Nota. Datos tomados del DAFP. FURAG. (2023).

La variación y tendencia positiva, evidencia la transformación en el dialogo institución-sociedad, por su parte la variación negativa no fue tan significativa.

Dimensión 4 evaluación de resultados

Las evaluaciones periódicas como las que se realiza al mapa de riesgos de corrupción, pasan a ser lineamientos en la toma de decisiones, bajo esta premisa es claro que la dimensión de evaluación representa una gran influencia en la toma de decisiones, las políticas en sus índices muestran una tendencia negativa como se ve en la tabla a continuación.

Tabla 21

Índices por política vigencias 2019, 2020 y variación

Política Evaluación de resultados	Vigencia		Variación
	2019	2020	
I61EVALUACIÓN DE RESULTADOS Mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación	54,6	44,9	-9,71

I62EVALUACIÓN DE RESULTADOS Documentación del seguimiento y la evaluación	59,8	43,0	-16,72
I63EVALUACIÓN DE RESULTADOS Enfoque en la satisfacción ciudadana	48,2	58,2	10,06
I64EVALUACIÓN DE RESULTADOS Mejoramiento continuo	40,6	49,8	9,2

Nota. Datos tomados del DAFP. FURAG. (2023).

Dimensión 5 Información y Comunicación

La gestión adecuada de la información involucra los procesos de gestión documental, ésta gestión requiere que los lineamientos que ha brindado el líder de la política, sean adoptados y adaptados si es necesario a la realidad institucional.

En la siguiente tabla podemos ver cómo fue esta dinámica en la institución en el proceso de cambio de gobierno

Tabla 22

Índices por política vigencias 2019, 2020 y variación

Política Gestión documental	Vigencia		Variación
	2019	2020	
I65GESTIÓN DOCUMENTAL Calidad del Componente estratégico	57,0	57,3	0,34
I66GESTIÓN DOCUMENTAL Calidad del Componente administración de archivos	48,4	57,5	9,05
I67GESTIÓN DOCUMENTAL Calidad del Componente documental	59,4	71,5	12,14
I68GESTIÓN DOCUMENTAL Calidad del Componente tecnológico	65,4	60,8	-4,64
I69GESTIÓN DOCUMENTAL Calidad del Componente cultural	42,5	49,2	6,72

Nota. Datos tomados del DAFP. FURAG. (2023).

Mostrando una variación positiva en la política en casi todos los criterios evaluados muestra una mejora que impacta positivamente la dimensión.

Una institución ordenada en su gestión documental, puede satisfacer muchas necesidades orgánicas para su funcionamiento. El respaldo documental es un valioso material, se requiere mejora en el aspecto tecnológico dentro de la institución.

Dimensión 6 Gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento es una dimensión muy importante, porque en esta se traza la ruta para la gesta de una cultura en torno al MIPG, la producción interna del conocimiento, permite integrar a la planeación una cosmovisión, mitigando impacto, eliminando riesgo y promoviendo la innovación y mejora.

Tabla 23

Índices por política vigencias 2019, 2020 y variación

Política Gestión documental	Vigencia		Variación
	2019	2020	
I87 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	42,3	51,9	9,61
I88 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Generación y producción del conocimiento	48,9	46,1	-2,8
I89 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento	39,3	48,2	8,93
I90 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Generación de una cultura de propicia para la gestión del conocimiento y la innovación	46,9	57,8	10,89
I91 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Analítica institucional para la toma de decisiones	39,5	45,1	5,63

Nota. Datos tomados del DAFP. FURAG. (2023).

La política muestra una variación principalmente positiva en la gestión del conocimiento, enlazado con la dimensión anterior, muestran sinergia de políticas documentales y de conocimiento.

Dimensión 7 Control Interno

La política de control interno, traza los elementos que deben garantizar un control efectivo y la certeza del deber ser, ésta política que deriva de un gran sistema, goza de gran relevancia dentro del modelo, porque demuestra conocimiento y seguimiento adecuado de las políticas, en la siguiente tabla se encuentran los índices de la política.

Tabla 24

Índices por política vigencias 2019, 2020 y variación

Política Gestión documental	Vigencia		Variación
	2019	2020	
I70CONTROL INTERNO Ambiente propicio para el ejercicio del control	62,6	56,6	-6,01
I71CONTROL INTERNO Evaluación estratégica del riesgo	61,9	30,8	-31,09
I72CONTROL INTERNO Actividades de control efectivas	56,5	48,8	-7,69
I73CONTROL INTERNO Información y comunicación relevante y oportuna para el control	57,3	58,9	1,63
I74CONTROL INTERNO Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	53,9	51,9	-1,99
I75CONTROL INTERNO Evaluación independiente al sistema de control interno	46,1	37,9	-8,15
I77CONTROL INTERNO Línea Estratégica	59,6	51,0	-8,66
I78CONTROL INTERNO Primera Línea de Defensa	57,9	56,9	-1,05
I79CONTROL INTERNO Segunda Línea de Defensa	56,7	50,9	-5,75
I80CONTROL INTERNO Tercera Línea de Defensa	46,9	50,9	4,01

Nota. Datos tomados del DAFP. FURAG. (2023).

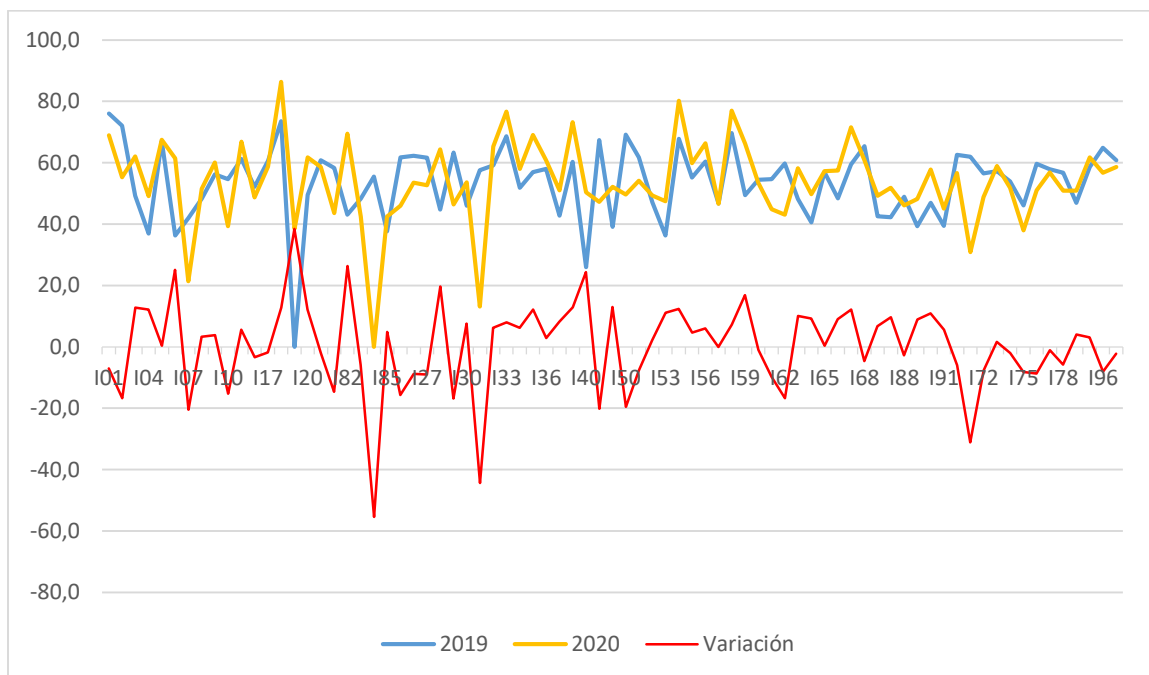
La política muestra una variación negativa considerable en el control interno, elementos importantes para el adecuado ejercicio y la prevención de riesgos de corrupción, tienen cambios negativos importantes, dejando como prioridad acatar las recomendaciones del modelo para la garantía del control.

Los cambios de gobierno y sus ciclos administrativos, pueden tener influencia en la implementación del Modelo, durante la vigencia de 2020, la mayoría de las dimensiones tuvieron una tendencia negativa, exceptuando dos de ellas que su variación fue positiva, sin embargo, dimensiones como la tercera, Gestión con valores para el resultado, la séptima, control interno, la cuarta evaluación, son dimensiones que por su carácter de influencia en la gobernanza requieren principal atención.

En la siguiente figura, se muestra como fueron los índices de las vigencias 2019 y 2020 y la variación porcentual de estos.

Figura 7

Índices de las vigencias 2019 y 2020 y la variación porcentual



La garantía de la continuidad del proceso de implementación del modelo es necesaria dentro de las instituciones, el modelo fue implementado durante las vigencias utilizando apoyo mediante contratos de prestación de servicios, la institución no cuenta con una dependencia clara líder de la implementación, más allá de ser una tarea supervisada por la oficina de Planeación, escenario que podría explicar el comportamiento del modelo en estas vigencias que coinciden con el cambio de gobierno y el inicio de un nuevo ciclo administrativo.

4. ENFOQUE METODOLOGICO

La investigación es una investigación mixta, tiene los elementos cuantitativos de los índices de seguimiento que aporta el FURAG y la institución y elementos cualitativos de análisis como la cultura organizacional, los diseños estratégicos y los resultados de valor, según Sampieri et al. (2008). “Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos” (p.534).

La investigación se realizó en fases, que respondían a la lógica con que se formuló el proyecto las fases son:

Fase 1 Determinación del problema:

- Pregunta de Investigación, justificación

Fase 2 Estado del Arte de la Investigación de MIPG:

- recolección bibliográfica de producción científica.

Fase 3 Marco de referencia:

- Producción teórica de sistemas de gestión

- recopilación de Material del MIPG
- consulta de material normativo.

Fase 4 Diseño estructura de la investigación:

- Formulación de objetivos,

Para la investigación se consultaron las siguientes fuentes secundarias de información, páginas de instituciones como, repositorios institucionales, bibliotecas instituciones, Portal Web institucional, Gestores bibliográficos a continuación se mencionan algunos de éstos:

- Departamento Administrativo de la función pública,
- Micrositio digital MIPG
- Página Web Alcaldía Municipal
- Gestor Vlex
- Gestor Google Académico
- Repositorios y bibliotecas de las universidades
- Repositorios y bibliotecas de los centros de investigación
- Micrositio FURAG

6. PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

La propuesta para la alcaldía de Victoria caldas, es la creación de una Dependencia, que sea líder de la implementación del MIPG, con personal que cuente con el perfil requerido, además que se garantice la continuidad de los procesos en relación del Modelo.

Ésta propuesta se fundamenta en la tesis de que los resultados de MIPG tienen una correlación en la dinámica en que se ha desarrollado, perfiles profesionales, tipo de contratación y la no existencia de una dependencia líder clara del proceso y que se desconoce el estado de la implementación del MIPG por parte de la gerencia puede implicar que no se dé un avance por no contar con lineamientos claros de la implementación y teniendo en cuenta el análisis del comportamiento del Modelo en los cambios de gobernanza, que trajo una variación negativa en varias dimensiones.

La propuesta tiene como propósito, garantizar el liderazgo de la implementación del modelo integrado de planeación y gestión en la institución territorial,

Esta dependencia se fundamenta en las teorías que dieron vida a los sistemas, con la visión de implementar el modelo

La creación de una cultura del modelo, logrando gestar en el talento Humano una visión sistémica de la institución, de acuerdo a su propio contexto y entendiendo la generación de valor que da las actividades adecuadamente realizadas.

La dependencia tiene que contar con una estructura, que logre integrar lo multidimensional de lo territorial desde la perspectiva de MIPG, como se muestra en la siguiente figura.

Figura 8

Estructura dependencia MIPG



Nota. Elaboración propia

Adicional al proceso de análisis, se hizo una recolección primaria de información mediante una encuesta de percepción del MIPG al talento Humano en la alcaldía del Municipio de Victoria, los resultados muestran la necesidad de ampliar el conocimiento del Modelo.

La principal visión de la dependencia, es la gesta de una cultura del Modelo, este proceso requiere tiempo y continuidad en la generación de un colectivo que reconozca a MIPG como el sistema que permite la mejora de la sociedad, mediante la generación de valor público.

A continuación, se encuentra la ficha de la encuesta y los resultados.

Tabla 25

Ficha técnica de la encuesta	
Realizada por	Angela Andrea Quintero Jiménez
Nombre de la encuesta	Encuesta de percepción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión
Universo	Alcaldía de Victoria Caldas
Fecha de creación	Mayo 2 de 2023

Objetivo de la encuesta	Conocer la percepción del Modelo Integrado de Planeación y gestión en la Alcaldía de Victoria Caldas
No de preguntas Formuladas	13
Tamaño de la muestra	Población finita
Tipo de preguntas Aplicadas	Cerradas de opción Múltiple

Nota: Elaboración propia

Calculo de la muestra:

Para el cálculo de la muestra se aplicó la formula en una población finita, los parámetros se establecen a continuación:

Tabla 26

Parámetros de la encuesta

n	Tamaño de la Muestra	
N	Tamaño de la población (universo)	Talento Humano de la alcaldía Municipal de Victoria Caldas (103 personas)
Z	Nivel de confianza	80% (1,28)
e	Error de estimación máximo	5%
p	Probabilidad de que ocurra el evento	50%
q	Probabilidad de que no ocurra el evento	50%

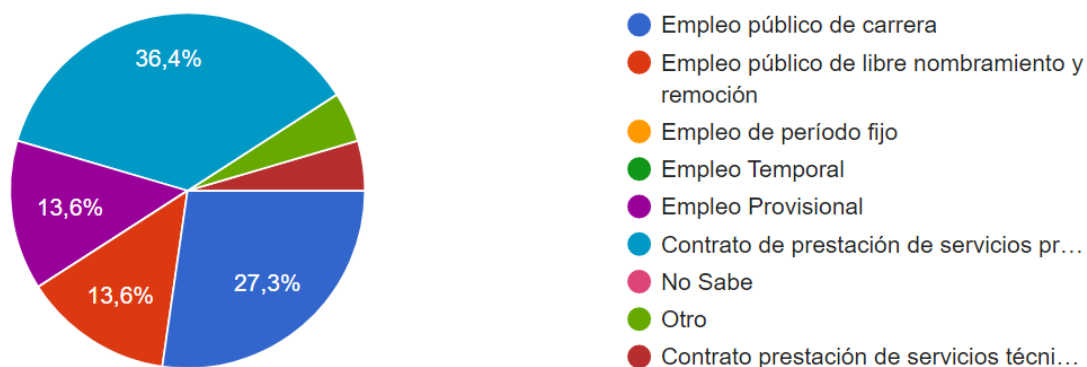
La muestra se calculó aplicando la fórmula para población finita $n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$,

como resultado da una población de 63 personas del Talento Humano.

A continuación, se detallan los resultados por cada pregunta de la encuesta

Figura 9

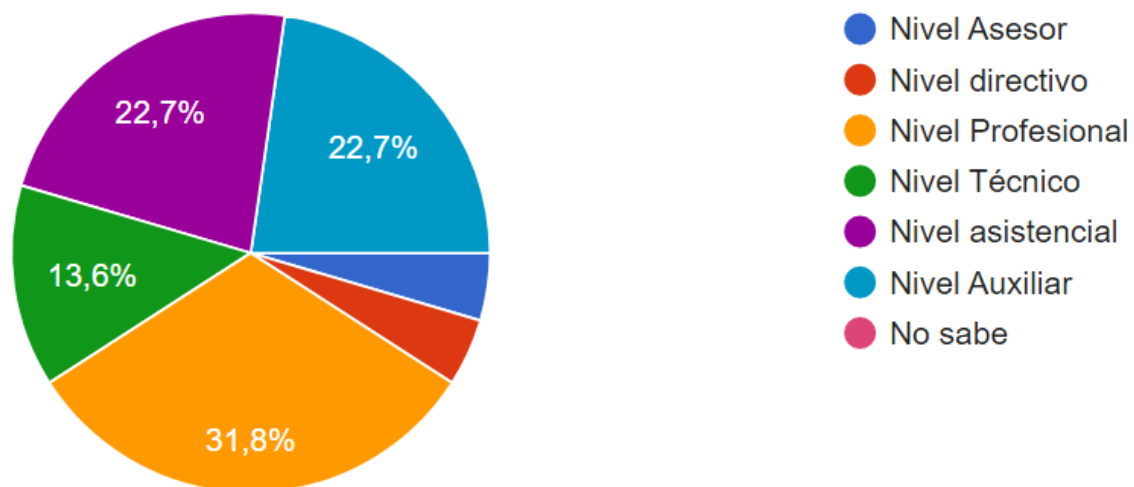
Pregunta 1 De acuerdo a la ley 909 de 2004 ¿Qué el tipo de vinculación tiene con la Institución?



Nota. Elaboración propia a partir de resultados obtenidos

Figura 10

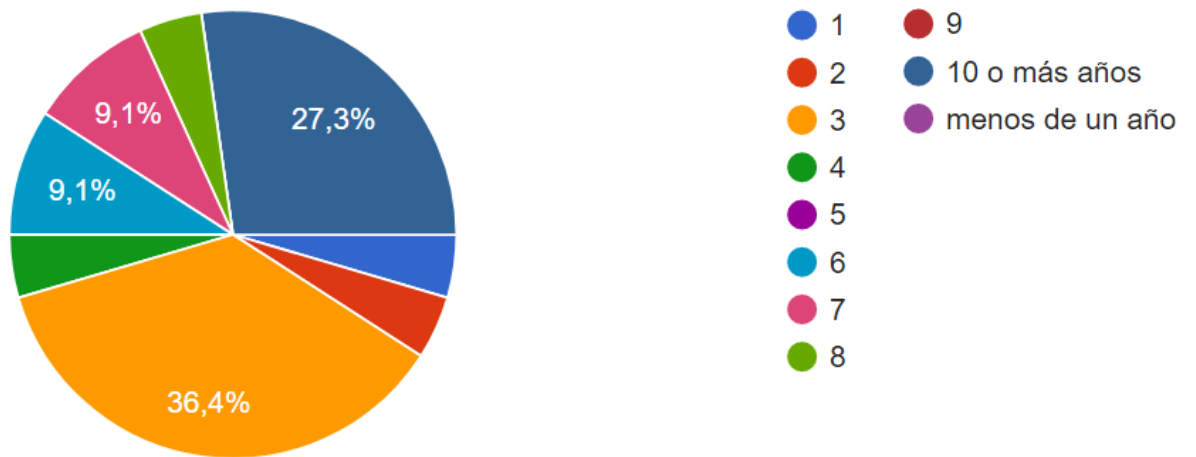
Pregunta 2 ¿En qué nivel se ejerce su labor dentro de la institución?



Nota. Elaboración propia a partir de resultados obtenidos

Figura 11

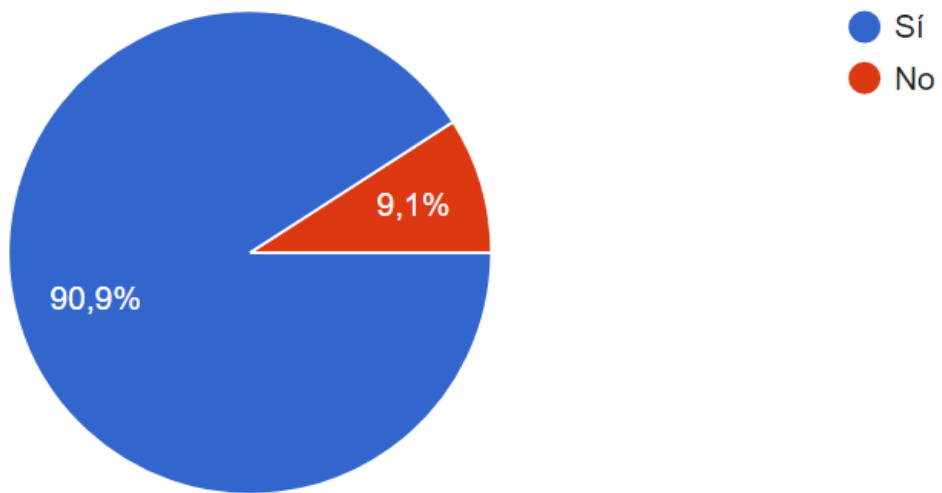
Pregunta 3 ¿Cuánto tiempo en años de experiencia tiene en el sector público?



Nota. Elaboración propia a partir de resultados obtenidos

Figura 12

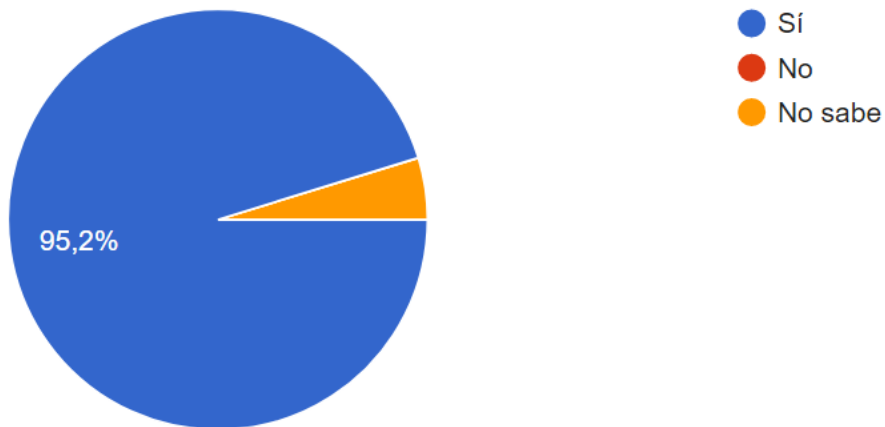
Pregunta 4 ¿Tiene algún conocimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión?



Nota. Elaboración propia a partir de resultados obtenidos

Figura 13

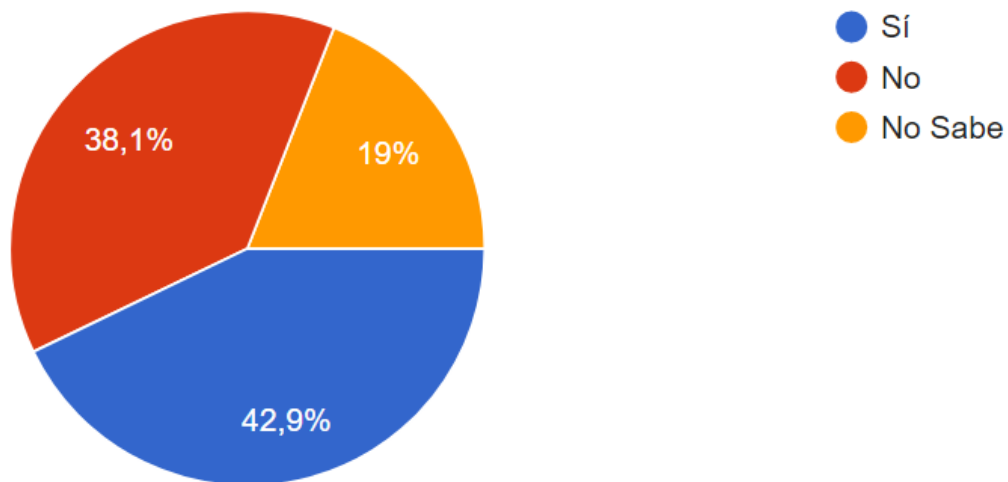
Pregunta 5 ¿La institución a la que pertenece está realizando la implementación del MIPG?



Nota. Elaboración propia a partir de resultados obtenidos

Figura 14

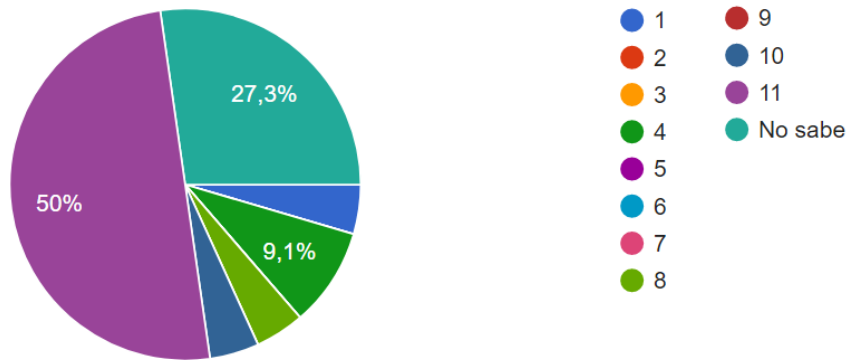
Pregunta 6 ¿Ha participado en la construcción del código de integridad de su institución?



Nota. Elaboración propia a partir de resultados obtenidos

Figura 15

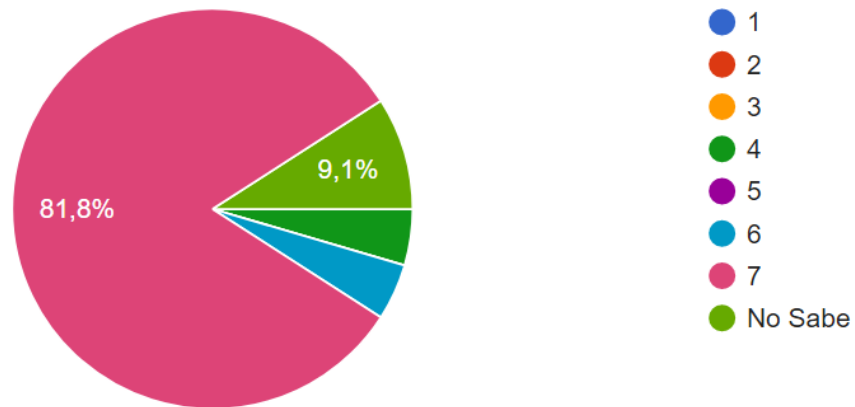
Pregunta 7 El modelo lo integran instituciones públicas colombianas del ejecutivo líderes de Políticas. ¿Cuántas entidades conforman MIPG?



Nota. Elaboración propia a partir de resultados obtenidos

Figura 16

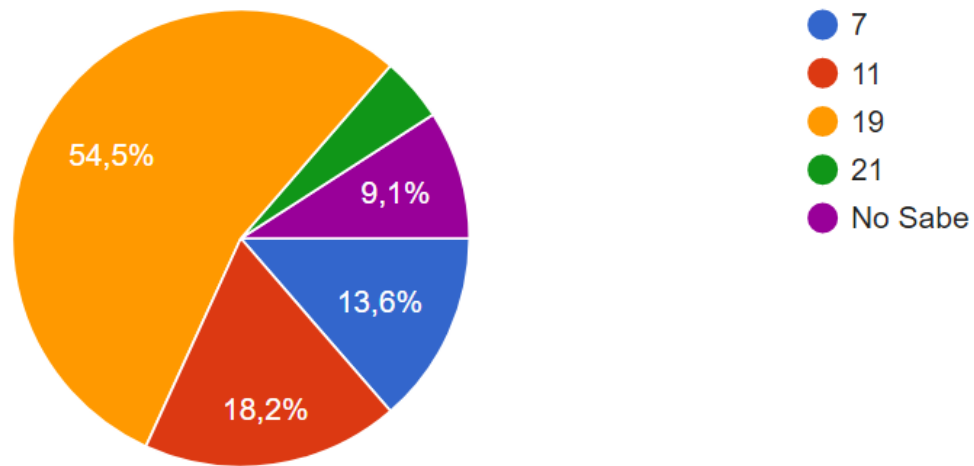
Pregunta 8 El modelo opera mediante dimensiones. ¿Cuántas dimensiones cree que tiene MIPG?



Nota. Elaboración propia a partir de resultados obtenidos

Figura 17

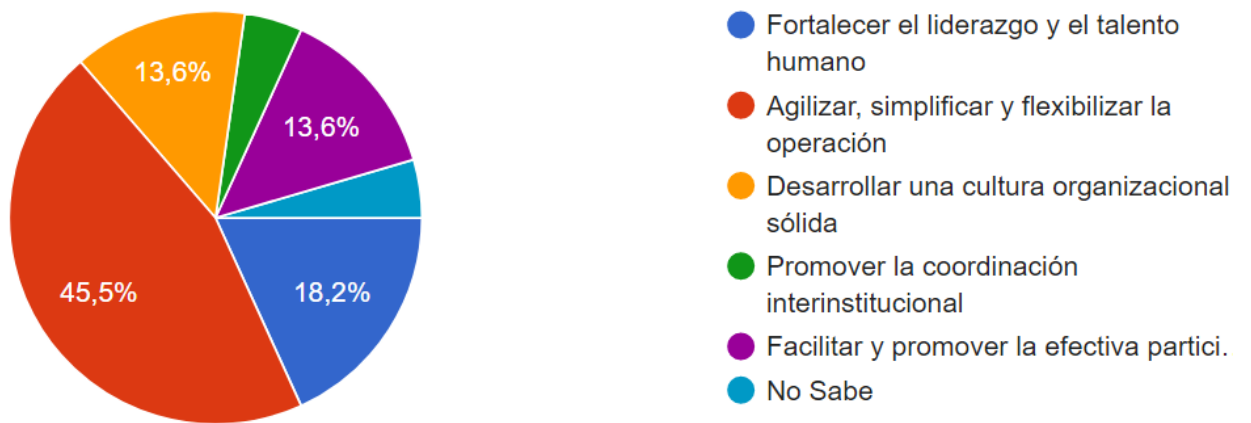
Pregunta 9 ¿Cuántas políticas integran MIPG?



Nota. Elaboración propia a partir de resultados obtenidos

Figura 18

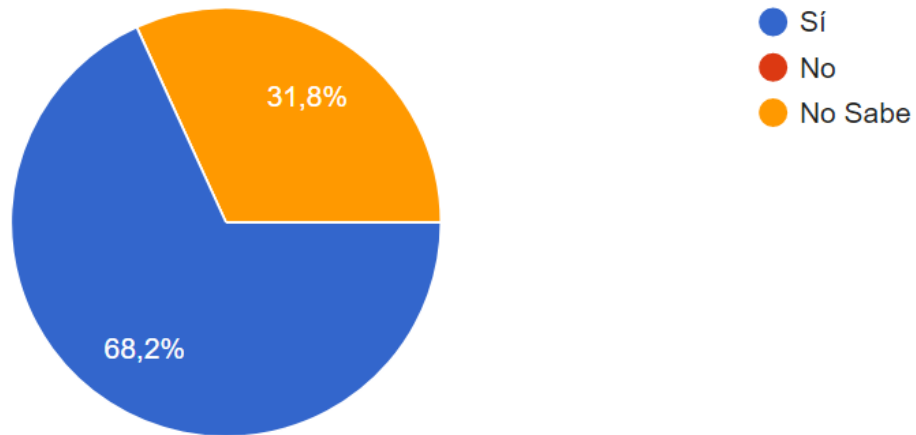
Pregunta 10 ¿A cuál de los siguientes objetivos cree que apunta la misión principal de su labor?



Nota. Elaboración propia a partir de resultados obtenidos

Figura 19

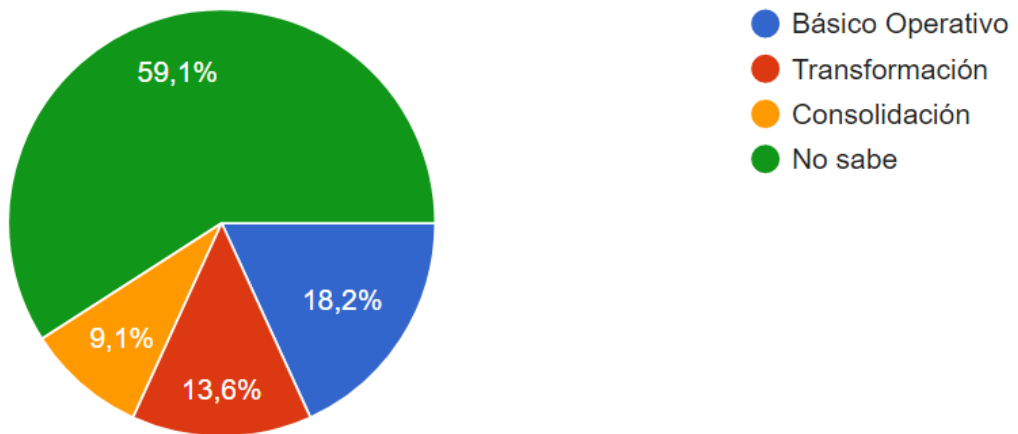
Pregunta 11 ¿El Comité Institucional de Gestión y Desempeño está creado en su entidad?



Nota. Elaboración propia a partir de resultados obtenidos

Figura 20

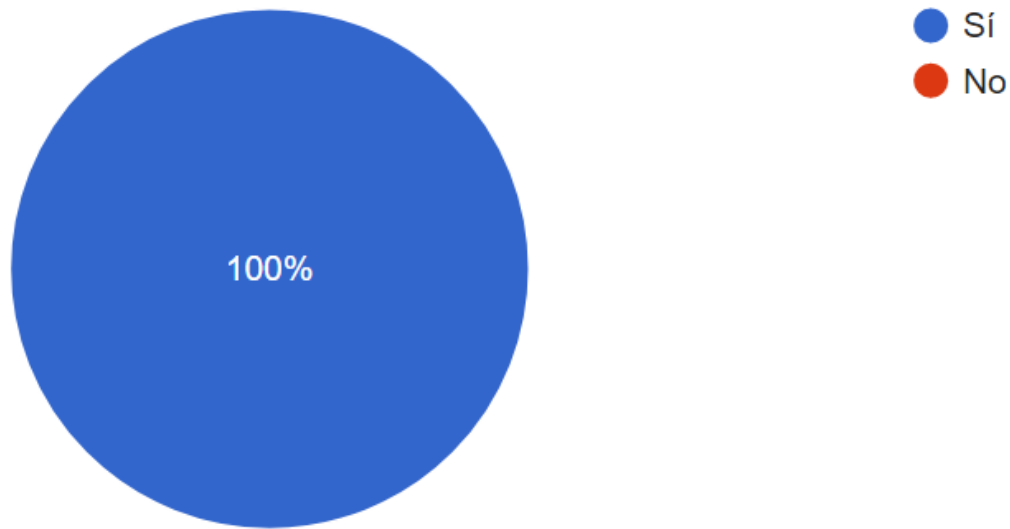
Pregunta 12 De acuerdo al índice de desempeño institucional
¿Sabe cuál es el nivel de implementación MIPG de su entidad?



Nota. Elaboración propia a partir de resultados obtenidos

Figura 21

Pregunta 13 Le gustaría recibir capacitación acerca del Modelo Integrado de Planeación y Gestión



Nota. Elaboración propia a partir de resultados obtenidos

La caracterización del talento humano de la muestra, de acuerdo a la ley 909 estuvo principalmente en la prestación de servicios y los empleados de carrera, de esta muestra la mayoría son profesionales, seguido por el nivel auxiliar dentro de la institución, en cuanto al tiempo que llevan de experiencia en el sector, la mayoría no supera los 5 años de experiencia.

En cuanto al conocimiento del Modelo, el 90,9% de los encuestados, saben al menos un aspecto del modelo, también que la implementación se está dando dentro de la institución, al evaluar la participación de la política de integridad, en la que el talento humano es el orientador, el 57,1% no sabe si ha participado o no ha participado en el proceso de la política.

Para entender MIPG desde su estructura es importante reconocer cuales son los líderes de política que lo conforman, en la institución, el 50% reconoce las 11 instituciones que conforman el modelo., la mayoría del talento Humano reconoce que el modelo tiene 7 dimensiones, pero para las políticas, se continúan considerando las 19 de las versiones anteriores del modelo.

Los participantes debieron identificar el objetivo del modelo al que apunta su labor, la mayoría de los encuestados se reconocen en el objetivo de “agilizar, simplificar y flexibilizar la operación” (DAFP, s.f.).

El talento Humano reconoce que se realiza la implementación dentro de la institución, la mayoría sabe que el Comité de Gestión y Desempeño se encuentra activo, en el momento de consultar el nivel de implementación, la mayoría desconoce el nivel interno, el total de los participantes desearía participar en procesos de capacitación del Modelo.

La encuesta permite medir la percepción del modelo, si bien es notable un gran avance en la implementación, se pueden mejorar los esfuerzos que integren casos de éxito de vigencias anteriores y se diseñe en el largo plazo.

7. CONCLUSIONES

El enfoque que se le ha dado a la política del empleo público en la institución, ha tenido influencia en la dinámica que ha tenido la implementación del Modelo Integrado de Planeación y gestión, es necesario, profesionalizar los cargos que tienen un impacto mayor en cómo se desarrolla orgánicamente las instituciones, para así poder hacer frente a los nuevos retos que traen la nueva gestión pública como la disminución de la corrupción, la eficiencia y la eficacia y la generación de valor público.

Los resultados de la implementación del Modelo, están en estrecha correlación a la dinámica en que se desarrolla, carecer de un área clara definida para la dirección del Modelo, deja suelto un proceso que debe ser constante, permanente y a largo plazo, en cambio está quedando al azar de la contratación de prestación de servicios, a perfiles profesionales sin las características específicas para su implementación que requiere integrar una amplia visión de

la institucionalidad, desde el enfoque académico, social, económico cultural y demás categorías que integran lo territorial.

La implementación del modelo en relación con el cambio de gobierno que se dio entre 2019 y 2020 la institución, mostró una variación negativa en los índices, 5 de las 7 dimensiones, marcaron una tendencia negativa en cuanto a su gestión, teniendo en cuenta que el municipio está en el último año de un ciclo de gobernanza, se debe trazar una línea clara en materia de implementación, y delegar a una dependencia líder del proceso, para evitar la repetición de experiencias y procurar el avance de la institución.

8. BIBLIOGRAFÍA

Burbano Eraso, J. G., & Oliveros Angulo, D. O. (2019). Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Mipg del Municipio de Santa Bárbara de Iscuandé en el Departamento de Nariño.

Chacón, J., & Rugel, S. (2018). Artículo de revisión. Teorías, modelos y sistemas de gestión de calidad. Revista espacios, 39(50).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 268. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Departamento Administrativo de la función Pública. (2023).Formulario único de registro de avance en la gestión FURAG <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>.

Departamento Administrativo de la función Pública. (2021) Resultados de desempeño vigencia 2021.

Departamento Nacional de Planeación, (2010) Plan de Desarrollo Nacional “Todos por un nuevo país” 2014-2018., 492

Departamento Administrativo de la función Pública. (2023). Glosario

[https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-](https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/)

[/wiki/Glosario+2/Modelo+Integrado+de+Planeaci%C3%B3n+y+Gesti%C3%B3n+%3CO+PEN_PARENTHESIS%3EMIPG%3CCLOSE_PARENTHESIS%3E#:~:text=El%20Modelo%20Integrado%20de%20Planeaci%C3%B3n,humano%2C%20Direccionamiento%20estrat%C3%A9gico%20y%20planeaci%C3%B3n%2C](https://www.funcionpublica.gov.co/wiki/Glosario+2/Modelo+Integrado+de+Planeaci%C3%B3n+y+Gesti%C3%B3n+%3CO+PEN_PARENTHESIS%3EMIPG%3CCLOSE_PARENTHESIS%3E#:~:text=El%20Modelo%20Integrado%20de%20Planeaci%C3%B3n,humano%2C%20Direccionamiento%20estrat%C3%A9gico%20y%20planeaci%C3%B3n%2C)

Frederickson, G. (1980). Nueva administración pública. Noema Editores.

Galvis, O. D. J. M., Salazar, C. A. M., & Soto, E. M. (2007). Análisis de la fundamentación del modelo estándar de control interno, MECI 1000: 2005. Estudios Gerenciales, 23(104), 47-75.

Guerrero Ramírez, I. D. (2020). Análisis de la dimensión de talento humano de MIPG, en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público de Colombia.

Hernández, J. E. R. (2020). De los sistemas de gestión al modelo integrado de planeación y gestión en el sector público: una revisión del caso colombiano. REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre), 26, 137-175.

Decreto 650 de 1887. Por el cual se crean varios Distritos. 13 de octubre de 1887. R.O. No.79.

Ley 87 de 1993. Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones. 29 noviembre de 1993. D.O. No. 41120.

Ley 489 de 1998. Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales

para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones. 30 de diciembre de 1998.

D.O. No. 43.464.

Ley 872 de 2003. Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios. enero 2 de 2004. D.O. No. 45418.

Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. 23 de septiembre de 2004. D.O. No. 45.680.

Decreto 770 de 2005 [con fuerza de ley]. Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004. 19 de marzo de 2005. D.O. No. 45855.

Decreto 3622 de 2005. Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el Capítulo Cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo. 12 de octubre de 2005. D.O. No.46059.

Decreto 4567 de 2011. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y Decreto-ley 770 de 2005. 1 de diciembre de 2011. D.O. No.48270.

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. 26 de mayo de 2005. D.O. No. 49523

Decreto 1499 de 2017. Por medio del cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el

Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. 11 de septiembre de 2017. D.O. No. 50353.

Londoño Palacio, O. L., Maldonado Granados, L. F., & Calderón Villafañez, L. C. (2014). Guías para construir estados del arte.

Martínez, L.A. (1999). "¿Qué significa construir un estado del arte desde una perspectiva hermenéutica?". En: Revista Criterios, 8, p. 13-20. Pasto: Universidad Mariana.

Municipio de Victoria.,(2020). Plan de Desarrollo Municipal. Una Victoria para creer y crecer 2020-2023.

Naranjo, E. (2010). Caracterización de la gestión en las empresas públicas.

Royett, J. H., Hernández, Y. F., de los Ángeles Gil, M., & Barboza, E. C. (2018). Evaluación del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) en las entidades territoriales del estado colombiano. Aglala, 9(1), 444-463.

Sánchez, J. C. (2015). La nueva gerencia pública en Colombia. Recuperado de:
<http://hdl.handle.net/10654/6419>.

Hernández Sampieri, R., y Fernández-Collado, C. (2010). LA INVESTIGACIÓN.

Vargas, M.J. (2022) Victoria Caldas: Trazos de Historia. Manigraf Grupo Editorial GM SAS