

Propuesta de sensibilización a partir del estudio de percepción de los involucrados en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en la Alcaldía de Sevilla, Valle del Cauca



Presentado por:

Luisa María Piedrahita Gómez – 1668041

Director de Trabajo de Grado:

Roberto Lucien Larmat González, MSc

Facultad Ciencias de la Administración - Universidad Del Valle

Administración de Empresas

Trabajo de Grado

Zarzal – Valle del Cauca

2022

Índice

Introducción.....	7
1. Planteamiento del Problema	8
1.1. Aproximación Teórica.....	8
1.2. Antecedentes	12
1.3. Formulación.....	16
1.4. Sistematización	17
1.5. Delimitación del problema	17
1.5.1. De alcance.....	17
1.5.2. De tiempo	17
1.5.3. De espacio.....	17
2. Objetivos	18
2.1. Objetivo General.....	18
2.2. Objetivos específicos.....	18
3. Justificación.....	18
4. Marco Contextual	20
4.1. Marco Teórico	20
4.2. Marco Legal.....	28
4.3. Marco Espacial	29
4.3.1. Macroentorno	29
4.3.2. Microentorno.....	30
5. Diseño Metodológico.....	32

5.1. Tipo de Investigación.....	32
5.2. Enfoque.....	33
5.3. Método de Análisis	33
5.4. Fuentes de la Información	33
5.4.1. Fuentes Primarias.....	34
5.4.2. Fuentes Secundarias.....	34
5.5. Técnicas de Recolección de la Información.....	34
5.6. Muestreo	35
5.7. Análisis de la Información.....	35
6. Diagnóstico	36
6.1. Aportes del Pasante	37
6.2. Resultados y Análisis	51
6.3 Síntesis	66
7. Propuesta de Mejora	68
7.1. Plan de Acción	69
7.2. Presupuesto	71
8. Impactos	72
Conclusiones.....	73
Recomendaciones.....	74
Bibliografía	76
Anexos	81

Índice de Tablas

Tabla 1. Estado del Arte	8
Tabla 2. Escala de Likert	51
Tabla 3. Categorías sobre barreras.....	64
Tabla 4. Categorías sobre Recomendaciones.....	66
Tabla 5. Síntesis del Diagnóstico	67
Tabla 6. Plan de Acción	69
Tabla 7. Presupuesto	71

Índice de Figuras

Figura 1. Organigrama	32
Figura 2. Estado de Cumplimiento de las recomendaciones del FURAG - 2019	38
Figura 3. Cuestionario del Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión - FURAG	42
Figura 4. Clasificación de las preguntas del FURAG por política y por dependencia.....	42
Figura 5. Plantilla Plan de Acción Seguimiento Planes Institucionales y Estratégicos	43
Figura 6. Evidencia Fotográfica – Clasificación y Diligenciamiento del Cuestionario del FURAG	44
Figura 7. Evidencia Fotográfica – Reunión PETIC 2020 - 2023.....	44
Figura 8. Apoyo en la construcción y actualización del seguimiento al PETIC 2020-2023	45
Figura 9. Actualización de los trámites de la entidad.	46
Figura 10. Clasificación de componentes Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – PAAC	48
Figura 11. Evidencia fotográfica – Gestión Documental de Archivo.....	49

Índice de gráficas

Gráfica 1. Dependencia.....	52
Gráfica 2. Pregunta 1	53
Gráfica 3. Pregunta 2	53
Gráfica 4. Pregunta 3	54
Gráfica 5. Pregunta 4	54
Gráfica 6. Pregunta 5	55
Gráfica 7. Pregunta 6	55
Gráfica 8. Pregunta 7	56
Gráfica 9. Pregunta 7	57
Gráfica 10. Pregunta 8	57
Gráfica 11. Pregunta 9	58
Gráfica 12. Pregunta 10	58
Gráfica 13. Pregunta 11	59
Gráfica 14. Pregunta 12	59
Gráfica 15. Pregunta 13	60
Gráfica 16. Pregunta 14	61
Gráfica 17. Pregunta 15	61
Gráfica 18. Pregunta 16	62
Gráfica 19. Pregunta 17	62
Gráfica 20. Pregunta 18	63

Introducción

Las entidades públicas actualmente, han enfrentado un cambio frente a la prestación de los servicios que ofrecen a la comunidad, que las ha llevado a ellas y a los funcionarios a mejorar procesos internos en la búsqueda de ese objetivo social. La cadena de valor pública ha ocasionado que cada vez más y de forma oportuna adapten los procesos productivos de ellas, por lo que hoy los modelos de calidad han sido implementados por el sector privado con normas como la ISO 9000, y para el sector público en la NTCGP 1000, los modelos de control interno – MECI entre otros; concluyendo hasta hoy como un modelo único, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. De allí la importancia de medir y tomar las acciones de mejora y correctivas necesarias en la implementación de este modelo.

Por otro lado, la implementación de cualquier modelo de gestión, política o cambios en la estructura o cultura genera una respuesta por parte de los empleados ya sea de carácter positivo o negativo, el cual influye en el comportamiento de estos y así mismo, en los resultados finales de cualquier cambio. Es por ello, que el Desarrollo Organizacional representa un papel importante en la comprensión de dicho comportamiento y ayuda a capacitar a los individuos para obtener una mejor respuesta y desempeño en cualquier implementación.

En este documento se menciona el trabajo realizado en la Alcaldía de Sevilla, Valle del Cauca en un proceso de pasantías académicas, el cual está dividido en cuatro etapas, la primera, correspondiente a la identificación del problema resultante del trabajo etnográfico, como segunda etapa, se realiza un diagnóstico de la situación actual de la entidad por medio de entrevistas y una encuesta realizada a los involucrados en la implementación del modelo, que permiten dar paso a la tercera etapa de resultados y hallazgos donde se obtiene un panorama más claro que busca validar el supuesto del planteamiento del problema, y por último, se plantea una propuesta

de mejora acorde a los hallazgos arrojados en la encuesta, lo que permite establecer un plan de acción que ayude a mejorar los procesos de implementación del modelo en la entidad.

1. Planteamiento del Problema

1.1. Aproximación Teórica

Mediante una investigación de consulta bibliográfica virtual, se recopilaron diversos documentos digitales (ver tabla 1) los cuales permitieron visualizar las técnicas utilizadas bajo la metodología descriptiva en el estudio de percepción en diferentes áreas o temas en particular con el fin de determinar la aceptación de normatividades, modelos de calidad, clima organizacional, entre otros de los empleados o involucrados en esos procesos.

Tabla 1. Estado del Arte

N°	Autor - año	Título	Resumen	Resultados
1	(Lopez Arredondo, Perez, Castro, & Rodríguez, 2019)	Estudio sobre la Percepción de los Factores Involucrados en la Estimación de Precios de Viviendas: El Caso de Cajeme	El objetivo de esta investigación es obtener la información necesaria para identificar la percepción sobre los factores de mayor y menor impacto durante el proceso de valuación de viviendas. Para ello, realizaron diez entrevistas semiestructuradas, las cuales se analizaron mediante Teoría Fundamentada. Los resultados de este trabajo sugieren que tanto los compradores como los vendedores de viviendas perciben a la ubicación, las proporciones y las condiciones de las viviendas como factores determinantes para estimar el valor de éstas.	Los resultados de este trabajo pueden ser utilizados para mejorar el diseño de modelos predictivos para la estimación de precios de bienes raíces utilizados en plataformas en línea dedicadas a la compraventa de bienes raíces. Así mismo, el estudio proporciona las bases necesarias para establecer las variables o parámetros que mejor se adapten al algoritmo predictivo para la estimación de precios de viviendas en la región sur del estado de Sonora, México.
2	(Sarria Perez, 2018)	Percepción de los actores involucrados en la gestión del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior del ministerio de educación nacional respecto al componente de evaluación	Esta investigación estuvo encaminada a explorar la percepción sobre la gestión del componente de evaluación del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional que, por medio de un soporte teórico y empírico, permitió la construcción de un proceso de medición y retroalimentación de información relevante para el rediseño de las políticas educativas y al mejoramiento en su ejecución. Se realizó un estudio de tipo descriptivo correlacional, la información fue recolectada a través de un instrumento de auto reporte con preguntas tipo Likert de frecuencia con cinco opciones, con un total de 30 preguntas, la cual se administró a 362 personas.	Los resultados generales mostraron un desconocimiento de los elementos que forman parte del sistema de aseguramiento y sus funcionalidades. En un análisis por conglomerados, sobresale la percepción negativa de la gestión del componente de evaluación de la calidad de la educación superior.
3	(Hernández Royett, Hernández, Gil, & Cárdenas Barboza, 2018)	Evaluación del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) en las entidades territoriales del estado colombiano	El objetivo de esta investigación es realizar un diagnóstico para el establecimiento del marco teórico aplicado a la evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de las entidades territoriales del Estado colombiano, en especial las entidades territoriales descentralizadas, que son objeto de la investigación titulada: Evaluación del modelo integrado de planeación y gestión del	Los resultados permitieron proponer un instrumento para dicha evaluación. De manera similar, se pudo conocer la caracterización y las condiciones necesarias para evaluar el cumplimiento, e implementación del (MIPG), en los entes del Estado en el acatamiento de los objetivos

			decreto 1499 del 2017 en las entidades del Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias y su contribución en la gestión misional. El estudio fue de tipo descriptivo aplicado, con un enfoque cualitativo, utiliza como instrumentos la ficha bibliográfica y el análisis documental para recopilar fuentes secundarias, y una entrevista en cuatro entes descentralizados.	misiónales durante la prestación de sus servicios.
4	(Morales, 2020)	Monitoreo a la implementación eficiente del modelo MIPG, en la dimensión "Talento humano"; socialización, capacitación y empoderamiento a mediano plazo desde la óptica del talento humano.	El estado colombiano a través de sus entidades y sus funcionarios deben mejorar sus procesos internos, en la búsqueda de ese objetivo social. La cadena de valor público obliga cada vez más y de manera oportuna la adaptación de los procesos productivos de ellas, a tal punto que hoy en día los modelos de calidad que fueron acogidos por el sector privado con normas como la ISO 9000, y para el sector público en la NTCGP 1000, los modelos de control interno – MECI entre otros; hoy en día hayan concluido en un modelo único: El modelo integrado de planeación y gestión – MIPG. De allí la importancia de: Medir y tomar las acciones de mejora y correctivas necesarias en la implementación del modelo MIPG, en la dimensión del Talento Humano como motor del modelo y como factor transformador del individuo y de la entidad.	La disminución al 79 % de funcionarios dentro del grupo que impulsa de manera operativa el modelo MIPG al interior de las secretarías y el depósito de la responsabilidad en manos de contratistas pasando de 4 a 9, hace necesario que las dimensiones del modelo que se relacionan con la gestión de la información y comunicación y la gestión del conocimiento y la innovación garanticen que las actividades realizadas en este año 2020 (ver Dimensiones operativas de MIPG V2), por personal que tiene un grado de riesgo en su continuidad laboral, no solo generen el impacto necesario sino que se haga el relevo necesario en personal de planta que de alguna manera debe continuar con su implementación.
5	(Verde, 2014)	La percepción del personal de las bibliotecas respecto a la implementación de un Sistema de Gestión de Calidad	En el presente trabajo se pretende indagar cómo percibe el personal la implementación de un Sistema de Gestión de Calidad (SGC), para ello se estudiarán casos de dos bibliotecas universitarias que han implementado calidad en la ciudad de Córdoba entre 2005 y 2013, una del ámbito privado y otra del ámbito público. Se pretende saber si el proceso de implementación significó un esfuerzo adecuado o desmedido, cómo valora el personal la viabilidad de mantener el sistema en funcionamiento, si observa mejora en la calidad del servicio, en la labor interna de cada biblioteca, si en general lo aprecia como positivo. Se plantea en primera instancia una indagación bibliográfica sobre trabajos relacionados, luego la aplicación de una encuesta a las personas involucradas en la implementación en ambas bibliotecas.	Se concluye que los empleados perciben la implementación como positiva aunque en el transcurso se hayan presentado dificultades. Sin embargo, los directivos expresan posturas diferentes.
6	(Medina Cárdenas, Rico Bautista, & Arevalo Ascanio, 2019)	Impacto de la implementación de ISO 9001 en la universidad: percepción auditor y líder	En este artículo se exponen los métodos y deducciones de investigación asociados a los proyectos: aproximación al perfil productivo del municipio de Ocaña Grupo de Investigación (GIDSE) y el proyecto métodos de gestión académico administrativos para el mejoramiento organizacional del Grupo de Investigación (INGAP), de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia. El objetivo fue el de analizar el impacto de los beneficios percibidos por los auditores internos y líderes de proceso, derivados de la implementación y la posterior certificación del Sistema de Gestión de la Calidad bajo la ISO 9001:2015.	Los resultados obtenidos, ponen de manifiesto los beneficios apreciados y las brechas existentes en cuanto a los conceptos de productividad y competitividad que determinan el impacto a partir de la implementación de la norma. Así mismo, las dos perspectivas coinciden en el impacto positivo del sistema de gestión de la calidad en la Universidad.
7	(Bustamante, Lapo, Oyarzún, & Campos, 2017)	Análisis de la Percepción del Docente en Tres Universidades Chilenas tras la Implementación	El presente trabajo determina las percepciones docentes que caracterizan a los profesores de tres Universidades chilenas frente a la implementación de la educación con enfoque en competencias. Se analizaron los relatos libres y espontáneos de inteligibilidad de la	Aunque se observan coincidencias de percepciones en las categorías guiar y aportar, se presentan diferencias en cómo los profesores se relacionan con los principios orientadores. Este último factor depende de la profundidad y

		del Currículum Basado en Competencias	práctica docente de una muestra de 97 académicos de planta de dichas universidades. El análisis se realizó mediante métodos cualitativos de recogida de datos y la técnica de análisis de contenido para identificar categorías de palabras, principios orientadores y criterios para caracterizar las percepciones de los profesores.	tiempo que las respectivas Universidades llevan implementando la enseñanza con enfoque en competencias. Los profesores se enfocan en la participación y personalización de la enseñanza, la motivación, desarrollo de la autoestima e interacción. Además, aunque internalizan el contexto, en una de las universidades no se vincula la globalización a sus actividades, centrándose en los lineamientos institucionales y en los de la enseñanza tradicional por objetivos.
8	(Bermúdez Jiménez, Fandiño Parra, & Ramírez Valencia, 2014)	Percepciones de directivos y docentes de instituciones educativas distritales sobre la implementación del Programa Bogotá Bilingüe	Este artículo hace parte de un estudio sobre bilingüismo desarrollado en los colegios públicos del Distrito Capital y se enmarca en la investigación educativa de naturaleza descriptivo-explicativa. A partir de las concepciones y opiniones de rectores, coordinadores y profesores de cinco colegios públicos de la ciudad vinculados al PBB, se plantean una descripción y un análisis sobre tres aspectos con respecto a la implementación del Proyecto: antecedentes, recursos y apoyo externo, y expectativas. Finalmente, se proponen algunas recomendaciones con el fin de favorecer el logro de objetivos curriculares y metas pedagógicas de la educación bilingüe en la ciudad.	Este proyecto de investigación permitió una aproximación a las percepciones de los rectores, coordinadores y profesores de cinco colegios públicos de Bogotá con respecto a la implementación del PBB, programa al cual se encuentran vinculadas estas instituciones. Esta aproximación conllevó la descripción y la interpretación de tres aspectos de la implementación de proyectos piloto de la Secretaría de Educación del Distrito (SED) (Antecedentes del Proyecto en la Institución, Recursos y Apoyo Externo, y Expectativas del Proyecto).
9	(Rodríguez Corredor, Rojas Daza, Sarmiento, Muleth Restrepo, & Parra Lozano, 2015)	Percepción sobre la implementación del teletrabajo en Helados Gourmet Popsy	Esta investigación analiza la percepción sobre el teletrabajo en grupo piloto en la implementación de esta modalidad en Comercial Allan SAS- Helados Gourmet Popsy, se recolectó la información a través de entrevistas grupales a 12 jefes de área. Se analizaron los discursos de los participantes por repertorios interpretativos confirmando que la implementación fue positiva para ellos, mejoró notablemente su calidad de vida logrando un equilibrio laboral, familiar y social; están altamente motivados por el interés que tiene la compañía por su bienestar viéndose reflejado en el mejoramiento de su productividad. La experiencia del teletrabajo ha permitido nuevos modelos de trabajo y mayor flexibilización a los colaboradores sin embargo se debe tener en cuenta la operación y dinámica de los cargos para garantizar una adecuada implementación.	El 20 % de los trabajadores percibió la modalidad como un reto, como un voto de confianza de la organización hacia y ellos y se sintieron altamente motivados; esto lo podemos evidenciar y se soporta en lo dicho por Yolanda: "Me siento animada, tranquila, emocionada y pienso que organizare mejor mi tiempo". Adicionalmente, Ángela afirma: "Es más productivo laboralmente la capacidad de procesar la información es mayor en teletrabajo, desarrolla habilidades de comunicación y aprendizajes nuevos". La percepción de los trabajadores fue muy positiva lo que permitió el desarrollo favorable de la modalidad generando compromiso y disposición por parte de cada uno de los trabajadores.
10	(Vargas Zambrano & Valencia Guejía, 2017)	Estudio de percepción correspondiente al sector salud en el Municipio de Santander de Quilichao frente al proceso de convergencia en la implementación de las NIIF en PYMES	En esta investigación se realiza un análisis de la percepción correspondiente al sector salud en el municipio de Santander de Quilichao, Cauca, en el que se realizó un estudio frente al proceso de convergencia en la implementación de las NIIF en PYMES, esto con el propósito de conocer la percepción que presentan estas empresas en cuanto estos estándares y establecer un diagnóstico. Se realiza una descripción del perfil de las empresas investigadas agrupadas de acuerdo con su objeto social. se desarrolló la metodología que contiene el tipo de estudio que corresponde al descriptivo; el método de investigación que fue deductivo.	El proceso de convergencia de las NIIF para Pymes, tomando como referencia las entidades objeto de estudio, aún sigue siendo demasiado lento a pesar de las fechas establecidas para su cumplimiento. Además de ello, las empresas que están cumpliendo con la nueva normatividad lo hacen más por cumplimiento, obligatoriedad, como requisito, ya que no tiene gran relevancia en los resultados de la empresa. Asimismo la falta de cumplimiento en la aplicación de esta normatividad se presenta también por falta de interés y preparación del personal encargado, ya que una cosa es estar enterados sobre estos estándares y otra estar listos para afrontar los nuevos retos.

11	(Zuluaga Bolaños & Gálvez Arce, 2017)	Análisis de las estructuras sociales de un grupo de trabajo de una entidad pública y su influencia en la percepción del comportamiento organizacional	El presente trabajo contiene un análisis de las relaciones de atracción interpersonal presentadas entre los integrantes de la Secretaría Privada Alcaldía Municipal de Tuluá, y su percepción del clima organizacional en el año 2017, se desarrolla en un grupo de trabajo pequeño de una entidad pública, a partir de la situación problemática identificada sobre el desconocimiento de las relaciones de atracción interpersonal del grupo y la percepción de algunas variables del clima organizacional. En consecuencia, se revisa un marco teórico y metodológico para la construcción, adaptación y aplicación de herramientas que permitan la recolección de la información necesaria para caracterizar las relaciones de atracción interpersonal y diagnosticar el clima organizacional al interior del grupo, obteniendo el test sociométrico y el cuestionario para la medición del clima organizacional de los servidores públicos, los cuales se aplican simultáneamente al grupo.	la adaptación y aplicación de la herramienta del DAFP para la medición del clima organizacional, permitió conocer la percepción que tienen los integrantes del grupo sobre las variables estilo de dirección, comunicación e integración y trabajo en grupo. La aplicación de los instrumentos, así como el seguimiento estricto de los procedimientos teóricos, facilitaron la obtención de datos e información necesaria para lograr los objetivos propuestos. La caracterización de las estructuras de atracción interpersonal manifestadas entre los individuos al interior del grupo, debido a los diferentes criterios, permitió conocer las relaciones presentadas al interior del grupo desde la percepción del liderazgo, la comunicación y el trabajo en grupo.
12	(Bustos Díaz & Salazar Leal, 2010)	Percepción de directivos, docentes y estudiantes, en torno a la implementación de un sistema de aseguramiento de la calidad en las instituciones educativas	Este estudio cualitativo tuvo como objetivo, describir y categorizar el impacto que tuvo la implementación de los sistemas de aseguramiento de la calidad ISO 9001: 2000 (Organización Internacional de Normalización) y EFQM (European Foundation of Quality Management) al interior de las instituciones educativas. Para su desarrollo se empleó la metodología de investigación descriptiva y como instrumento se utilizó una encuesta elaborada por las autoras, con el fin de obtener los hallazgos.	Este estudio permitió evidenciar la percepción positiva de la comunidad educativa frente a los sistemas de aseguramiento de la calidad, lo que lleva a concluir que la certificación es efectiva para garantizar la calidad educativa de una institución en cuanto a estrategias didácticas, capacitación docente, ambientes físicos y comunicación.
13	(Carvajal, Cabrera, & Mosquera, 2004)	Percepciones de los efectos de la implementación del Sistema General de Seguridad Social en Salud sobre las acciones de control de tuberculosis en el Valle del Cauca, Colombia	La reforma en salud en Colombia tuvo un profundo efecto en los programas de salud pública. Los cambios en la estructura organizativa y en las actividades de intervención en las acciones de control de la tuberculosis (TBC) fue provocado por el surgimiento de nuevos actores en la prestación de servicios, el diseño de nuevos planes de salud, la diversificación y ambigüedad de responsabilidades y la descentralización del sistema. El objetivo principal de esta investigación consiste en conocer las percepciones que tienen actores clave del control de la tuberculosis acerca de los efectos generados por la implementación del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) de Colombia. Se presentan los hallazgos cualitativos de un estudio de caso. La técnica de recolección de información fue la entrevista semiestructurada. En total se entrevistaron 15 informantes clave, todos personal de salud responsables de las acciones de control de la tuberculosis en el ámbito nacional, departamental y local.	Los efectos negativos más relevantes de la implementación del SGSSS en las acciones de control de la TBC fueron: falta de voluntad política, corrupción en el manejo de los recursos, pobre destreza en el desarrollo técnico-administrativo, deficiencia del Estado en las actividades de supervisión a nivel local, inadecuado cumplimiento del Estado en sus obligaciones administrativas y financieras. La diversificación de las fuentes de financiación para salud fue descrita como factor facilitante porque incrementa la distribución de los recursos en las acciones de control. La reducción del papel del Estado en las actividades de regulación y control fue percibido como el principal efecto. La introducción de nuevos actores en la entrega de servicios de salud y el aumento de la distribución de los recursos en las acciones de la TBC no dieron los efectos positivos esperados y la cantidad y calidad de las acciones se redujeron.
14	(Flórez Álvarez, 2013)	Percepciones de los empleados a cerca de la cultura y el clima organizacional de Logros Publicitarios	El tema de proyecto de grado radica en el estudio del Clima organizacional que se elaboró para Logros Publicitarios, con el fin de realizar por primera vez un análisis del clima laboral y su relación con la cultura organizacional. En el desarrollo del proyecto se buscaba: Identificar las percepciones que tienen los empleados de Logros Publicitarios a cerca del clima y cultura organizacional de la empresa y desde los resultados proponer	Elaborar un diagnóstico de clima organizacional en una empresa en este caso Logros Publicitarios, es fundamental para conocer en qué condiciones a nivel interno se encuentre la compañía, identificando los aspectos que influyen positiva y negativamente en el desempeño del empleado. De esta manera se analiza e interviene para que todos los

			estrategias de comunicación. Para ello se consultó en diferentes fuentes teóricas que permitieran comprender los elementos que podían influir en la investigación, además para la recopilación de datos que permitieran cumplir con los objetivos anteriormente planteados se utilizó la técnica de investigación de la encuesta la cual comprendía una serie de encabezados como: Relaciones interpersonales, Estilo de Dirección, Orientación al logro, Comunicaciones, entre otros. Por medio de la encuesta se constató en primer lugar: conocer que aspectos eran aceptados por los empleados, que les disgustaba y agradaba de la empresa, la participación que estos tenían y por último determinar su grado de satisfacción con Logros Publicitarios.	miembros de la empresa aporten y se sientan cómodos en su ambiente laboral. Es primordial que en cada organización se considere al empleado no como un subordinado más si no a su vez una persona que contribuye con el crecimiento de la empresa, donde pasa la mitad del día cumpliendo con las labores asignadas, por esto el espacio donde éste trabaje debe ser un lugar cómodo y sobre todo que posea un buen clima laboral caracterizado por el respeto, buena comunicación y reconocimiento. Las empresas que reconocen el buen desempeño y logros de un empleado están produciendo en éste satisfacción y motivación.
15	(Arboleda Posada & Cardona Jiménez, 2018)	Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011	Introducción: el conocer las variables que influyen en el desempeño laboral permite ofrecer aquellos elementos que contribuyan a lograr la satisfacción laboral. Objetivo: examinar la percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y los factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, Colombia, en el año 2011. Materiales y métodos: estudio de corte transversal. La población fue el personal que laboraba en estas instituciones, el total de la muestra fue de 224 empleados y 69 instituciones elegidas de manera aleatoria.	52,2% de los encuestados expresaron sentirse muy satisfechos con la labor que desempeñan en la institución y sentirse motivados, principalmente, por el ambiente de trabajo (70,5%), seguido por el salario y el cargo, con igual participación (49,6%); también mayor satisfacción con el trabajo realizado en los empleados asistenciales en comparación con los administrativos ($p = 0,018$). Entre los factores menos motivacionales se encontraron: las posibilidades de ascenso, bonificaciones y reconocimientos. Conclusión: gran parte de los empleados se sienten satisfechos con la labor desempeñada, y se destaca como principal factor motivador el ambiente de trabajo.
16	(Ansa & Acosta, 2008)	La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia	El objetivo del artículo es determinar la actitud hacia el trabajo presente en el personal administrativo del Núcleo Humanístico de LUZ. El estudio realizado fue descriptivo, con un diseño de investigación no experimental-transeccional, de campo. Se aplicó un muestreo aleatorio simple y se obtuvo una muestra de setenta y tres (73) sujetos. Como instrumento para la recolección de información se utilizó un cuestionario tipo escala Likert, cuya confiabilidad fue de 97,2%.	Los resultados obtenidos reflejan que en el personal administrativo existe un compromiso con la institución y una participación en el trabajo; sin embargo no todos los empleados están satisfechos con su trabajo en lo que respecta a las condiciones físicas que existen, la remuneración y las recompensas que reciben. Por lo tanto, se puede concluir que en el personal administrativo que integra el Núcleo Humanístico de LUZ está presente una actitud con tendencia positiva o favorable hacia el trabajo y la institución; no obstante, es necesario tomar medidas para mejorar el aspecto relacionado con la satisfacción laboral.

Fuente: Elaboración propia

1.2. Antecedentes

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG ha sido el resultado de una serie de actualizaciones de diseños e implementaciones de distintos modelos de gestión y control de las entidades públicas. Estos modelos de gestión datan desde 1991 con los Principios de la Función Administrativa y Mecanismos de Control dictados en la constitución Política en los artículos 209

y 269; luego surge el Sistema de Control Interno con la Ley 87 en 1993; se da paso al Sistema de Desarrollo Administrativo con la Ley 489 en 1998; después el Sistema de Gestión de Calidad en 2003 bajo la Ley 872; para el año 2005 nace el Modelo Estándar de Control Interno – MECI con el Decreto 1599; seguido a éste, surge el Estatuto Anticorrupción en 2011 bajo la Ley 1474; en el año 2012 sale el Modelo Integrado de Planeación y Gestión con el Decreto 2482 y es hasta el año 2017 donde se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG bajo el Decreto 1499, siendo el actual modelo de gestión y control de las entidades públicas.

Dada la normatividad y el tiempo estipulado para que las entidades inicien el proceso de implementación del MIPG, la alcaldía de Sevilla crea el Decreto No. 178 del 28 de Febrero de 2018 “Por medio del cual se adopta el MIPG y se crea el comité de Gestión y Desempeño y el comité Institucional de Gestión y Desempeño”. (pág. 1).

Con este decreto, la alcaldía inicia el proceso de implementación a los 5 meses siguientes de la expedición del Decreto, cumpliendo con los tiempos establecidos para dicho fin. Hacen parte de estos comités los jefes y secretarios de las diferentes oficinas y secretarías con el liderazgo del alcalde municipal.

A partir de la creación de los dos comités, la alcaldía socializó este decreto por medio de correos electrónicos y se realizaron distintas reuniones en las que se dispondría a iniciar la gestión del MIPG y la delegación de responsabilidades de las distintas políticas a cada dependencia. Cabe resaltar que el jefe de la Oficina Asesora de Planeación (OAP) es el encargado de liderar este proceso, sin embargo, se menciona que no hubo una correcta apropiación ni empoderamiento del anterior jefe de la OAP, siendo la Oficina Asesora de Control Interno (OACI), la que empezó a guiar y liderar este proceso. El modo de operación consistía en compartir y divulgar las recomendaciones dadas por la Función Pública en la medición de desempeño a los responsables de las políticas para que se realizaran las acciones pertinentes, así se inició con la primera solicitud de información necesaria para el diligenciamiento de la

primera calificación del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión - FURAG, como primer diagnóstico de la entidad; luego se socializaban las recomendaciones a cada una de las dependencias para que realizaran un trabajo autónomo de investigación, creación y mejora de dichas recomendaciones, sin embargo no se reflejó la debida apropiación y compromiso de los funcionarios.

La Función Pública brinda capacitaciones a través de la página web y de forma presencial para que cada persona las realice de forma autónoma, sin embargo, se resalta que no hay evidencia que confirme que todos los funcionarios y contratistas las realizaron o evidencia que sustente que asistieron, ya que, no existe la forma de obligar al personal a capacitarse sobre el tema de MIPG. Es claro afirmar que la entidad debe cumplir con el modelo, pero no hay un estatuto o un medio que permita obligar a los funcionarios o contratistas a capacitarse.

Cabe aclarar que la OACI actúa como ente externo a la entidad a pesar de que se encuentre dentro de las instalaciones de la alcaldía, ésta es la encargada de evaluar y hacer seguimiento al desempeño de la gestión. Por lo tanto se conoce que todo el personal de dicha oficina se encuentra capacitado en hasta 3 y 4 cursos sobre MIPG, según menciona la actual jefe de la OACI, donde también expresó que realizó un diplomado de 4 meses sobre MIPG en Pereira en el momento que salió el decreto, financiado por el alcalde de esa administración con la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP en el año 2018, sin embargo no se facilitó evidencia de ello.

En el año 2018 se realiza una capacitación sobre el MIPG dictada por la contraloría en la ciudad de Tuluá en la que asistieron 4 funcionarios como la jefe de la OACI, una funcionaria y una contratista de la misma oficina y una contratista de la OAP en representación de la oficina encargada de liderar dicho proceso. Se optó por elegir a estas personas por la necesidad de realizar un buen seguimiento del MIPG.

En la entrevista que se realizó a una de las asistentes a dicha capacitación, (Ver Anexo B), se afirma que las personas asistentes no realizaron un trabajo de retroalimentación de los conocimientos adquiridos con los demás involucrados en el proceso del MIPG. Lo que permite concluir que no existe un aprendizaje colaborativo dentro de la entidad y no se impulsa el esfuerzo colectivo, sino que prima el individualismo.

Se solicita información histórica de las capacitaciones realizadas dentro de la entidad a la Secretaría de Desarrollo Institucional y Bienestar Social (SDIBS) dado que es la encargada de realizar la gestión del talento humano. Se obtiene la respuesta de que no cuentan con dicha información o papeleo, dado que, el proceso de implementación de MIPG inició bajo la administración del alcalde Freddy Omar Osorio Ramírez en el período 2016 – 2019, es decir, que el alcalde Jorge Augusto Palacio recibe el proceso sin la suficiente información histórica a inicios del año 2020. Adicional a esto, por la situación de pandemia del Covid-19 que se vivió en ese año, no es posible llevar a cabo capacitaciones presenciales, sino que se realizan reuniones virtuales entre los jefes pertenecientes a los comités.

Para el año 2021, la entidad incluye en su proceso de inducción y reinducción una presentación sobre MIPG donde explica qué es y cuáles son las dimensiones que tiene el modelo, sin embargo no se profundiza en el tema ni en sus políticas, ya que, se explica en 10 minutos a los nuevos contratistas, debido a que la inducción cuenta con otros temas como valores institucionales, planes, políticas entre otras.

Por otro lado, no se conoce información sobre análisis de aceptación del modelo por parte de los involucrados en el proceso de implementación del MIPG, no existe un trabajo de sensibilización a parte del trabajo realizado por la OACI en su función de medición del desempeño, enfocado a los resultados y no a la percepción que tienen los empleados de dicho modelo, es decir, que la alcaldía no cuenta con capacitaciones especialmente dirigidas al proceso del MIPG en el plan anual de capacitaciones impartidas por la SDIBS a toda la entidad.

1.3. Formulación

A través de una observación directa y una perspectiva etnográfica realizada en el proceso de apoyo en el área de MIPG y en el acercamiento con algunos involucrados en el seguimiento de los planes estratégicos y el diligenciamiento de las preguntas en la plataforma del FURAG, necesario para la medición del desempeño de la entidad; se ha logrado identificar que funcionarios y contratistas demuestran poco interés, baja participación, desconocimiento en el tema y una predisposición negativa en la aplicación e implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Evidenciado en la actitud que toman algunos contratistas para revisar y aplicar las recomendaciones que arroja el FURAG, así como la postergación del diligenciamiento de las preguntas en dicha plataforma. Sumado a esto, se ha realizado un proceso de entrevistas informales en las que se ha indagado por el proceso que ha tenido la entidad con MIPG, en la que se destaca la inexistencia de documentación soporte de las capacitaciones que realiza la alcaldía anualmente, donde se afirma que no se han impartido capacitaciones ni cursos sobre MIPG, dejando la responsabilidad de su estudio de forma individual, la cual resulta otro aspecto negativo, dado que no existe el interés ni las medidas que obliguen a los contratistas a capacitarse, convirtiendo el poco interés en desconocimiento en el tema.

Estos aspectos afectan negativamente el proceso de implementación del MIPG ya que, al no contar con la disposición necesaria para su aplicación y diligenciamiento, hace que los esfuerzos que se hagan para realizar las diferentes fases y pasos requeridos en el manual no sean suficientemente efectivos ni de aprovechamiento para la entidad, es decir, que los resultados no serán los esperados.

De allí parte la necesidad de identificar la perspectiva de los involucrados en el proceso de implementación de MIPG, así como la realización de un trabajo de sensibilización con el fin de disminuir esta afectación. De manera que surge el siguiente interrogante:

¿Qué características debe contener una propuesta de sensibilización a partir del estudio de percepción de los involucrados en la implementación del MIPG en la Alcaldía de Sevilla, Valle del Cauca?

1.4. Sistematización

- ¿Cuáles son las características principales de la situación actual de la percepción y capacitación de los involucrados en el proceso de implementación del MIPG en la Alcaldía de Sevilla, Valle del Cauca?
- ¿Qué actividades resultan apropiadas para proponer un plan de acción para sensibilizar a los involucrados en el proceso de implementación del MIPG en la Alcaldía de Sevilla, Valle del Cauca?
- ¿Qué impactos se pueden evidenciar con el trabajo de sensibilización en el proceso de implementación del MIPG en la Alcaldía de Sevilla, Valle del Cauca?

1.5. Delimitación del problema

1.5.1. De alcance

Presentar una propuesta de sensibilización a partir de un estudio de percepción de los involucrados en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en la Alcaldía de Sevilla, Valle del Cauca.

1.5.2. De tiempo

La participación inicia el 08 de febrero de 2021 hasta el 31 de julio del mismo año, que corresponde al tiempo de inicio y finalización de las pasantías en la entidad, para un total de 6 meses.

1.5.3. De espacio

La presente investigación se realizará en la Alcaldía Municipal de Sevilla, Valle del Cauca, en la Oficina Asesora de Planeación.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Realizar una propuesta de sensibilización a partir del estudio de percepción de los involucrados en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en la Alcaldía de Sevilla, Valle del Cauca.

2.2. Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico de los involucrados en el proceso de implementación del MIPG en la Alcaldía de Sevilla, Valle del Cauca.
- Elaborar una propuesta de plan de acción de sensibilización con los involucrados en el proceso de implementación del MIPG en la Alcaldía de Sevilla, Valle del Cauca.
- Identificar los posibles impactos de la propuesta de sensibilización en el proceso de implementación del MIPG en la Alcaldía de Sevilla, Valle del Cauca.

3. Justificación

El objetivo fundamental de todas las entidades públicas debe ser el de proporcionar beneficios visibles y medibles a los ciudadanos. Es por este motivo, que el Gobierno Nacional debe procurar que todas las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión con el fin de generar valor, satisfacción y confianza. A raíz de esto, surge el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG el cual busca fortalecer la medición del desempeño de la Administración Pública.

Realizar el seguimiento al desempeño de las entidades en el proceso de incorporación de MIPG, resulta primordial para el fortalecimiento de políticas y los planes estratégicos de la entidad, es por eso, que al momento de analizar los resultados de desempeño que arroja el FURAG cada año, es pertinente prestar atención a las recomendaciones de las diferentes

políticas de cada una de las dimensiones que conforman el MIPG con el fin de fomentar una cultura de mejora continua de todos los procesos y servicios que ofrece la entidad.

Cabe resaltar que la incorporación del MIPG en las entidades públicas es obligación a nivel nacional según el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, el cual, dicta la forma y el tiempo en que se debe empezar a implementar, es decir, que para el año 2018 a más tardar el mes de marzo ya se debía iniciar con el proceso de implementación del MIPG. Para lo cual, la entidad crea el Decreto No. 178 de febrero 28 de 2018. “Por medio del cual, se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG definido en el capítulo 2 Políticas de Desempeño Institucional del Decreto 1499 de 2017 y se crea el Comité de Gestión y Desempeño, y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño”. (Decreto No. 178 del 28 de febrero de 2018).

A partir de esto, la Alcaldía de Sevilla ha venido implementando este Sistema de Gestión obteniendo tres mediciones de desempeño institucional correspondientes al año 2018, 2019 y 2020. El funcionamiento total de la entidad debe estar en concordancia con los lineamientos y enmarcaciones del MIPG, de allí parte la importancia de su implementación e interiorización por parte de todos los funcionarios y contratistas que hacen parte de la Alcaldía de Sevilla, Valle del Cauca, garantizando el cumplimiento de lo reglamentado y estipulado por el Gobierno Nacional.

Por otro lado, es fundamental mencionar que en las organizaciones, las actitudes de los empleados frente a los diferentes cambios que se realizan, son importantes porque influyen en el comportamiento en el rendimiento del trabajo, por ejemplo, “si los trabajadores creen que los supervisores, auditores, jefes e ingenieros de tiempos y procesos conspiran para hacerlos trabajar más por el mismo o menos dinero, es conveniente tratar de entender cómo se formaron estas actitudes, qué relación guardan con el comportamiento actual en el puesto y cómo podrían cambiarse”. (Robbins, 2004)

Dicho de otra forma, las actitudes de un empleado ya sean negativas o positivas representan un aspecto importante a considerar dentro de una organización, debido a que impactan en gran medida los resultados misionales y estratégicos de la misma. Asimismo, al desarrollar las actividades laborales encomendadas, resulta primordial la buena actitud, el compromiso, el sentido de pertenencia y la satisfacción por lo que se hace. De allí parte la importancia de realizar un proceso de sensibilización en la que se trabaje el tema de percepción y el compromiso de los funcionarios y contratistas que hacen parte de la Alcaldía de Sevilla, Valle del Cauca, en el proceso de implementación del MIPG

4. Marco Contextual

4.1. Marco Teórico

La investigación propuesta busca, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos de Desarrollo Organizacional, Comportamiento Organizacional y el Modelo de Kurt Lewin, encontrar soluciones a situaciones internas y del entorno que afectan a la entidad.

Desarrollo organizacional: Se define al desarrollo organizacional (DO) como un proceso de cambio tanto en la cultura y el desempeño de una organización. Está orientado a mejorar las habilidades y conocimientos dentro de una organización, e incluso en términos de efectividad individual en pro de sus objetivos. Se podría decir, que es un cambio planificado, un esfuerzo a largo plazo, que por general no es considerado una solución a los problemas poco trascendentales. Sin embargo, está diseñado para mejorar aquella solución de problemas a través de la gestión y la cultura.

Según se cita a Porras y a Robertson (1992) en (Hernández Palomino, Gallarzo, & Espinoza Medina, 2011, pág. 8):

El DO es una serie de teorías, valores, estrategias y técnicas basadas en las ciencias de la conducta y orientada al cambio planificado del escenario de trabajo de una organización,

con el propósito de incrementar el desarrollo individual y de mejorar el desempeño de la organización mediante la alteración de las conductas de los miembros de la organización en el trabajo. es el proceso mediante el cual la organización diagnostica y evalúa las conductas, los valores, las creencias y las actitudes de la gente para enfrentar la resistencia al cambio; con esto, puede aplicar modificaciones en la cultura organizacional.

El proceso de DO es muy importante, tanto interna como externamente, ya que, en términos de un ambiente externo, tiene el objetivo de mejorar la habilidad de la organización para adaptarse a los cambios de forma efectiva. Asimismo, en el ambiente interno, tiene el objetivo de mejorar la capacidad de los empleados, los recursos humanos y sistemas de comunicación.

El DO también incluye el desarrollo de la gestión, el propósito detrás de éste es capacitar a los empleados y gerentes con el fin de mejorar los conocimientos y las habilidades, y como consecuencia, busca desarrollar la organización en su totalidad. Este proceso se relaciona con los cambios en términos de desempeño, procesos, naturaleza y estructura.

El comportamiento organizacional (CO): es un campo de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones. (Robbins, 2004, pág. 8).

Actitudes: “Las actitudes son juicios evaluativos, favorables o desfavorables, sobre objetos, personas o acontecimientos. Manifiestan la opinión de quien habla acerca de algo” (Robbins, 2004, pág. 71).

Aptitudes: la Aptitud es la habilidad o postura que posee una persona o cosa para efectuar una determinada actividad o la capacidad y destreza que se tiene para el desarrollo y buen desempeño de un negocio, industria, arte, deporte, entre otros. Las aptitudes profesionales son las capacidades que habilitan a una persona para realizar determinadas funciones dentro de un

esquema de trabajo. Estas pueden mejorarse a través de las capacitaciones, y la experiencia, factores que influyen favorablemente en el desarrollo de las aptitudes profesionales.

Robbins (2004), afirma que una persona puede tener miles de actitudes, pero en el Comportamiento Organizacional se centra la atención en las muy escasas que se relacionan con el trabajo y que representan evaluaciones positivas o negativas de los empleados sobre los aspectos de su entorno laboral. Casi toda la investigación del CO se ha interesado en tres actitudes: satisfacción con el trabajo, participación en el trabajo y compromiso con la organización. (pág. 72).

A continuación se definen las tres actitudes propuestas por Stephen P. Robbins (2004):

Satisfacción con el trabajo: Este término, también conocido como satisfacción laboral, se refiere a la actitud general del individuo hacia su trabajo. Una persona con una gran satisfacción con el trabajo tiene actitudes positivas, mientras que aquella que se siente insatisfecha alberga actitudes negativas. Cuando hablamos de actitudes de los empleados, por lo regular nos referimos a la satisfacción laboral. Dada la gran importancia que los investigadores del CO conceden a la satisfacción laboral, más adelante revisaremos detalladamente esta actitud.

Participación en el trabajo: El término participación en el trabajo es una adición más reciente a la bibliografía del CO. No hay un acuerdo completo sobre lo que signifique el término, pero una definición factible sería que la participación en el trabajo mide el grado en el que una persona se identifica, psicológicamente hablando, con su trabajo y considera que su desempeño percibido es importante para su sentido de valía personal. Los empleados con gran participación en su trabajo se identifican intensamente con el trabajo que realizan y se interesan realmente en él.

También se ha descubierto que una gran participación en el trabajo se relaciona con menos faltas y menores tasas de renuncia. Sin embargo, parece que es un factor que pronostica mejor la rotación que el ausentismo, pues da cuenta de hasta 16 por ciento de la varianza en aquélla.

Compromiso con la organización: La tercera actitud hacia el trabajo que veremos es el compromiso con la organización, que se define como un estado en el que un empleado se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella. Así, una participación elevada en el trabajo consiste en identificarse con lo que uno hace, mientras que el compromiso organizacional elevado consiste en identificarse con la compañía para la que se trabaja. Al igual que con la participación en el trabajo, las pruebas de las investigaciones apuntan a una relación negativa entre el compromiso con la organización y el ausentismo y la rotación.

De hecho, en los estudios se demuestra que el grado de compromiso que tiene un empleado con su organización es mejor indicador de la rotación que el mucho más usado indicador de satisfacción laboral, pues explica hasta 34 por ciento de la variable. Probablemente el compromiso con la organización es un mejor pronosticador porque es una respuesta más general y duradera a la empresa en conjunto, que la satisfacción laboral. Un empleado puede estar insatisfecho con el trabajo que realiza, pero lo considera una situación temporal y no se siente insatisfecho con la organización como un todo. Pero cuando la insatisfacción se extiende a la propia organización, es más probable que los individuos piensen en renunciar.

Dentro del Comportamiento Organizacional, se analiza la resistencia que puede generarse en los empleados de una organización cuando se generan cambios dentro de esta, por lo que es visto como una problemática, por lo que distintos pensadores han propuesto distintos métodos y modelos que ayuden a contrarrestar esta queja. Dentro de estas propuestas, una de las más

destacadas corresponde al Modelo de Cambio de Kurt Lewin. En el trabajo de (Martínez Bustos, Carrasco Sagredo, & Bull , 2018, pág. 89) se Cita a Mengíbar, del Rio y Terol (2007) en el que expresa que:

Este modelo identifica tres etapas para gestionar el cambio en las empresas, las cuales corresponden a las fases de: descongelamiento de las prácticas antiguas, desplazamiento y cambio de la organización hacia la nueva dirección y recongelamiento de los modos más efectivos en la organización. La etapa de descongelamiento se define como: “La descongelación del nivel actual de comportamiento.

El Modelo de Lewin define el cambio como una modificación de las fuerzas que mantienen el comportamiento de un sistema estable. Siendo el resultado de dos tipos de fuerzas que ayudan a que se efectúe el cambio, Fuerzas Impulsadoras, y las que impiden que el cambio se produzca, Fuerzas restrictivas, que desean mantener el mismo estado de la organización.

El equilibrio de estas fuerzas hace que los niveles de comportamiento se mantengan y se logren. Para modificar esto se puede incrementar las fuerzas que propician el cambio o disminuir la que lo impiden o cambiar ambas tácticas. Las tres fases del cambio planeado son:

Descongelamiento: Implica reducir las fuerzas que mantienen a la organización en su actual nivel de comportamiento.

Cambio o movimiento: Consiste en desplazarse hacia un nuevo estado o nuevo nivel dentro de la organización con respecto a patrones de comportamiento y hábitos, conductas y actitudes.

Recongelamiento: Se estabiliza a la organización en un nuevo estado de equilibrio donde se acude a la cultura, las normas, políticas y estructura organizacional.

Lewin sostiene que estas fases se pueden lograr primero, determinando el problema, identifica la situación actual en que se encuentra, visualizando la meta por alcanzar, identificando las fuerzas positivas y negativas que inciden sobre el problema, y por último, se debe desarrollar una estrategia para lograr el cambio a partir de las situaciones actuales dirigiéndola hacia la meta.

De allí, también parte la importancia de incluir la calidad total en este proceso de cambio dentro de la organización, y más dentro de las entidades públicas, ya que, “La calidad total, es una filosofía de gestión que supone el involucramiento de todos los miembros de la organización en la búsqueda constante de autosuperación y perfeccionamiento continuo” (CHIAVENATO, 2002: 690). Es así que surge la necesidad de mencionar la NTC GP Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública Colombiana en la aplicación de Normas Internacionales de Calidad.

La NTC GP 1000, por su siglas Norma Técnica de Calidad de la Gestión Pública, es la norma que especifica los requisitos para la implementación de un Sistema de Gestión de Calidad que se aplican a las entidades públicas. El principal objetivo de esta norma se basa en promover la mejora de la calidad y el desempeño de los servicios y productos ofrecidos a la ciudadanía en las entidades públicas. Es una herramienta de gestión que permite dirigir y evaluar el desempeño institucional en cuestiones de calidad y satisfacción social.

En el campo normativo, apunta a lo establecido en el artículo 6 de la 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”. La NTC GP 1000 emplea como base las normas internacionales ISO 9000:2005 y la ISO 9001:2008 sobre la gestión de calidad, sin embargo, en términos generales, la norma también integra requisitos y conceptos adicionales a los del estándar ISO.

Se tiene que en la administración pública en Colombia existen tres herramientas que orientan la gestión pública de las entidades:

- **El Sistema de Desarrollo Administrativo:** Que se centra en la planeación de la gestión estatal del orden nacional.
- **El Sistema de Control Interno:** Que se orienta a la configuración de estructuras de control a la gestión.
- **El Sistema de Gestión de Calidad:** Que se enfoca en la definición de acciones para mejorar el desempeño de las entidades.

Es importante tener en cuenta que la NTC GP 1000 pasó a ser parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG con el decreto 1499 de 2017, por ello, se deben tener en cuenta los lineamientos que presenta el MIPG. Con relación al Modelo Estándar de Control Interno – MECI, cabe aclarar que la NTC GP 1000 no implica la implementación total de este modelo, sin embargo sí aporta a su cumplimiento. (Roncancio, 2018)

Es por ello que actualmente se aplica el MIPG, como un fin para lograr esa calidad total dentro de las organizaciones, puesto que, según el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional (2019), se entiende por MIPG como:

“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”. (pág. 8).

MIPG opera a través de un conjunto de 7 dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional (Talento Humano, Direccionamiento estratégico y Planeación, Gestión con valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicación, Gestión del conocimiento y Control Interno), implementadas de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el MIPG funcione. (pág. 9)

Adicionalmente, este modelo debe ir acompañado de un proceso de sensibilización y capacitación que ayude a aumentar y mejorar los procesos dentro de la entidad, donde se puedan relacionar las tres etapas de Lewin en concordancia con el cambio deseado, las metas alcanzadas y la mejora continua, para ello, es importante reconocer cada uno.

Proceso de sensibilización: Según (Beltrán Llera & Pérez Sánchez, pág. 15) el Principio de Sensibilización o Inteligencia emocional, implica que se debe lograr un contexto mental adecuado dentro del individuo, de manera que éste tenga conciencia clara de lo que ha de conseguir, de que conozca su estado inicial de conocimientos (estado de partida) y se sienta sensibilizado para transformar este estado en meta. Para ello se necesita motivación, actitudes positivas y control emocional.

Proceso de capacitación: Se entiende por capacitación como una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes) necesarias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones puedan desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva, en tiempo y en forma. (López, s.f., pág. 3)

Como se cita a (Werther Jr. y Davis, 1998, p. 211), en (López, s.f.):

Los pasos preliminares que se requieren cumplir para poder contar un buen programa de capacitación son: 1) detectar las necesidades de capacitación conocida esta etapa también como diagnóstico; 2) determinar los objetivos de la capacitación y desarrollo, en esta etapa también deberán identificarse los elementos a considerar en la etapa de la evaluación; 3) diseño de los contenidos de programas y principios pedagógicos a considerar durante la impartición de la misma; 4) la impartición para desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes) y 5) la evaluación, que puede ser antes, durante y posterior a las capacitación. (pág. 6).

4.2. Marco Legal

Se rige bajo el Decreto 1083 de 2015, Decreto único del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, el cual establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, éste surge de la integración y articulación entre los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, con el Sistema de Control Interno; formando un solo Sistema de Gestión. (pág. 7).

En dicho Manual, se establece que este Sistema de Gestión está dirigido por el Presidente de la República, como máxima autoridad administrativa, en conjunto con la coordinación del Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional integrado por 11 entidades líderes de política como: Ministerio de Hacienda y Crédito Público; Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones; Ministerio de Justicia y del Derecho; Departamento Administrativo de la Presidencia de la República; Departamento Nacional de Planeación; Departamento Administrativo Nacional de Estadística; Departamento Administrativo de la Función Pública (quien lo preside), Archivo General de la Nación; Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente; Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado; y por último, Contaduría General de la Nación.

Asimismo, se menciona que el Departamento Administrativo de la Función Pública es la entidad encargada de coordinar y disponer los medios para realizar la medición del Desempeño Institucional. Esta medición se hace para el reporte de la información sobre el avance de las políticas de cada entidad y se hace a través del FURAG, este es un formulario en línea que debe ser diligenciado por cada entidad anualmente. (pág. 14).

Este decreto surge el 11 de septiembre de 2017 y estipula en el artículo 2.2.22.3.11. Criterios Diferenciales. La implementación y desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en las entidades del orden territorial en el PARÁGRAFO:

“los líderes de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición del presente Decreto, propondrán, para la adopción del Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, los criterios diferenciales de sus políticas”. (pág. 9).

4.3. Marco Espacial

4.3.1. Macroentorno

Sevilla está ubicado al nororiente del Valle del Cauca a una altura sobre el nivel mar de 1.612 metros. Su temperatura promedio es de 20°; cuenta con todos los pisos térmicos lo que le permite tener una gran riqueza agrícola, ya que, cultiva variedad de alimentos siendo sus principales productos el café, el plátano, el banano, caña de azúcar y cítricos, siendo el sector agropecuario su principal motor económico. La mayor parte del territorio sevellano es montañoso y su relieve corresponde a la vertiente occidental de la Cordillera Central de los Andes. Se destaca entre sus accidentes orográficos el páramo de Barragán, situado en el límite con el Departamento de Tolima; las cuchillas Pijao, San Joaquín; los altos Alcores, Buenavista, Cimitarras y Pijao.

Sus tierras se distribuyen en pisos térmicos así: medio 268 km², frío 314 km² y páramo 95 km²; regadas por los ríos Ballesteros, Bomboná, Bugalagrande, Cimitarra, Cinabrió, La Fe, La Paila, La Sara, La Vieja, Palomino, Pijao, Saldaña, San Marcos, Tibí y Totoró, además de numerosas corrientes menores, siendo una importante cruz hídrica para el departamento del Valle del Cauca.

Su territorio comprende los siguientes corregimientos: Coloradas, Chorreras, Cebollal, Palomino, La moneda, San Antonio, Totoró, La Cuchilla, Manzanillo, El Venado, la Astelia y Alegrías. Sus principales actividades económicas son la producción de café, grano, la agricultura, la ganadería, el comercio, la minería y la explotación forestal e industrial. Llamada la "Capital Cafetera de Colombia", Sevilla dedica más de quince mil hectáreas al cultivo de café. En el campo de la minería cuenta con yacimientos de oro, sal, cobre, mercurio y caolín, todos con producción

artesanal, además cuenta con los servicios de alcantarillado, energía y teatro. Dentro de la ganadería se presenta la cría de Cebú, Pardo suizo y Holstein. ¹

4.3.2. Microentorno

La Alcaldía de Sevilla, Valle del Cauca, se encuentra ubicada en el casco urbano del municipio en la calle 51 # 50-10 esquina - Código Postal 762530, al frente del parque principal La Concordia. Cuenta con 5 pisos, en el primero se encuentra la portería, Oficina de Archivo, la sala de audiencia, ventanilla única, Oficina de Recaudo y el Concejo Municipal. En el segundo piso se encuentra el Despacho del Alcalde, Secretaria de Gobierno, Personaría, Oficina Asesora Jurídica, Secretaria de Desarrollo Institucional y Bienestar Social, Oficina de Vivienda y el almacén. En el tercero se encuentra Secretaría de Hacienda, Secretaría de Tránsito e infraestructura y Oficina Asesora de Planeación. En el cuarto, está Secretaría de Salud Municipal, Oficina Asesora de Control Interno, Grupo de Apoyo a la Gestión Educativa Municipal - GAGEM, Comisaría de familia, Oficina de Trabajo, y por último, en el quinto piso se encuentra la Fiscalía, el C.T.I Y Medicina Legal. Cabe destacar que estas oficinas del quinto piso no hacen parte de la alcaldía, sino que son entidades externas que alquilan el lugar.

4.3.2.1. Misión

Somos el Municipio de Sevilla, Valle del Cauca, Capital Cafetera de Colombia, Patrimonio Cultural de la Humanidad, entidad territorial regida por los principios Constitucionales y de la Función Pública, incluyente, garante de la provisión de bienes y servicios públicos, el desarrollo de proyectos y la inversión social enfocados al bienestar; progreso y el mejoramiento continuo de la calidad de vida de sus habitantes.

¹ Información obtenida de la página web de la Alcaldía de Sevilla, Valle del Cauca: <http://www.sevilla-valle.gov.co/municipio/nuestro-municipio>

4.3.2.2. Visión

Al año 2023 el Municipio de Sevilla, Valle del Cauca, Capital Cafetera de Colombia, Patrimonio Cultural de la Humanidad a través de su Plan de Desarrollo Territorial AVANCEMOS JUNTOS habrá logrado el fortalecimiento, desempeño y gobernabilidad institucional por medio de una gestión integral participativa, incluyente, responsable, transparente y eficiente. Un municipio culto, educado, fortalecido socialmente a través del deporte, formado integralmente para el emprendimiento competitivo que contribuya al desarrollo económico, armónico y sostenible de la región; ambientalmente sustentable, posicionado y apropiado de su identidad cultural y patrimonial generador de procesos de desarrollo turísticos, agropecuarios, y agroindustriales responsables. Un territorio seguro y de paz, de sana convivencia, con justicia y equidad, saludable, que avanza de manera integral hacia escenarios de transformación de su territorio.

4.3.2.3. Valores

La alcaldía desarrolló un proceso de selección de dos nuevos valores para el Código de Integridad “Avancemos Juntos por la Excelencia”, en el que tuvo en cuenta la participación de los miembros de la entidad quienes escogieron el valor de la excelencia; y la población en general que escogió la solidaridad; estos fueron sumados a los demás valores ya existentes determinados por la función pública, los cuales son: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Excelencia y Solidaridad.²

² Información obtenida de la página web de la Alcaldía de Sevilla, Valle del Cauca: <http://www.sevilla-valle.gov.co/alcaldia/mision-y-vision>

investigación descriptiva se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental.” (pág. 113).

5.2. Enfoque

El enfoque que se implementa para realizar el presente estudio de la investigación es el cualitativo, ya que, utiliza la recolección y análisis de datos, con base en perspectivas y opiniones de las personas objeto de estudio. Como lo cita Bernal (2010) De acuerdo con Bonilla y Rodríguez (2000), se orienta a profundizar casos específicos y no a generalizar. Su preocupación no es prioritariamente medir, sino cualificar y describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada. (pág. 60).

5.3. Método de Análisis

El método utilizado en esta investigación es el deductivo, ya que parte de datos generales para llegar a una conclusión en particular. Bernal (2010) afirma que este método deductivo “consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares”. (pág. 59).

5.4. Fuentes de la Información

Bernal (2010) cita a Cerda (1998), el cual expone que existen dos fuentes de recolección de información: las fuentes primarias, donde afirma que “son todas aquellas de las cuales se obtiene información directa, es decir, de donde se origina la información.” (pág. 191); y las fuentes secundarias, “son todas aquellas que ofrecen información sobre el tema que se va a investigar, pero que no son la fuente original de los hechos o las situaciones, sino que sólo los referencian.” (pág. 192).

5.4.1. Fuentes Primarias.

Las fuentes primarias de información para el desarrollo de esta investigación corresponden a la jefe de la OACI, dos contratistas de la OACI, el jefe de la OAP, un contratista de MIPG de la OAP, un contratista de Gobierno Digital de la OAP y un contratista de la SDIBS, elegidos para realizar entrevistas abiertas y conversaciones informales. Para la encuesta se obtiene información de empleados y contratistas de todas las oficinas que hacen parte del proceso de implementación de MIPG en la Alcaldía de Sevilla, Valle del Cauca.

5.4.2. Fuentes Secundarias.

Las fuentes secundarias fueron obtenidas a través de documentos internos, informes de desempeño y decretos emitidos por la Alcaldía de Sevilla, asimismo se hizo una revisión a los manuales operativos de MIPG y revisión virtual en la página de la Función Pública.

5.5. Técnicas de Recolección de la Información

De acuerdo con el tipo de investigación implementada en el presente trabajo, se escogen técnicas tales como entrevistas abiertas, dado que estas permiten que el entrevistador guíe la conversación al mismo tiempo que se concede el espacio al entrevistado para que exprese sus propios puntos de vista. Se elige la encuesta de tipo descriptiva realizada a través de un formulario en línea que cuenta con 18 preguntas cerradas y 2 abiertas con el objetivo de determinar el grado de conocimiento y apropiación del tema del MIPG. También se hace uso de la etnografía, ya que, dentro de la modalidad de pasantía, el estudiante es partícipe en el desarrollo del proceso. Por último, se utiliza el análisis documental para la revisión de los documentos contenidos dentro de la alcaldía de Sevilla, Valle del cauca, como archivos físicos y electrónicos, reportes e informes de fuentes gubernamentales y registros de páginas web sobre MIPG.

5.6. Muestreo

La población de investigación está constituida por funcionarios y contratistas de las diferentes dependencias de la Alcaldía de Sevilla, con un total de 160 empleados, 39 de estos son funcionarios, y los 121 restantes son contratistas.

De la población total de empleados de la Alcaldía de Sevilla, se escoge una muestra de 22 empleados conformados de la siguiente manera: 13 involucrados de la Oficina Asesora de Planeación; 3 de la Secretaría de Desarrollo Institucional y Bienestar Social; 2 de la Oficina Asesora de Control Interno; 1 de la Oficina Asesora Jurídica, 1 de la Secretaría de Gobierno, 1 de la Secretaría de Hacienda y 1 de la Secretaría de Salud Departamental. Se realizará un muestreo por conveniencia dado que se escogen a los empleados que están directamente involucrados en el proceso de implementación de MIPG.

5.7. Análisis de la Información

Bernal (2010) habla sobre el procesamiento de la información y expresa que “consiste en procesar los datos (dispersos, desordenados, individuales) obtenidos de la población objeto de estudio durante el trabajo de campo, y tiene como finalidad generar resultados (datos agrupados y ordenados), a partir de los cuales se realizará el análisis según los objetivos” (pág. 198). Se hará uso de formularios de cuestionarios en línea, procesadores de texto y hojas de cálculo para procesar la información por medio de textos, cuadros, gráficas y tablas que permitan realizar la clasificación pertinente.

6. Diagnóstico

La Alcaldía de Sevilla, Valle del Cauca está dividida en nueve oficinas y secretarías, las cuales son: Oficina Asesora de Planeación, Oficina Asesora Jurídica, Oficina Asesora de Control Interno, Secretaría de Gobierno, Secretaría de Desarrollo Institucional y Bienestar Social, Secretaría de Tránsito e Infraestructura, Secretaría de Hacienda y Secretaría de Salud. Cada una de estas cuentan con un respectivo jefe de oficina, secretario, contratistas y funcionarios, las cuales manejan diferentes trámites y procesos en pro del servicio al ciudadano.

En la Oficina Asesora de Planeación (O.A.P), dependencia que es objeto de estudio, se encuentran diversos sectores como lo son, el sector del Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (SISBEN), Estratificación, Control Físico, Banco de Proyectos, Gestión del Riesgo, Sector Ambiental, Sector Agropecuario, Gobierno Digital y Desarrollo del Emprendimiento y la Innovación; También hacen parte de la O.A.P. funciones encargadas de la Rendición de Cuentas, Plan de Desarrollo, Contratación y el seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. De las funciones anteriormente mencionadas, cabe resaltar, que en la pasantía se realiza un apoyo directo a los procesos relacionados con MIPG, por tanto este hace parte del objeto de estudio de esta investigación.

Actualmente, la Alcaldía de Sevilla ha tenido tres resultados de medición de Desempeño Institucional en la implementación de MIPG, en el año 2018 alcanzó un puntaje de 63,0% y para el año 2019 obtuvo una puntuación de 70,5%, representando un incremento de 7,5 puntos con respecto al año anterior. (Oficina Asesora de Control Interno, 2021, pág. 4). Para el año 2020, obtuvo una calificación de 75.0 (Función Pública, 2021). Esto demuestra que, desde el inicio de su implementación en el año 2018, ha obtenido un incremento de 12,0 puntos hasta el año 2020. Se debe tener en cuenta que según el artículo 7 de la ley 1551 de 2012 la categorización de los municipios y distritos tiene en cuenta la población, los ingresos corrientes y de libre destinación –

ICLD, la importancia económica y la situación geográfica. Por tanto, Sevilla es clasificada como un municipio de sexta categoría, lo que influye en los resultados mencionados.

Teniendo presente el comportamiento de las mediciones de desempeño de los últimos tres años, que claramente reflejan un aumento en las cifras, es pertinente ahondar un poco más en el proceso de implementación del MIPG en la alcaldía de Sevilla, al mismo tiempo que se analiza el modo de operación de funcionarios y contratistas.

6.1. Aportes del Pasante

Se pretende describir el aporte del pasante en el acompañamiento en este proceso, así como los resultados encontrados a través del trabajo etnográfico en las funciones y actividades desempeñadas que se mencionan a continuación.

En el proceso de apoyo a la gestión del MIPG, al inicio de la pasantía, se indaga sobre el modelo y se familiariza con las políticas y dimensiones contenidas en el manual operativo, así como el inicio del curso en línea en la página web de la Función Pública, posterior a esto, se convoca un grupo de trabajo conformado por una contratista de la SDIBS, quien fue la encargada de gestionar los avances del MIPG desde la OAP para el año 2020 y dos contratistas de la misma, siendo el encargado de Gobierno Digital y la encargada del sector de MIPG contratada en el mes de febrero después de crearse la necesidad del puesto.

Se inicia con la revisión de las recomendaciones del FURAG 2019, en donde se hace un primer acercamiento con las actitudes en pro y en contra de los contratistas frente al modelo. Se hacen comentarios relacionados a la redacción de las recomendaciones, apuntando a que están escritas de una forma muy técnica y elaborada, “escrito muy bonito”, esto puede relacionarse con una dificultad en la comprensión de lo que se les pide a los contratistas que implementen para la mejora de la calificación del desempeño.

Por otro lado, también se hacen comentarios positivos frente al modelo, reiterando que su correcta implementación puede llevar a la entidad a tener un mejor funcionamiento y se vería reflejado en el buen servicio a la comunidad. Como iniciativa, la contratista encargada del MIPG en el año 2020 utiliza la herramienta del semáforo para clasificar las recomendaciones, utilizando el verde para señalar las que se cumplen y cuentan con la evidencia correspondiente, amarillo para las recomendaciones que están en proceso o falta terminar de evidenciar, y rojo para aquellas que no tienen evidencia o no se le ha dado cumplimiento. No se demarcan las recomendaciones que no aplican (N/A). Cabe mencionar que estas recomendaciones fueron el resultado de la calificación del año 2019.

Figura 2. Estado de Cumplimiento de las recomendaciones del FURAG - 2019

		MEDICIÓN DESEMPEÑO INSTITUCIONAL				
Recomendaciones de Mejora por Política						
Fecha de generación: 2020-07-25 09:27:52						
Entidad:		ALCALDÍA DE SEVILLA VALLE				
Departamento:		Valle Del Cauca				
Municipio:		Sevilla				
#	Política	Recomendaciones	accion	responsable		
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	Contar con un plan y/o programa de entrenamiento y actualización para los abogados que llevan la defensa jurídica de la entidad.	NA			
2	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.	NA			
3	Gestión Estratégica del Talento Humano	Ajustar el manual de funciones de la entidad de acuerdo con el Decreto 815 de 2018.	CUMPLIDO	cumplido		
4	Gestión Estratégica del Talento Humano	Tener en cuenta la prevención de riesgos laborales asociados al uso y mantenimiento de bienes y espacios físicos dentro de la política de seguridad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.		DESARROLLO		
5	Gestión Estratégica del Talento Humano	Impulsar la participación del talento humano en la identificación de necesidades y soluciones para mejorar diferentes aspectos de la gestión institucional.		DESARROLLO		
6	Gestión Estratégica del Talento Humano	Diseñar e implementar proyectos de aprendizaje en equipo.		DESARROLLO		
7	Gestión Estratégica del Talento Humano	Organizar actividades formales e informales de difusión del conocimiento como parte del plan de enseñanza-aprendizaje.		DESARROLLO		

8	Gestión Estratégica del Talento Humano	Fortalecer el conocimiento del talento humano desde su propio capital intelectual como acción de enseñanza-aprendizaje.		DESARROLLO
9	Gestión Estratégica del Talento Humano	Diseñar y ejecutar actividades en entornos que permitan enseñar-aprender desde varios enfoques.		DESARROLLO
10	Gestión Estratégica del Talento Humano	Fomentar la transferencia del conocimiento hacia adentro y hacia afuera de la entidad.		DESARROLLO
11	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar las situaciones de discapacidad de los servidores dentro de la planeación del talento humano.		DESARROLLO
12	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades relacionadas con la promoción y apropiación de la integridad por parte de los servidores dentro de la planeación del talento humano.	ACTUALIZAR EL CODIGO DE INTEGRIDAD	YA
13	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar en la planeación del talento humano actividades que ayuden a mejorar el clima organizacional de la entidad.	MEDICION DE CLIMA LABORAL	DESARROLLO
14	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades relacionadas con el Programa de desvinculación asistida para pensionados dentro de la planeación del talento humano en la entidad.	INCLUIR EN EL PLAN DE BIENESTAR EL PROGRAMA DE PREPENSIONADOS	
15	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades relacionadas con el Programa de desvinculación asistida por otras causales dentro de la planeación del talento humano en la entidad.	NA	
16	Gestión Estratégica del Talento Humano	Contar con información actualizada sobre las características de los empleos, que le permitan generar reportes sobre vacantes definitivas, vacantes temporales, perfiles de empleos, funciones de empleo.	REPORTE DE LOS EMPLEOS	
17	Gestión Estratégica del Talento Humano	Dar cumplimiento a lo establecido en la ley 1780 de 2016, de no exigir como requisito la experiencia laboral, por lo menos al 10% de los empleos del nivel profesional de la planta creados desde mayo de dicho año.	PENDIENTE EVIDENCIA	
18	Gestión Estratégica del Talento Humano	Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los puestos de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción cuando se debe adelantar un proceso de selección. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	N/A	
19	Gestión Estratégica del Talento Humano	Asegurar que los candidatos para la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción cumplan con los requisitos del empleo. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	N/A	
20	Gestión Estratégica del Talento Humano	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos en la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	N/A	
21	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar mejoras con base en los resultados de la medición del clima organizacional y documentar el proceso. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.		

Fuente: Documento compartido por la SDIBS sobre cumplimiento de las recomendaciones

25/07/2020

En este proceso de familiarización con el modelo y de acercamiento con los contratistas, se puede confirmar que no se realizaba un proceso de capacitación sobre el MIPG y que eran pocos los empleados que se involucraban en el tema. Las personas que estuvieron a cargo del MIPG debían realizar un trabajo de investigación y capacitación personal e individual. Para diligenciar alguna información que les solicitaba la OACI, debían ir de puesto en puesto a solicitar la información a los diferentes contratistas de la entidad, verificando que cumplieran con lo requerido, y de no ser así, poder registrarlo y reportarlo. No se evidenciaba un personal a cargo de dar cumplimiento al MIPG hasta la contratación de la nueva contratista, la cual inicia desde cero el proceso de gestión.

Posterior a esto, se hace un acompañamiento y un apoyo directo a la nueva contratista del MIPG, puesto que fue creado el mismo mes del inicio de la pasantía, al ver la necesidad de contar con un responsable de su gestión. Es aquí donde se empieza a visualizar un avance con los requerimientos del manual.

Iniciando, se brinda apoyo a la contratista de MIPG con la clasificación y diligenciamiento de las preguntas del FURAG para la medición del desempeño del año 2020, se clasifican las 494 preguntas por política y se envían a las respectivas dependencias responsables de su gestión. Aquí se logra identificar que todas y cada una de las dependencias tienen algo que ver con el modelo, por eso se enfatiza que las políticas son transversales, algunas deben tener contacto con hasta tres dependencias, y en su mayoría, es la SDIBS la que está relacionada con las demás dependencias, ya que, es la encargada de gestionar el talento humano de la entidad.

Se realiza una reunión con la contratista encargada de MIPG y el contratista encargado del análisis de riesgos de la OAP para dar inicio al seguimiento de los Planes Institucionales y Estratégicos, en la cual se crea una plantilla para el Plan de Acción que facilite el seguimiento del cumplimiento de las diferentes actividades de los planes por cada dependencia. Aquí se encontraron situaciones de poca colaboración y extensión de los plazos de entrega de la

información requerida por parte de la contratista de MIPG. Hecho que refleja falta de compromiso y predisposición negativa en el cumplimiento de los parámetros del Modelo.

Se realiza un acompañamiento en la actualización del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (PETIC 2020 - 2023) en el que se organizan y se redactan las actividades, tareas, metas, plazos y responsables, en compañía del encargado de Gobierno Digital. Esta actualización es entregada al jefe de la OAP y a la OACI para ser evaluado y aceptado. También se brinda apoyo en la digitalización de las hojas de vida de los trámites de la institución, para el proceso de racionalización de trámites incluido en el MIPG.

En el proceso de apoyo al sector de MIPG se hace acompañamiento y apoyo al sector de Control Físico en la gestión documental de la OAP para la transferencia del archivo histórico de la entidad al Archivo Central de la Nación.

Figura 3. Cuestionario del Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión - FURAG

MEDICIÓN DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Vigencia 2020




El servicio público es de todos

Función Pública

Entidad: ALCALDÍA DE SEVILLA VALLE

Orden: TERRITORIAL

Política: General

1. ¿Cuál ha sido el mayor aporte que ha hecho el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG a la gestión de su entidad?

Selección única
Código: PER01

- ☒ Mejoró el proceso de planeación de actividades para facilitarle a la entidad enfocarse en los resultados previstos en sus planes estratégicos y de acción
- ☒ Mejoró la focalización de los recursos en temas estratégicos
- ☒ Mejoró la manera en que la entidad logró sus resultados y atender las necesidades y problemas de los ciudadanos
- ☐ Mejoró la manera en que la entidad se interrelacionó con los ciudadanos
- ☐ Promovió la simplicidad en la gestión institucional
- ☐ Articuló el ejercicio del control y de gestión del riesgo a la gestión institucional
- ☐ Otro. ¿Cuál?
- ☐ MIPG no ha tenido aportes a la gestión institucional o de la entidad

2. Califique de 1 a 5 el valor que agrega cada una de las siguientes políticas a la gestión y el desempeño de la entidad, de acuerdo con su aporte a la eficiencia y eficacia en la entidad. Uno representa el menor puntaje y cinco el mayor. Si no le aplica alguna de las políticas digite 0.

Selección múltiple numérica
Código: PER02

Tenga en cuenta que debe responder todas las opciones de respuesta

- ☐ Gestión del talento humano
- ☐ Integridad
- ☐ Planeación institucional
- ☐ Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
- ☐ Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- ☐ Gobierno digital
- ☐ Seguridad digital
- ☐ Defensa jurídica
- ☐ Transparencia, lucha contra la corrupción y acceso a la información
- ☐ Participación ciudadana
- ☐ Racionalización de trámites
- ☐ Servicio al ciudadano
- ☐ Evaluación de resultados
- ☐ Gestión del conocimiento y la innovación
- ☐ Gestión documental
- ☐ Control interno
- ☐ Gestión de la información estadística
- ☐ Mejora normativa

Formulario 40: SISTEMA DE GESTIÓN TERRITORIO:
MIPG - MECI

02/22/2021 04:13 PM

Página 1 / 115

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá D.C., Colombia / Teléfono: 7395656 / Fax: / 7395657 / Línea gratuita: 018000 917 770 / Código Postal: 111711
www.funcionpublica.gov.co / eva@funcionpublica.gov.co

Fuente: Página web de La Función Pública

22/02/2021

Figura 4. Clasificación de las preguntas del FURAG por política y por dependencia.

POLÍTICA	PÁGINAS	RESPONSABLES
GENERAL	1-4	ENTIDAD
PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	5-19, 495	OAP - MARIA HELENA
GESTIÓN PRESUPUESTAL	20-46	HACIENDA
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	47-88	DIBS
INTEGRIDAD	89-94	DIBS
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	95-119	DIBS
GOBIERNO DIGITAL	120-178, 497	OAP - MAURICIO
SEGURIDAD DIGITAL	179-198	OAP - CAMILO
DEFENSA JURÍDICA	199-225	JURÍDICA
SERVICIO AL CIUDADANO	226-264, 496	DIBS
RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES	265-287	OAP - MAURICIO - JULIANA
PARTICIPACIÓN CIUDADANA	288-306	DIBS
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	307-319	OAP - OACI (LORENA)
GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN	320-323	DIBS
Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	324-346	OAP (JULIANA)
GESTIÓN DOCUMENTAL	347-379	DIBS
GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA	380-398	OAP (MAURICIO)
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	399-422	OAP (MAURICIO)
CONTROL INTERNO	423-449	OACI
INF - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	450-478	DIBS
INF - FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	479-488	DIBS
INF - EQUIDAD DE LA MUJER	489-499	SALUD

Fuente: Elaboración propia

03/03/2021

Figura 5. Plantilla Plan de Acción Seguimiento Planes Institucionales y Estratégicos

 MUNICIPIO DE SEVILLA NIT. 800100527-0 SEGUIMIENTO DE PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS 									
PLAN	ACTIVIDAD/ACCIÓN	META	FECHA INICIO	FECHA FINAL	LIMITACIONES EN EL CUMPLIMIENTO	LOGRO	REQUIERE NUEVA ACCIÓN	INDICADOR DEL PLAN	RESPONSABLES DEL PLAN
PLAN DE TRATAMIENTO DE RIESGOS DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN								N° ACTIVIDADES REALIZADAS/N° TOTAL DE ACTIVIDADES	OFICINA: OAP CONTRATISTA: CAMILO

Fuente: Elaboración propia

12/03/2021

Figura 6. Evidencia Fotográfica – Clasificación y Diligenciamiento del Cuestionario del FURAG



Fuente: Elaboración propia

03/03/2021

Figura 7. Evidencia Fotográfica – Reunión PETIC 2020 - 2023



Fuente: Elaboración propia

04/05/2021

Figura 8. Apoyo en la construcción y actualización del seguimiento al PETIC 2020-2023

		SEGUIMIENTO A PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS								
		PLAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES (PETIC 2020 - 2023)								
COMPONENTE	ACTIVIDAD/ACCIÓN	INDICADOR	META PROGRAMADA		FECHA DE EJECUCIÓN	AVANCE (%)	RESULTADO DE LA GESTIÓN REALIZADA	EVIDENCIA	LIMITANTE DE CUMPLIMIENTO (SI APLICA)	RESPONSABLE
			VALOR ABSOLUTO	%						
1. PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE LAS TECNOLOGÍAS	Realizar encuestas de percepción y conocimiento orientadas a la ciudadanía que permita fortalecer los procesos participativos.	# de encuestas realizadas/ # de encuestas programadas	4	100%	junio					O.A.P.- Mauricio Ocampo
	Publicar contenidos en la pagina web de la Administración Municipal que sean de interes para la comunidad.	# de publicaciones realizadas/ # de publicaciones programadas	100	100%	permanente					O.A.P.- Mauricio Ocampo
	Divulgacion y socialización de informacion mediante la utilizacion o aprovechamiento de tecnologias web fortaleciendo el uso de herramientas como e-mails institucionales en html plano.	# de e-mails en html enviados/ # de e-mails en html programados	6	100%	noviembre					O.A.P.- Mauricio Ocampo
	Realización de campañas de divulgación en redes sociales institucionales donde se fomente el uso de las tecnologías y la utilización de la pagina web de la institución.	# de campañas realizadas/ # de campañas programadas	2	100%	junio					O.A.P.- Mauricio Ocampo
2. DATOS ABIERTOS, TRANSPARENCIA Y PLAN ANTICORRUPCIÓN	Realizar actualización del portal de datos abiertos facilitando el acceso y reutilización por parte de la ciudadanía.	# de datos abiertos publicados/ # de datos abiertos programados	6	100%	noviembre					O.A.P.- Mauricio Ocampo
	Creación e incorporación de nuevos datos abiertos al portal.	# de datos abiertos creados/ # de datos abiertos programados	2	100%	noviembre					O.A.P.- Mauricio Ocampo
	Publicar en la página Web de la Entidad la totalidad de las hojas de vida de los tramites y OPAs.	# de hojas de vida publicadas/ total de hojas de vida		100%	junio					O.A.P.- Mauricio Ocampo
	Actualización del Sistema Unico de Información de Trámites (SUIT), tal como lo establece el Artículo 40 del Decreto No. 019 del 2012.	porcentaje de actualización del 75%	75%	100%	noviembre					O.A.P.- Mauricio Ocampo
3. ATENCIÓN AL CIUDADANO	Actualización del contenido de la página Web de la Entidad.				permanente					O.A.P.- Mauricio Ocampo
	Acompañamiento en los procesos de capacitación y alfabetización que permitan al ciudadano acceder al conocimiento y las herramientas digitales que ofrece la administración.	# de capacitaciones realizadas/ # de capacitaciones programadas	4	100%	noviembre					O.A.P.- Mauricio Ocampo
	Divulgación y socialización de campañas informativas sobre la usabilidad de la página del municipio	# de campañas realizadas/ # de campañas programadas	3	100%	junio					O.A.P.- Mauricio Ocampo
4. CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	Alfabetizar, reforzar y/o capacitar a la planta administrativa y funcionarios de la Administración sobre los temas más relevantes digitales, desarrollando la capacidad de análisis y uso de las diferentes herramientas computacionales generales del día a día para la optimización de los procesos laborales.	# de capacitaciones realizadas/ # de capacitaciones programadas	2	100%	noviembre					O.A.P.- Mauricio Ocampo
5. ENLACE TIC DEPARTAMENTAL Y NACIONAL	Designación de un líder para la gestión estratégica de las Tecnologías de la Información (CIO) del municipio.			100%	febrero					O.A.P.- Mauricio Ocampo
6. PUNTO VIVÉ DIGITAL	Realización de programas de alfabetización digital que permitan fomentar el uso de las tecnologías en el punto vive digital.	# de programas realizados/ # de programas programados	2	100%	noviembre					O.A.P.- Mauricio Ocampo
7. COMITÉ GELT MUNICIPAL	Reactivación del comité GELT.				noviembre					O.A.P.- Mauricio Ocampo
	Realización de actividades establecidas por el Comité GELT.	Según cronograma establecido			noviembre					O.A.P.- Mauricio Ocampo

Fuente: Seguimiento a los Planes Estratégicos de la Alcaldía de Sevilla, Valle del Cuca

04/05/2021

Figura 9. Actualización de los trámites de la entidad.

 MUNICIPIO DE SEVILLA NIT. 800100527-0 TRÁMITES 						
DEPENDENCIA	AREA	TRÁMITE	TIEMPO	H	C	I
Secretaría de Gobierno		Aplicación de multas por imposición de comparendos	5 días	X		
		Audiencias proceso verbal abreviado	3 días	X		
		Certificado de Vecindad	3 días	X		
		Conduces	3 días	X		
		Perdida de documentos	1 día	X		
		Permiso realización eventos públicos	20 días	X		
		Permiso excepcional ventas informales	15 días	X		
Secretaría de Hacienda		Cancelación Registro de Información Tributaria de los contribuyentes del Impuesto de Industria y Comercio	30 días	X		
		Corrección de errores e inconsistencias en declaraciones y recibos de pago	30 días	X		
		Devolución y/o compensación pagos en exceso y pagos de lo no debido	45 días	X		
		Solicitud de exoneración del Impuesto de Industria y Comercio	30 días	X		
		Solicitud de exoneración del Impuesto Predial Unificado	30 días	X		
		Solicitud facilidades de pago para deudores de obligaciones tributarias	1 día	X		
		Solicitud facilidades de pago para deudores de obligaciones tributarias	5 días	X		
		Impuesto Predial Unificado	1 día	X		
		Expedición de Paz y Salvo Impuesto Predial Unificado	2 días	X		
		Modificación del registro de contribuyentes del Impuesto de Industria y Comercio	30 días	X		
Oficina Asesora de Planeación	Agricultura	Registro de Vacunación				X
		Guías de movilización mediante plataforma sigma				X
		Registro Sanitario de Predio Pecuario (RSPP)				X
		Registro Único De Asistencia Rural-Ruat				X
		Registro Único De Vacunación Bovina				X
		Registro de chapetas				X
	Control Físico	Expedición certificado(s) socioeconómico	15 días	X		
		Expedición concepto(s) uso del suelo.	15 días	X		
		Autorización documento para adelantar la enajenación de bienes inmuebles	45 días	X		
		Aprobación proyecto(s) de los planos de propiedad horizontal	45 días	X		
		Autorización movilización de tierras	45 días	X		
		Expedición licencia(s) intervención del espacio público	15 días	X		
		Asignación de nomenclatura del Predio	15 días	X		
		Registro publicidad exterior visual	15 días	X		
		Expedición licencia(s) urbanística	45 días	X		
		Expedición certificado(s) de permiso de ocupación	15 días	X		
		Aprobación proyecto(s) de piscinas	45 días	X		
	Gestión del Riesgo	Certificado de riesgo y no riesgo	15 días	X		
	SISBEN	Encuesta del sistema de identificación y clasificación de potenciales beneficiarios de programas sociales - SISBEN	6 días	X		
		Inclusión de personas en la base de datos del sistema de identificación y clasificación de potenciales beneficiarios de programas sociales - SISBEN	6 días	X		
		Modificación registro(s) en la base de datos del SISBEN	6 días	X		
		Retiro de personas de la base de datos del sistema de identificación y clasificación de potenciales beneficiarios de programas sociales - SISBEN	6 días	X		

		programas sociales - СИСТЕМ				
Secretaría de Salud		Acceso y permanencia en el programa Familias en Acción				X
		Aseguramiento				X
		Atención integral a población en situación de discapacidad		X		
		Certificado para impartir educación no formal		X		
		Expedición licencia(s) de inhumación de cadáveres				X
		Inscripción en el Registro Único de Víctima	60 días	X		
		Inscripción Programa Adulto Mayor				X
		Jóvenes en Acción	60 días	X		
		Portabilidad	10 días	X		
		Registro de Novedades al programa adulto mayor				X
		Solicitud de reporte de novedades familiares al programa Más Familias en Acción				X
		Brindar atención y orientación al ciudadano		X		
Secretaría de Tránsito	RUNT	Traspaso	1 día	X		
		Duplicado de Licencia de Tránsito	1 día	X		
		Certificado de Tradición	1 día	X		
		Duplicado de Placa	1 día	X		
		Traspaso indeterminado	1 día	X		
		Matricula	1 día	X		
		Cambio de servicio	1 día	X		
		Inscripción levantamiento de prenda	1 día	X		
		Re matricula	1 día	X		
		Cancelar matricula	1 día	X		
		Transformación	1 día	X		
		Cambio de color	1 día	X		
		Cambio de motor	1 día	X		
		Regrabación Motor serie vin chasis	1 día	X		
		Radicación cuenta	1 día	X		
		Traslado	1 día	X		
		Cambio de placa	1 día	X		
		Preasignación placa	1 día	X		
		Modificación acreedor	1 día	X		
		Modificación alerta propietario	1 día	X		
		Cambio de blindaje	1 día	X		
		Expedición licencia de conducción	1 día	X		
		Cambio licencia de conducción por cambio de documento o datos	1 día	X		
		Duplicado licencia de conducción	1 día	X		
		Recategorización licencia de conducción hacia abajo	1 día	X		
		Recategorización licencia de conducción hacia arriba	1 día	X		
		Refrendación licencia de conducción	1 día	X		
	SIMIT	Solicitud de Acuerdo de Pago Comparendo	3 días	X		
		Solicitud de liquidación de comparendo				X
		Solicitud de liquidación de comparendo Nacional- (RECAUDO EXTERNO)				X
		Solicitud de liquidación de Entrega de Vehículos				X

Fuente: Actualización de Trámites de la Alcaldía de Sevilla, Valle del Cauca

11/06/2021

Figura 10. Clasificación de componentes Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – PAAC

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN				
Primer Componente: Mapa De Riesgos De Corrupción y Medidas Concretas para Mitigar los Riesgos.				
Proceso	Acción/Actividad	Seguimiento	Responsable	Fecha Programada
Oficina Asesora de Planeación y Ordenamiento Territorial	*Socializar capacitaciones de contratación Estatal y socialización del Manual de Contratación, Supervisión e Interventoría de la entidad, a la Oficina Asesora Jurídica *Asistir a las capacitaciones que se realicen sobre contratación Estatal *Divulgación e interiorización del Código de Integridad	De acuerdo a las directrices de la Oficina Asesora Jurídica se ha llevado a cabo la contratación del segundo semestre con base a lo estipulado en el manual de contratación, todas las carpetas de contratación de esta dependencia se encuentran bajo custodia del enlace y el jefe de la Oficina evitando así la manipulación o que se filtre información de los procesos a realizar, los funcionarios y contratistas de esta dependencia asistieron a la segunda capacitación de Inducción y Reinducción que realizó la Secretaría de Desarrollo Institucional y Bienestar Social en el mes de Agosto del presente año donde socializaron la actualización del código de integridad	Oficina Asesora de Planeación	
Segundo Componente: Estrategia Anti-trámites				
Proceso	Acción/Actividad	Responsable	Fecha Programada	
1.Identificación de Trámites	1.2. Actualizar el inventario de trámites y otros procedimientos administrativos de la Administración Municipal de Sevilla, Valle del Cauca.	Todas las dependencias y oficinas	28 de junio de 2021	
2.Priorización de Trámites a intervenir	2.1. A partir del inventario de trámites realizar la priorización de los trámites y procedimientos administrativos susceptibles de ser racionalizados, aplicando la metodología de racionalización.	Todas las dependencias y oficinas	30 de agosto de 2021	
3.Racionalización de Trámites	3.1. Avalar e implementar una metodología para la racionalización de los trámites y OPA's priorizados. Teniendo en cuenta Normativas, Administrativas, Tecnológicas	SDIBS y OAP	30 de marzo de 2021	
	3.2. Identifique los recursos necesarios y establezca cronograma	OAP y todas las dependencias	30 de agosto de 2021	
4.Sistema de Información de Trámites y Procedimientos	4.1. Actualizar el Sistema Único de Información de Trámites SUIIT, tal como lo establece el Artículo 40 del Decreto 019 de 2012.	OAP	28 de junio y 30 de noviembre de 2021	
	4.2. Elaborar y publicar documentos, instructivos e infografías que presenten claramente las reglas de juego sobre pasos y requisitos para adelantar trámites.	OAP y todas las dependencias	30 de agosto de 2021	
5. Establezca estrategia de divulgación	5.1. Diseñe e implemente una estrategia de difusión y apropiación de las acciones al interior de la entidad	SDIBS y OAP	30 de agosto de 2021	
	5.2. Medir el impacto de la mejora de los trámites hacia los ciudadanos	SDIBS y OAP	30 de noviembre de 2021	
6.Establecer una estrategia de seguimiento y divulgación de los beneficios a los ciudadanos	6.1. Hacer seguimiento a la aplicación de los trámites relacionados para verificar su efectividad.	Todas las dependencias y oficinas	30 de noviembre de 2021	
	6.2. Seguimiento, monitoreo y evaluación de las acciones establecidas en el componente anti-trámites.	OACI y OAP	Permanente	
Tercer Componente: Rendición de Cuentas				
Proceso	Acción/Actividad	Responsable	Fecha Programada	
1. Aprestamiento	1.1. Asignación del área responsable de liderar la rendición de cuentas	SDIBS y OAP	02 de febrero de 2021	
	1.2. Conformación del equipo líder		02 de febrero de 2021	
	1.3. Capacitación equipo líder		15 de febrero de 2021	
	1.4. Autodiagnóstico de rendición de cuentas		16 de febrero de 2021	
	1.5. Identificación de dependencias y enlaces para la rendición de cuentas		16 de febrero de 2021	
	1.6. Identificación de actores y grupos de interés		16 de febrero de 2021	
	1.7. Análisis del entorno		22 de febrero de 2021	
	1.8. Identificación de temas prioritarios para la rendición de cuentas		1 de marzo de 2021	
2. Diseño	2.1. Elaboración de la estrategia de rendición de cuentas	SDIBS y OAP	marzo de 2021	
	2.2. Elaboración del componente de comunicaciones de la estrategia de rendición de cuentas		marzo de 2021	
	2.3. Buenas prácticas sobre acciones de comunicación visual en espacios públicos		marzo de 2021	

Fuente: Elaboración propia con ayuda del PAAC 2021 suministrado por la OAP

16/03/2021

3. Preparación	3.1. Consulta participativa de la estrategia de rendición de cuentas	SDIBS y OAP	marzo de 2021
	3.2. Elaboración participativa de la estrategia de rendición de cuentas		marzo de 2021
	3.3. Socialización de la estrategia de rendición de cuentas		marzo de 2021
	3.4. Identificación de las necesidades de información y diálogo		marzo de 2021
4.Ejecución	4.1. Elaboración del informe	SDIBS y OAP	abril de 2021
	4.2. Fortalecimiento de la petición de cuentas	Todas las secretarías y oficinas. y SDIBS	Permanente
	4.3. Convocatorias de los actores y grupos de interés para participar en los espacios de rendición de cuentas	SDIBS y OAP	Antes de las fechas definidas en el cronograma
	4.4. Diseñar la agenda para las jornadas de diálogo		abril de 2021
	4.5. Jornadas de diálogo participativas		abril de 2021
	4.6. Elaboración del tablero de control	OAP y Contratista encargado de gobierno digital	31 de agosto de 2021
	4.8. Plan de acción de mejora	OAP (página web)	28 de junio de 2021
5. Seguimiento y Evaluación	5.2. Retroalimentación de resultados de la rendición de cuentas a los grupos de interés	SDIBS y OAP	mensual
	5.3. Evaluación interna		Permanente
	5.4. Evaluación participativa de la estrategia de rendición de cuentas		abril de 2021
Quinto Componente: Transparencia y Acceso a la Información			
Proceso	Acción/Actividad	Responsable	Fecha Programada
1. Lineamientos de Transparencia Activa	1.1. Publicación de información mínima obligatoria sobre la estructura organizacional de la Administración Municipal en la página web del municipio (Ley de Transparencia).	Oficina Asesora de Planeación	Permanente
	1.2. Publicación de información mínima obligatoria de procedimientos, servicios y funcionamiento en el SUIT y en la página web.		28 de junio y 30 de noviembre de 2021
	1.3. Continuar con la implementación de la estrategia de datos abiertos.		Permanente
	1.4. Publicar toda la información sobre contratación pública en el SECOP, así como en la página web de la entidad.	OAJ y OAP	Permanente
	1.8. Actualización del plan anti-trámites	OAP Y Contratista responsable de gobierno digital	28 febrero de 2021
3. Elaboración los Instrumentos de Gestión de la Información	3.1. Actualizar el inventario de los activos de información digital.	OAP	Permanente
4. Criterio diferencial de accesibilidad	4.1. Accesibilidad a espacios físicos y atención oportuna y adecuada para población en situación de discapacidad.	Todas las dependencias y oficinas.	Permanente
Sexto componente: Iniciativas Adicionales			
Proceso	Acción/Actividad	Responsable	Fecha Programada
2. Infraestructura Digital	2.1. Hacer inspecciones sobre el estado físico y lógico de los equipos de cómputo y sus periféricos.	Todas las dependencias y oficinas.	30 de marzo de y 30 de noviembre de 2021
3. Seguimiento y mantenimiento	3.1. Diligenciar la hoja de vida de los dispositivos computacionales donde se plasme: Historial de mantenimiento, características de hardware y software y sus demás meta-datos	SDIBS y OAP	30 de noviembre de 2021

Fuente: Elaboración propia con ayuda del PAAC 2021 suministrado por la OAP

16/03/2021

Figura 11. Evidencia fotográfica – Gestión Documental de Archivo



Fuente: Elaboración propia

09/03/2021

6.2. Resultados y Análisis

En la realización de las actividades y labores encomendadas descritas anteriormente, y por medio del acercamiento con los contratistas y funcionarios de la OAP, OACI y SDIBS, se logra abordar el tema del nivel de conocimiento, aceptación y compromiso a nivel general de todos los empleados de la entidad con el MIPG, hecho que lleva a realizar una encuesta de 20 preguntas que determinen y den evidencia de este primer acercamiento.

Los resultados aquí plasmados, validan o no el objetivo principal de la encuesta de conocer la percepción en cuanto al nivel de aceptación e interiorización individual de los involucrados en el proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. La evaluación del cuestionario se va a realizar en una escala de Likert de 1 a 5, donde 1 es la calificación más baja y 5 la más alta, teniendo en cuenta que:

Tabla 2. Escala de Likert

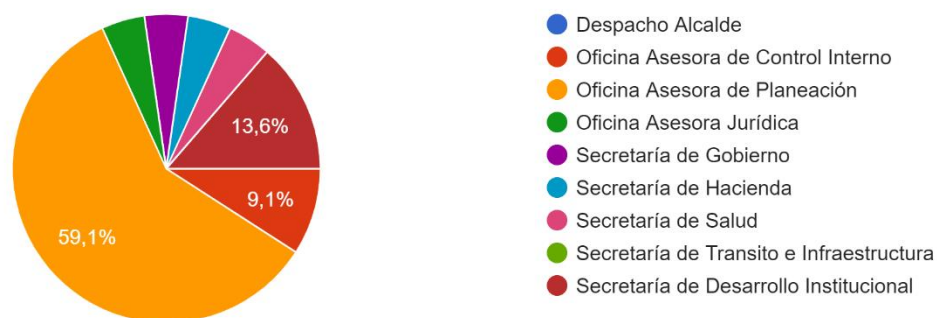
1	2	3	4	5
Sin importancia	Poca importancia	Algo importante	Importante	Muy importante
Totalmente insatisfecho	Insatisfecho	Ni Satisfecho, ni insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Muy difícil	Difícil	Neutral	Fácil	Muy fácil
Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto

Fuente: Elaboración propia

Resultados de la encuesta

Gráfica 1. Dependencia

22 respuestas



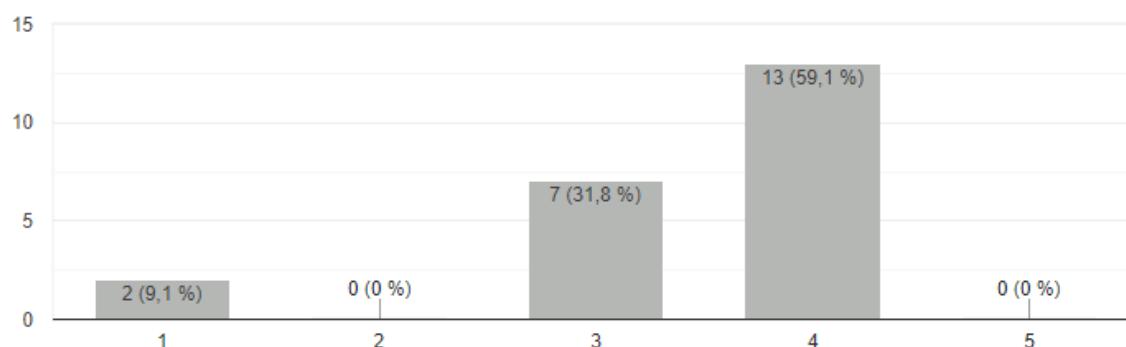
Se logra apreciar la participación en su mayoría, por la Oficina Asesora de Planeación, siendo la oficina líder del proceso de implementación, cuenta con una participación de 13 funcionarios y contratistas correspondientes al 59,1% de las encuestas, seguida de la Secretaría de Desarrollo Institucional y Bienestar Social con 3 encuestas realizadas o el 13,6%, en tercer lugar la Oficina Asesora de Control Interno con dos participantes equivalente al 9,1%, lo que confirma que son los 3 ejes centrales de la implementación del modelo, en las que se percibe la gestión, la parte humana y la medición del modelo.

Por parte de las demás secretarías se demuestra la participación de un individuo por secretaría, siendo integrantes del comité conformado por los jefes de oficina correspondiente al 4,5% cada una. Cabe destacar que la secretaría de Transito e Infraestructura no tuvo participación alguna y tampoco el Despacho del Alcalde.

Gráfica 2. Pregunta 1

¿Según su nivel de conocimiento sobre el concepto del MIPG, en qué escala se encuentra?

22 respuestas

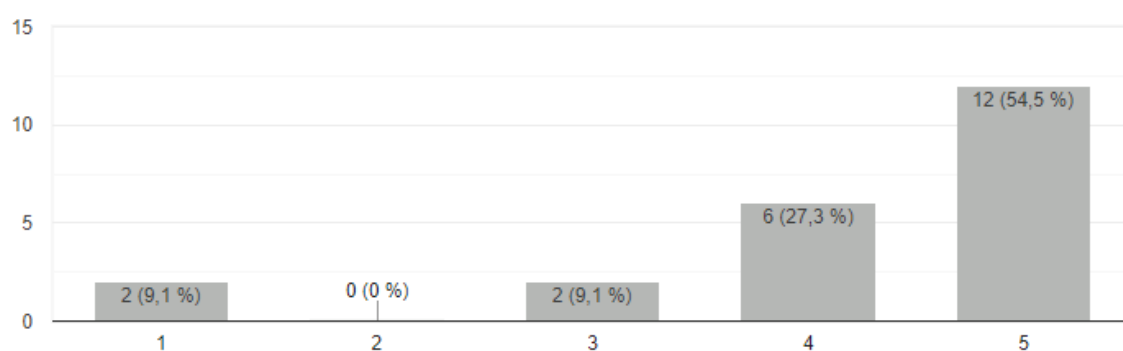


Se percibe que el 59,1%, es decir, más de la mitad de los encuestados, afirman tener un alto nivel de conocimiento sobre el concepto del MIPG. El 31,8% tienen un nivel medio y solo el 9,1% mencionan tener muy bajo conocimiento sobre este concepto.

Gráfica 3. Pregunta 2

¿Conoce cuál es el nivel de importancia de la aplicabilidad del MIPG?

22 respuestas



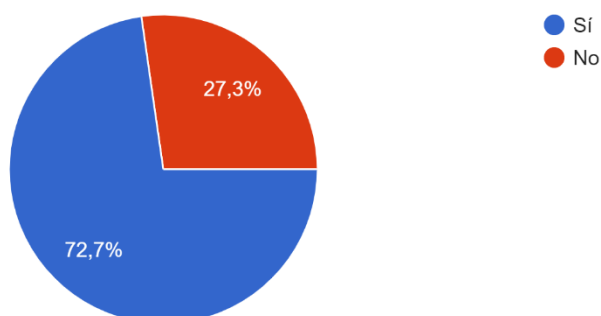
Se encuentra que los encuestados entienden la importancia de la aplicación del MIPG, dado que, el 54,5% contestaron que este tiene un muy alto nivel de importancia en la entidad y el 27,3%

afirman que tiene un nivel alto. Sin embargo, 9,1% mencionan que no tienen conocimiento de la importancia de la aplicabilidad del MIPG.

Gráfica 4. Pregunta 3

¿Sabe cuál es la normatividad que rige el MIPG y la obligatoriedad de esta para la entidad?

22 respuestas

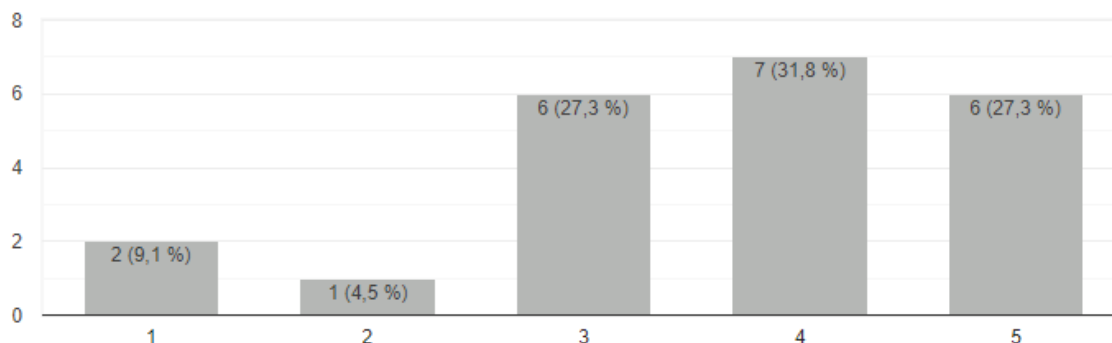


El 72,7% de los encuestados afirman tener conocimiento de la normativa que rige el MIPG y la obligación que tiene la entidad de cumplirla. El 27,3% afirman que no la conocen.

Gráfica 5. Pregunta 4

¿Conoce cuál es el nivel de responsabilidad de su cargo en la aplicabilidad de la normatividad y del MIPG?

22 respuestas

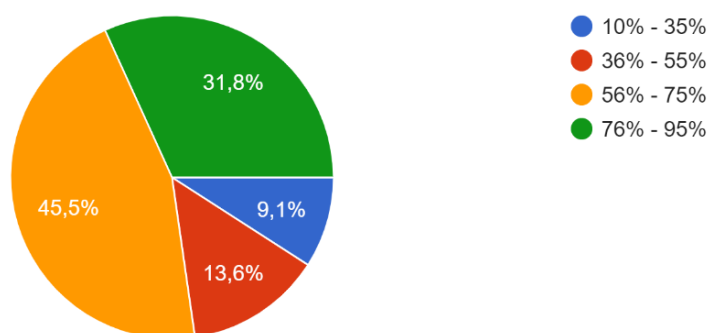


Se encuentra que el 27,3% de los encuestados afirmaron que su cargo tiene un muy alto nivel de responsabilidad en la aplicación del modelo, otro 27,3% afirman tener un nivel medio de responsabilidad y 9,1% aseguran tener un muy bajo nivel de responsabilidad en su cargo frente al MIPG.

Gráfica 6. Pregunta 5

¿Tiene conocimiento del rango en que se encuentra la entidad en la última calificación de desempeño institucional del año 2020 dada por la Función Pública por medio del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG)?

22 respuestas

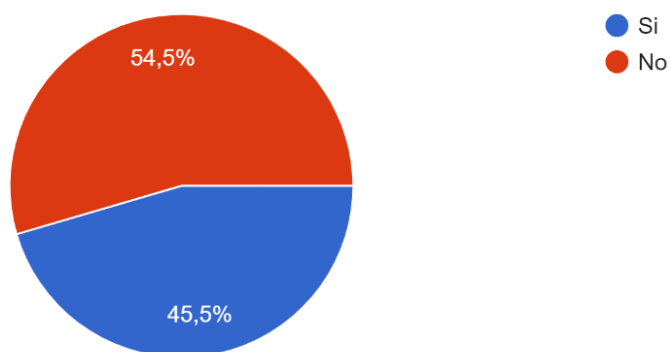


Se obtiene que únicamente el 31,8% de los encuestados tiene conocimiento de la última calificación de desempeño en la que se encuentra la entidad, el cual es 75,0%. Lo que demuestra un bajo porcentaje de conocimiento frente al estado de cumplimiento de la normativa del MIPG.

Gráfica 7. Pregunta 6

En cada vigencia, el FURAG arroja una serie de recomendaciones de acuerdo con la calificación de cada dimensión obtenida por la entidad, con el fin de ayudar a mejorar los procesos que no tienen cumplimiento. ¿Conoce cuáles son estas recomendaciones?

22 respuestas

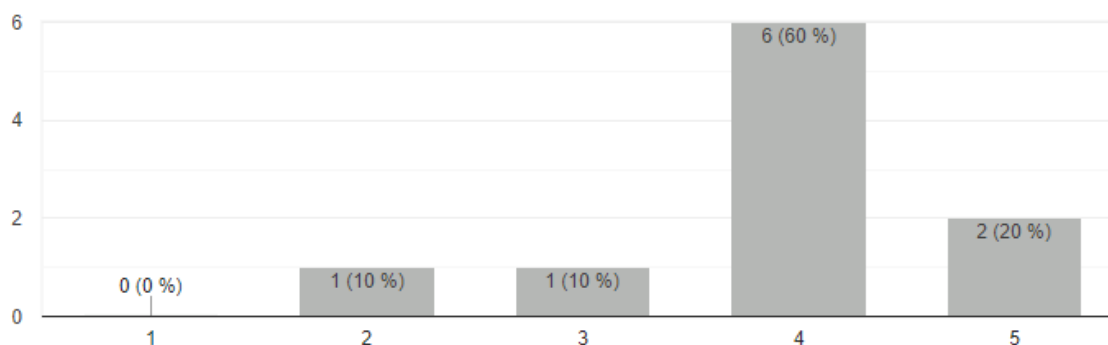


El 54,5% de las respuestas, es decir, más de la mitad, afirman no tener conocimiento de las recomendaciones que arroja el FURAG para la mejora continua en la aplicación del MIPG.

Gráfica 8. Pregunta 7

Si respondió positivamente a la pregunta anterior, ¿Considera que estas recomendaciones están redactadas de una forma fácil de comprender y aplicar?

10 respuestas

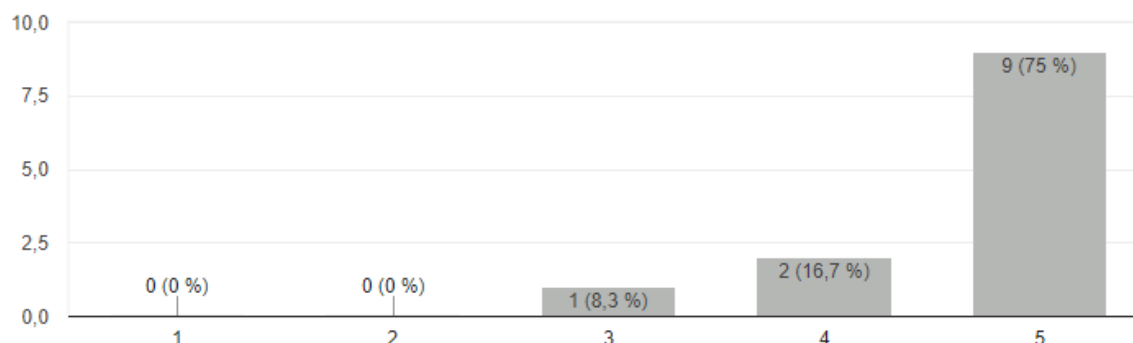


Se observa que el 60% de las 10 respuestas que contestaron sí en la pregunta anterior, afirman que están de acuerdo con la concepción de que las recomendaciones si están redactadas de una forma fácil de comprender, sin embargo, de estas 10 personas, 1 afirma estar en desacuerdo y otra no está en acuerdo ni en desacuerdo con dicha afirmación.

Gráfica 9. Pregunta 7

Si respondió negativamente a la pregunta anterior, ¿Considera que debe ser importante que todos los funcionarios y contratistas, en especial los involucrados en el MIPG, conozcan estas recomendaciones?

12 respuestas

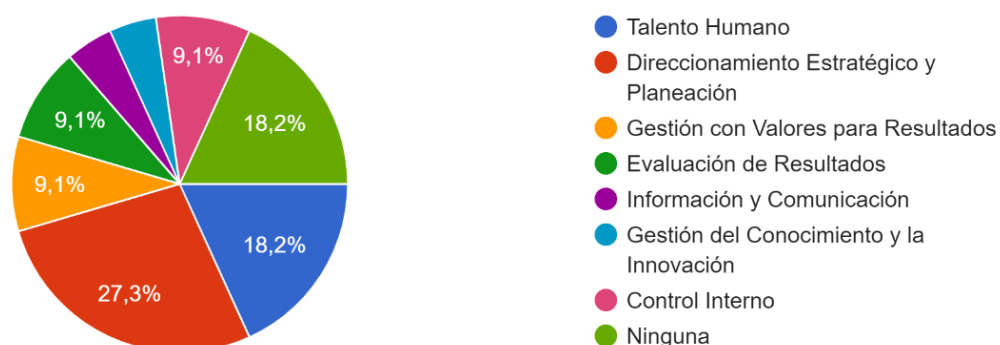


De 12 respuestas, 75% consideran muy importante que todos los funcionarios y contratistas tengan conocimiento de estas recomendaciones.

Gráfica 10. Pregunta 8

De acuerdo con las funciones que usted realiza en el proceso operativo de implementación del MIPG, ¿En cuál de las siguientes dimensiones usted ha participado?

22 respuestas



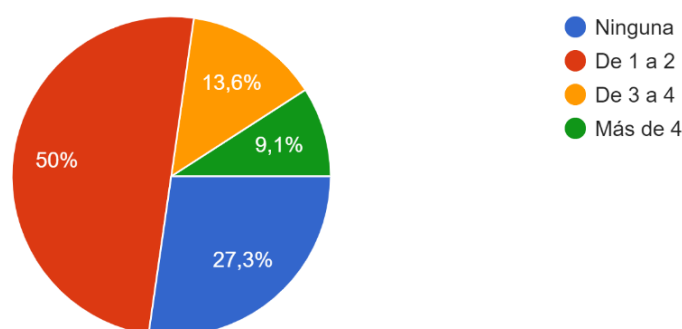
Se puede observar, que la mayor concentración operativa en la implementación del MIPG, se encuentra en el direccionamiento estratégico y planeación con un 27,3% seguido del talento

humano con un 18,2% de peso, sin embargo otro 18,2% afirman no tener participación respecto a las funciones que desempeña frente al modelo.

Gráfica 11. Pregunta 9

¿Ha recibido capacitaciones sobre el MIPG desde que se empezó a aplicar este modelo en la entidad, donde se profundice la aplicabilidad de las dimensiones y las políticas?

22 respuestas

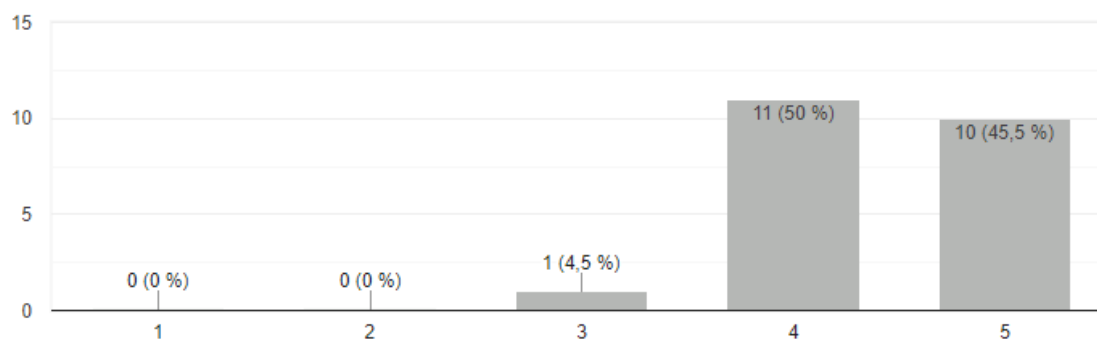


El 50% de las respuestas afirma haber tenido al menos una capacitación sobre MIPG, sin embargo un 27,3% asegura no haber recibido capacitación sobre el tema.

Gráfica 12. Pregunta 10

¿Considera que la apropiación del tema del MIPG de forma autónoma no ha sido suficiente y requiere de capacitaciones que refuercen los conocimientos y guíe el proceso de implementación?

22 respuestas

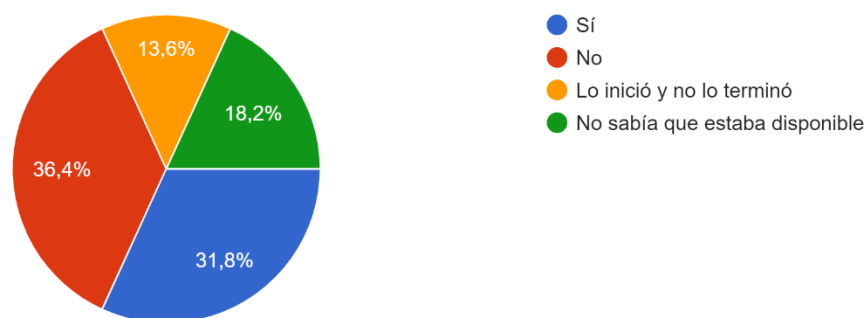


Se puede observar que el 45% de las respuestas aseguran que es muy importante reforzar los conocimientos sobre el MIPG y su implementación a través de capacitaciones, de igual forma, el resto del 50% de las respuestas lo consideran importante.

Gráfica 13. Pregunta 11

¿Usted se ha vinculado a la página de la función Pública para la realización del curso virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. link del curso: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-mipg>

22 respuestas

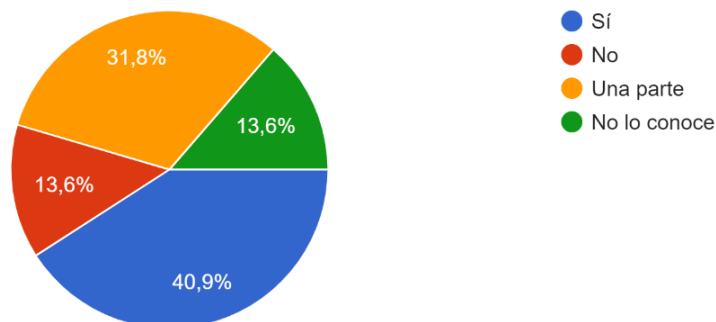


Se puede evidenciar que el 36,4% de las respuestas que aseguran no haberse vinculado a la página de la Función Pública, sumado a los 18,2% de las respuestas que afirman que no sabían que estaba disponible, suman más de la mitad del grupo que no tiene conocimiento de las herramientas que aporta esta página web sobre conocimiento y capacitación sobre el MIPG.

Gráfica 14. Pregunta 12

¿Ha leído el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en alguna de sus 4 versiones?

22 respuestas

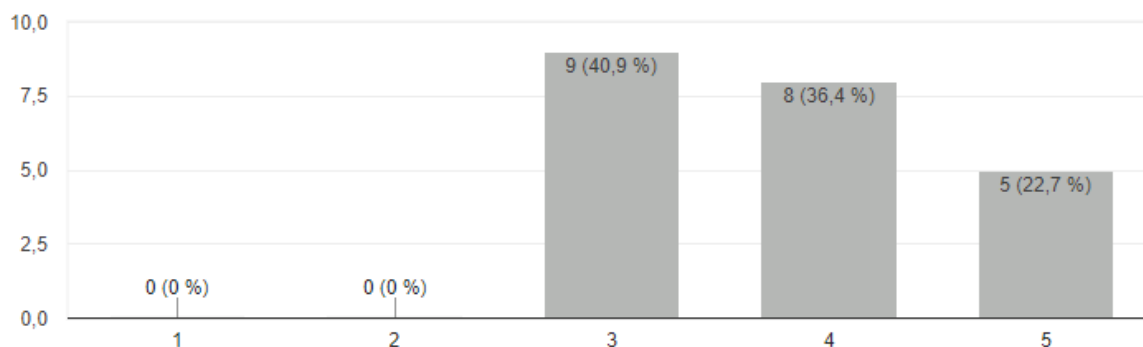


Se puede observar que el 13,6% de las respuestas que no ha leído el manual, el 31,8% de los que ha leído una parte y el 13,6% de los que no conocen la existencia del manual, suman un 59,1% de las respuestas, es decir, más de la mitad de las personas involucradas en el proceso de implementación del MIPG no han tenido una profundización en el tema.

Gráfica 15. Pregunta 13

En general, ¿Qué tan de acuerdo está con la metodología del MIPG?

22 respuestas

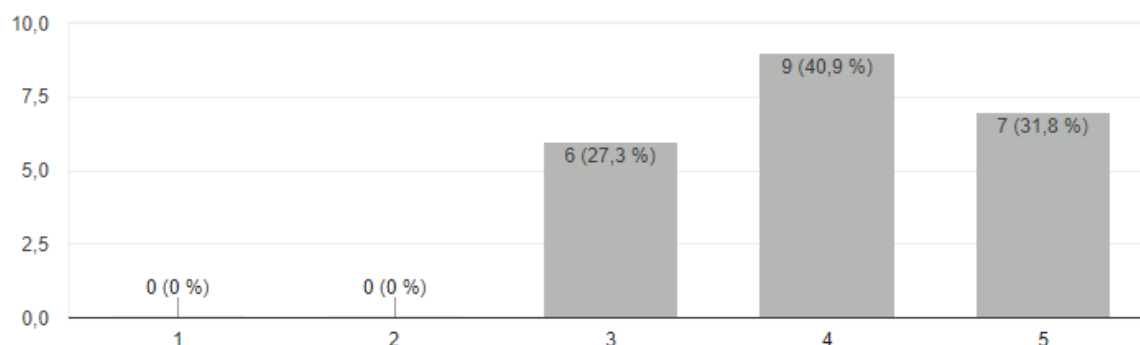


Se puede apreciar que existe un 40,9% de las personas que no tienen una opinión clara sobre la metodología que maneja el modelo, ya que no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, el 22,7% de estos, se encuentra muy de acuerdo con la metodología.

Gráfica 16. Pregunta 14

¿Qué tan satisfecho está con las labores que realiza en concordancia con el MIPG?

22 respuestas

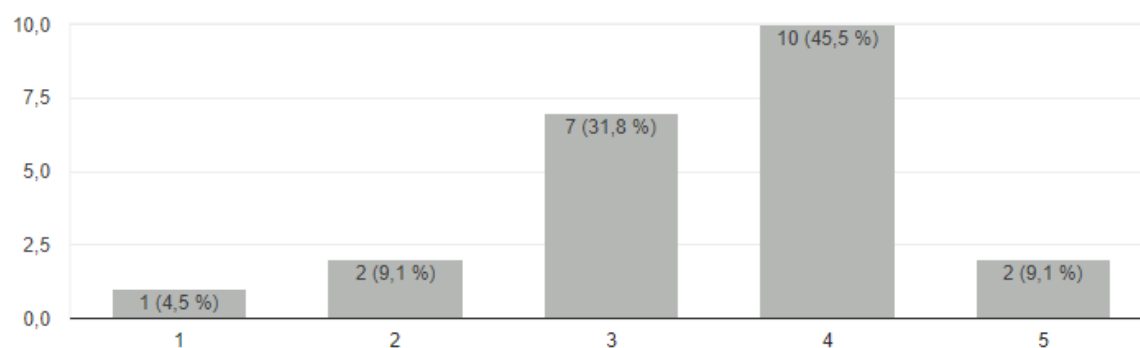


Se puede notar que no existe insatisfacción en el desempeño de las labores que realizan los funcionarios y contratistas en la implementación del MIPG, por lo que, entre el 40,9% y el 31,8% de las respuestas se encuentran muy satisfechos con las labores realizadas.

Gráfica 17. Pregunta 15

En cuanto a la funcionalidad del MIPG por medio de la aplicación de las dimensiones y políticas, ¿Qué grado de dificultad considera que maneja?

22 respuestas

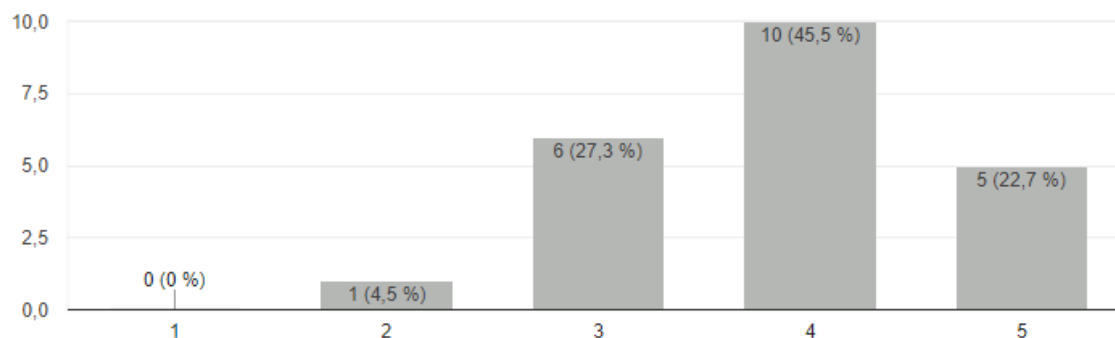


Es claro, que el 45,5% y el 9,1% de las respuestas aseguran que la aplicabilidad de estas políticas determina un alto nivel de dificultad con respecto a la funcionalidad del MIPG.

Gráfica 18. Pregunta 16

¿Considera que el conocimiento que usted maneja en cuanto a la finalidad, beneficios, conceptos y temática en general sobre el MIPG son apropiados para un buen desarrollo de sus funciones?

22 respuestas

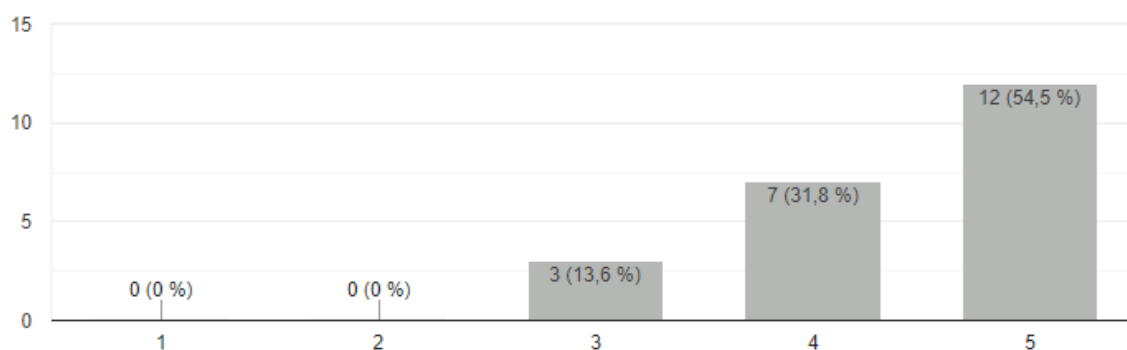


El 45,5% y el 22,7% de los funcionarios y contratistas aseguran tener un alto nivel de conocimiento y apropiación sobre finalidad, beneficios y conceptos sobre el MIPG, sin embargo el 27,3% y el 4,5% no están seguros de que su conocimiento sea apropiado para el correcto desarrollo y desempeño de sus funciones.

Gráfica 19. Pregunta 17

En general, ¿Qué tan importante considera usted que es la correcta aplicación del MIPG?

22 respuestas

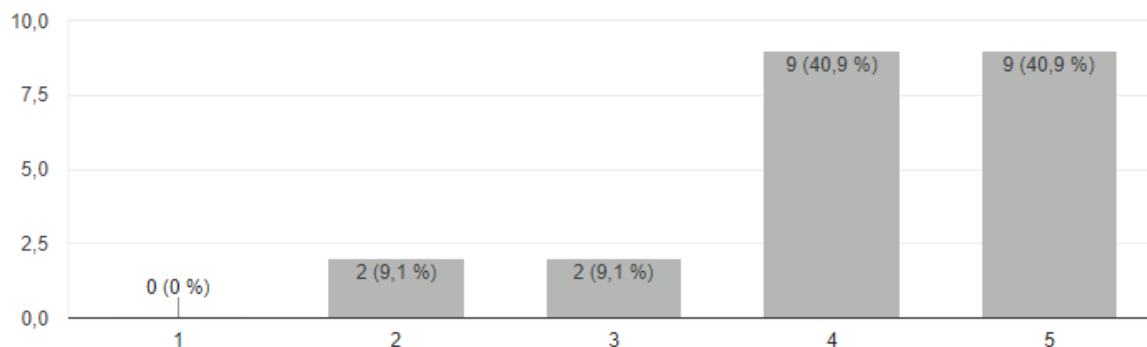


En esta pregunta, el 54,5% y el 31,8% de las respuestas, reconocen el alto nivel de importancia que tiene la correcta aplicabilidad del MIPG para la entidad.

Gráfica 20. Pregunta 18

¿Considera que las recomendaciones del FURAG son apropiadas y útiles para la entidad?

22 respuestas



Al igual que la pregunta anterior, se destaca la importancia de las recomendaciones del FURAG ya que, el 81,8% de las respuestas consideran que las recomendaciones son apropiadas y útiles para la mejora continua de la entidad.

Pregunta 19

¿Cuáles considera usted que son las barreras para la correcta implementación del MIPG?

1. Tiempo
2. NO
3. desinformación
4. Falta de apropiación por parte algunos funcionarios
5. Falta de compromiso, falta de recursos, mayor socialización de modelo
6. disponibilidad de tiempo por parte de los funcionarios
7. La capacitación
8. Si
9. El presupuesto destinado.

10. Unas de las barreras más importante es que cada servidor público realice sus funciones como deben ser y estar presto a intercambiar el conocimiento
11. Falta de conocimiento
12. ACTITUDINALES
13. Una concreta comunicación
14. Muchos procesos y no hay apropiación y falta de compromiso con esos procesos.
15. falta de conocimiento
16. Socializar más,
17. Ninguna
18. Cada municipio o localidad de Colombia es diferente y maneja recursos diferentes, unificar actividades o procedimientos de una capital a un pueblo es un error
19. La falta de capacitación
20. Poco conocimiento
21. La insuficiente comunicación sobre cuál es la contribución que por medio de mis actividades o labores, apporto a la implementación del MIPG
22. No conozco muy bien el tema

Tabla 3. Categorías sobre barreras

COLOR	CATEGORÍAS	CANTIDAD
	Disponibilidad de tiempo	2
	Nivel de conocimiento - Capacitación	6
	Comunicación - Socialización	6
	Compromiso - Apropiación	6
	Presupuesto	3

Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar, que las categorías que mayor reincidencia tienen, de acuerdo con la opinión de los funcionarios y contratistas a cerca de las barreras que pueden existir para la correcta implementación del MIPG, se destaca el nivel de conocimiento, la comunicación y la socialización, y por último, pero no menos importante, el compromiso y la apropiación por parte de los funcionarios frente al modelo.

Pregunta 20

¿Tiene alguna recomendación que ayude a mejorar el proceso de implementación del MIPG?

1. No
2. ninguna
3. Divulgar más sus fines
4. Mas ejemplarizado
5. Mayor liderazgo del coordinador del comité de gestión y desempeño
6. más capacitaciones de implementación
7. Capacitar a los funcionarios
8. Si
9. Mayor capacitación
10. Sentido de pertenencia por parte de los servidores públicos
11. Socialización
12. NO
13. Ninguna
14. Más compromiso y acompañamiento en esos procesos.
15. mayor difusión y capacitación practica
16. Hacer reinducción
17. Ninguna

18. Identificar los mejores escenarios y matices donde MIPG propicio, y ayudar con recursos a su implementación.
19. Más difusión
20. Realizar campañas permanentes en la cual se nos informe sobre el avance de la implementación del MIPG y que nos permita identificar como aportamos a ello a través de nuestras labores o actividades diarias.
21. Más capacitaciones sobre el MIPG, para que saber que significa y como se debe aplicar en nuestras jornadas laborales
22. No

Tabla 4. Categorías sobre Recomendaciones

COLOR	CATEGORÍAS	CANTIDAD
	Disponibilidad de tiempo	0
	Nivel de conocimiento - Capacitación	8
	Comunicación - Socialización	5
	Compromiso - Apropiación	3
	Presupuesto	1

Fuente: Elaboración propia

6.3 Síntesis

Se puede observar, que las recomendaciones que aportan los contratistas y funcionarios frente a la mejora del proceso de implementación del MIPG, apuntan a elevar el nivel de conocimiento del personal por medio de capacitaciones, ya que, obtuvo la puntuación máxima de incidencia de 8 en las respuestas otorgadas, seguida de reforzar la comunicación y la socialización de resultados, recomendaciones y demás aspectos relevantes con respecto al MIPG con una puntuación de 5.

A partir del trabajo etnográfico realizado en la alcaldía a lo largo de la pasantía y de los resultados arrojados en la encuesta aplicada a los funcionarios y contratistas de la alcaldía, se observa que los puntos de mayor relevancia se relacionan con el nivel de conocimiento, la comunicación y la socialización de aspectos importantes del MIPG. Ya que, se enfatiza en la falta de conocimiento de conceptos, políticas, aplicabilidad, etc.

También, se resalta la importancia de mejorar aspectos tales como la socialización de la información relevante del MIPG, como calificaciones de desempeño del FURAG, actualizaciones de normativas, manuales, reuniones, etc. Adicionalmente se debe considerar las actitudes y comportamientos que demuestran los empleados frente a los modelos, políticas y la cultura en general dentro de la organización, dado que, el compromiso, el sentido de pertenencia y la responsabilidad resultan indispensables para la aceptación y cooperación de cada uno de los participantes en este proceso.

Es por ello, que el objetivo principal de la propuesta debe enfocarse en reforzar y afianzar los conocimientos sobre el tema del MIPG, la mejora de la comunicación y la socialización, por último, un cambio de actitud, comportamiento y participación, en donde la perspectiva del funcionario y el contratista resulta importante al momento de exigir una correcta aplicabilidad del modelo.

Tabla 5. Síntesis del Diagnóstico

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN
Disponibilidad de tiempo	Se observa que los empleados de la alcaldía de Sevilla consideran que no tienen tiempo para capacitarse más a fondo sobre el modelo.
Nivel de conocimiento - Capacitación	Se evidencia que se reconoce la necesidad de capacitación que tienen los empleados a cerca de este tema del MIPG, ya que, consideran que no se tiene el nivel de conocimiento pertinente para su total comprensión y posterior aplicación.

Comunicación - Socialización	Se denota la falta de comunicación y socialización como uno de los aspectos que dificulta la correcta implementación del modelo, ya que, no todos los empleados se enteran de la calificación y recomendaciones que obtiene la alcaldía anualmente.
Compromiso - Apropiación	Las actitudes y comportamientos de los empleados representan un factor muy influyente en la aplicación del modelo, ya que las actitudes positivas o negativas afectarán los resultados de esta gestión del modelo.
Presupuesto	Se determina el presupuesto como una barrera para el correcto desempeño del modelo, debido a que no se invierte lo suficiente en capacitaciones.

Fuente: Elaboración propia

7. Propuesta de Mejora

El objetivo principal del plan de acción es preparar a contratistas y funcionarios para la ejecución y aplicación eficiente del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG desde las responsabilidades que asumen en los puestos de trabajo a través del reforzamiento y el aumento del conocimiento en el tema. Así mismo, modificar actitudes para que ayuden a contribuir en la creación de un ambiente de trabajo satisfactorio, motivacional y receptivo al cambio y a las acciones de gestión dentro de la entidad.

7.1. Plan de Acción

Tabla 6. Plan de Acción

Plan de acción para capacitación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG											
Objetivo	Estrategia	Actividad	Tareas	Subtareas	Fecha inicio	Horas	Meta	Indicador	Recursos	Presupuesto	Responsable
Aumentar el nivel de conocimiento sobre el MIPG	Crear una alianza con la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP - para que brinde un acompañamiento en las capacitaciones sobre MIPG	Capacitación nivel básico	Socializar manual operativo 4ta versión	Exponer conceptos, objetivos, dimensiones y políticas	Primera semana de febrero y de julio de cada año	2h	Capacitar al 100% del personal dentro de la entidad	# empleados capacitados/ # empleados *100	Humano: encargado área MIPG - designado de la SDIBS – ESAP Material: auditorio, video beam, presentación PowerPoint, folleto, refrigerio	\$1'112.000	SDIBS - encargado área MIPG - ESAP
		Capacitación nivel intermedio	Explicar cada dimensión desde su importancia, aplicabilidad y el nivel de impacto dentro de la entidad	1. Abordar la dimensión de talento humano	Lunes de la segunda semana de febrero y de julio de cada año	1h	Capacitar al 100% del personal dentro de la entidad	# empleados capacitados/ # empleados *100	Humano: encargado área MIPG - designado de la SDIBS – ESAP Material: auditorio, video beam, presentación PowerPoint, folleto, refrigerio	\$1'112.000	SDIBS - encargado área MIPG - ESAP
				2. Abordar la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación	Miércoles de la segunda semana de febrero y de julio de cada año	1h	Capacitar al 100% del personal dentro de la entidad	# empleados capacitados/ # empleados *100	Humano: encargado área MIPG - designado de la OAP – ESAP Material: auditorio, video beam, presentación PowerPoint, folleto, refrigerio	\$1'112.000	OAP - encargado área MIPG - ESAP
				3. Abordar la dimensión de gestión con valores para resultados	Viernes de la segunda semana de febrero y de julio de cada año	1h	Capacitar al 100% del personal dentro de la entidad	# empleados capacitados/ # empleados *100	Humano: encargado área MIPG - designado de la SDIBS – ESAP Material: auditorio, video beam, presentación PowerPoint, folleto, refrigerio	\$1'112.000	SDIBS - encargado área MIPG - ESAP

2. Aumento de la comunicación y la socialización de temas relacionados al MIPG	Uso de las tics	Socialización de información relevante sobre el MIPG por medio de las tics	Crear un equipo de trabajo con los encargados de la OACI y gobierno en línea para mantener actualizado a todo el personal sobre temas del MIPG	Enviar correos informativos sobre calificación del FURAG, recomendaciones, actualizaciones del decreto, manuales, etc.	Mensual		Enviar al menos 1 correo por mes	# de correos enviados/12 *100	Humano: encargado área MIPG - designado de gobierno digital Material: wifi y computadores,	\$ -	Gobierno digital-encargado de MIPG - OACI
	Reuniones	Socialización de temas relevantes sobre el MIPG dentro de las reuniones de comités	Crear un equipo de trabajo con los encargados del MIPG y la OACI para dar información sobre temas del MIPG	Informar de forma verbal y escrita por medio de folletos e informes la calificación del FURAG, recomendaciones, actualizaciones del decreto, manuales, etc.	Trimestral		Tener presencia en reuniones informativas al menos 1 vez por trimestre	# de reuniones/ 4 *100	Humano: encargado área MIPG - OACI Material: folletos, informes, impresiones	\$ -	Jefes de despacho - encargado de MIPG - OACI

Fuente: Elaboración propia

7.2. Presupuesto

Tabla 7. Presupuesto

Descripción	# Empleado	# Capacitación	Costo	Total capacitación	Costo Total
Capacitadores ESAP	160	9	\$ 200.000	\$ 200.000	\$ 1'800.000
Refrigerios	160	9	\$ 5.000	\$ 800.000	\$ 7'200.000
Fotocopias	160	9	\$ 200	\$ 32.000	\$ 288.000
Folletos	160	9	\$ 500	\$ 80.000	\$ 720.000
Equipos de cómputo	160	1	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Total				\$ 1'112.000	\$ 10'008.000

Fuente: Elaboración propia

8. Impactos

Un modelo de gestión como el MIPG, abarca un conjunto de normas y estándares que, aplicados de forma correcta, promueven el cumplimiento de los requisitos de desempeño además de los de calidad en una organización. Esto contribuye que los productos, servicios, y todos los procesos relacionados a ellos, cumplan con las condiciones que se les exige. Para esto, es pertinente conocer los posibles impactos de realizar un proceso de sensibilización respecto a la implementación de este modelo de gestión, los cuales son los siguientes:

Genera mayor eficiencia. Capacitar y sensibilizar a todo el personal de la alcaldía, puede maximizar la eficiencia y la calidad de los procesos internos y externos. Ya que logra establecer pautas para ser seguidas por todos los empleados con el fin de llevar a cabo las dimensiones y políticas del modelo de una forma más segura, sencilla y menos agotadora en términos de tiempo y esfuerzo.

Estimula a los empleados. El proceso de sensibilización y capacitación permite que las funciones de los contratistas sean claras y definidas, los sistemas de capacitación establecidos, así como una clara comprensión de cómo sus roles afectan el desempeño de la entidad, son propios para lograr que los empleados estén motivados y satisfechos, ocasionando que se desempeñen adecuadamente en la entidad.

Mejora la gestión de los procesos. Los jefes y secretarios pueden identificar qué mejoras son necesarias en el proceso de implementación del modelo a través de un sistema de documentación y análisis resultantes de las capacitaciones. Este procedimiento hace que los procesos sean mejor planificados y ejecutados, lo que garantiza una mejor toma de decisiones.

Los beneficios, entonces, se ven reflejados en los resultados positivos a mediano y largo plazo en una empresa. Ahí radica la importancia de implementarlo, más allá de que constituya un reto perfeccionar los procesos para cumplirlo.

Conclusiones

Es importante resaltar el papel que cumplen las organizaciones, en especial las entidades públicas en términos de calidad, ya que, el fin de éstas es brindar un servicio enfocado en el cliente y la mejora continua, en este caso, a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. Así mismo los colaboradores entre funcionarios y contratistas deben estar alineados con este propósito y encaminados a aportar sus conocimientos con actitudes y comportamientos que sean en pro de su cumplimiento, es aquí donde el Desarrollo Organizacional busca una mejora continua a través de la capacitación del personal para que se puedan afrontar los cambios de una manera efectiva e idónea.

De acuerdo con los objetivos trazados en este documento, se realiza el diagnóstico de la entidad por medio de la encuesta a funcionarios y contratistas involucrados en el proceso de implementación del MIPG, encontrando que existe un nivel bajo de conocimiento en el tema relacionado con MIPG apuntando a la falta de capacitación, además de un problema de comunicación y socialización de asuntos relacionados con el mismo, y por último, la falta de compromiso por parte de los individuos, siendo la falta de apropiación en el tema como una de las causas. Estos fueron los factores que mayor mención tuvieron en respuesta a lo que consideraban como una barrera que impide una correcta implementación del modelo.

Así mismo, como estrategia de mejora, los encuestados apuntaron a aumentar las capacitaciones sobre el MIPG, tener una mayor difusión y comunicación sobre temas relacionados a puntajes de desempeño, actualizaciones, recomendaciones, entre otros. Y por último, pero no menos importante, reforzar el sentido de pertenencia y de apropiación con el modelo frente a los resultados y beneficios que puede conllevar a la entidad una correcta aplicación del modelo.

Se realiza una propuesta de mejora a través de un plan de acción de capacitación sobre MIPG, con el fin de que sea incluido en el plan anual de capacitaciones de la entidad, con miras

de que sea implementado de forma constante hasta lograr un cambio en la cultura y la actitud del funcionario y contratista frente a los modelos de gestión y de todo aquel cambio que ayude a conseguir los objetivos y metas que se tienen como entidad, orientado a la mejora continua, brindar un excelente servicio, y que el cliente, en este caso la comunidad, note la diferencia de contar con una excelente administración y gestión de la Alcaldía de Sevilla, Valle del Cauca.

Recomendaciones

Es importante comprender que la alcaldía por medio del MIPG, maneja un proceso sistémico y sistemático, ya que, engloba todas aquellas actividades que son realizadas mediante un sistema que permite llevarse a cabo, por lo que debe ser claro el proceso y la estructura que se gestiona en la alcaldía por medio de cada una de las políticas y dimensiones descritas en el manual operativo. La intención es llegar a aplicar el modelo desde la perspectiva de sistema, donde todos los colaboradores hacen parte de este engranaje, y que sus aportes ayudan a generar buenos resultados encaminados al cumplimiento de metas.

Por tanto, este proceso debe ser participativo, y no solo se debe hablar de los funcionarios y contratistas, de puertas para dentro de la entidad, sino también, de puertas para afuera, donde la comunidad debe cumplir un papel importante en la socialización del modelo. Hay que resaltar la obligación que se tiene con ellos en hacerlos conocedores de los procesos y de la forma en cómo opera la entidad. Se recomienda incluir a la comunidad en este proceso de capacitación y socialización, donde se tenga la necesidad latente de informar al ciudadano, ya que, sin ellos no tendrían ningún valor las entidades públicas. Como dice en el manual operativo, “el resultado final debe ser la satisfacción y confianza de los ciudadanos en las entidades que le sirven, a través de una oportuna entrega de productos y servicios y habilitación de espacios de acceso a la información, participación y dialogo con todos los grupos de valor”. (pág. 20). El objetivo principal es garantizar la satisfacción del cliente, donde se permita garantizar los derechos y deberes que

como entidad se tiene con el cliente, es decir, con ellos. Se puede incluir al ciudadano de forma individual o de forma organizada, ya sea, por medio de las juntas de acción comunal, asociaciones de comerciantes, campesinos entre otros.

Se enfatiza en la necesidad que tiene la alcaldía de Sevilla, Valle del Cauca, en mejorar los canales de comunicación y de socialización internos sobre temas relacionados al MIPG e incluso se puede tener en cuenta para reforzar otros temas.

Se aconseja incluir el plan de acción en el plan anual de capacitaciones de la entidad, con el fin de fortalecer cada día más los conocimientos y habilidades relacionadas sobre el MIPG. Para así, lograr ser una de las entidades públicas con mayor gestión y desempeño del departamento, e incluso, del país en comparación a otros municipios de la misma categoría.

También es necesario concientizar a los colaboradores sobre las actitudes y comportamientos que ayudan a obtener buenos resultados de los objetivos, identificarlas y multiplicarlas, así también, identificar las actitudes que no favorecen a la implementación del modelo y disminuir estos patrones de comportamiento negativo.

Por último, se recomienda aplicar el plan de acción de capacitación sobre el MIPG para fortalecer conocimientos y habilidades de los funcionarios y contratistas. Donde se adquiera una cultura de aprendizaje tanto individual como de forma colaborativa, donde se incremente la socialización de estos procesos y las ventajas de una buena e idónea implementación.

Bibliografía

- Ansa, M., & Acosta, A. (2008). La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales RCS*, XIV(1), 121-130. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28011673010.pdf>
- Arboleda Posada, G. I., & Cardona Jiménez, J. L. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 1-13. Recuperado el 16 de Junio de 2021, de <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v17n35/1657-7027-rgps-17-35-222.pdf>
- Beltrán Llera, J., & Pérez Sánchez, L. (s.f.). El proceso de Sensibilización. *Experiencias pedagógicas con el modelo CAIT*. Madrid.
- Bermúdez Jiménez, J., Fandiño Parra , Y., & Ramírez Valencia, A. (2014). Percepciones de directivos y docentes de instituciones educativas distritales sobre la implementación del Programa Bogotá Bilingüe. *Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación*, 5, 135-171. Recuperado el 15 de Junio de 2021, de <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/abs/10.18175/vys5.2.2014.04>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson.
- Bustamante, M., Lapo, M., Oyarzún, C., & Campos, R. (2017). Análisis de la Percepción del Docente en Tres Universidades Chilenas tras la Implementación del Currículum Basado en Competencias. *Formación Universitaria*, 10, 97-110. Recuperado el 15 de Junio de 2021, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-50062017000400009&script=sci_arttext&tlng=p
- Bustos Diaz, T. C., & Salazar Leal, A. M. (2010). *Percepción de directivos, docentes y estudiantes, en torno a la implementación de un sistema de aseguramiento de la calidad en las*

instituciones educativas. Universidad de la Sabana, Chía. Recuperado el 25 de Junio de 2021, de <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/1243>

Carvajal, R., Cabrera, G. A., & Mosquera, J. (2004). Percepciones de los efectos de la implementación del Sistema General de Seguridad Social en Salud sobre las acciones de control de tuberculosis en el Valle del Cauca, Colombia. *Colombia Médica*, 35, 179-184. Recuperado el 15 de Junio de 2021, de <http://www.scielo.org.co/pdf/cm/v35n4/cm35n4a3.pdf>

Decreto 1499 de 2017. (11 de Septiembre de 2017). *Gestor Normativo: Decreto 1499 de 2017*. Recuperado el 14 de Abril de 2021, de Gobierno de Colombia GOV.CO: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>

Decreto No. 178 del 28 de febrero de 2018. (28 de Febrero de 2018). *MIPG - Decreto 178 del 28 de febrero de 2018*. Recuperado el 14 de Abril de 2021, de Alcaldía de Sevilla, Valle Del Cauca: <http://www.sevilla-valle.gov.co/mipg-670334/decreto-178-del-28-de-febrero-de-2018>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). *Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional* (Tercera ed.). Bogotá D.C., Colombia. Recuperado el 13 de Abril de 2021, de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Flórez Álvarez, D. C. (2013). *Percepciones de los empleados a cerca de la cultura y el clima organizacional de Logros Publicitarios*. Corporación Universitaria Lasallista, Caldas. Recuperado el 15 de Junio de 2021, de http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/926/1/Percepciones_clima_organizacional_Logros_Publicitarios.pdf

Función Pública. (2021). *Resultados Medición del Desempeño Institucional 2020*. Recuperado el 4 de Junio de 2021, de Función Pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Hernández Palomino, J., Gallarzo, M., & Espinoza Medina, J. (2011). *Desarrollo Organizacional* (Primera ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN. Obtenido de https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/3_Desarrollo-organizacional.pdf

Hernández Royett, J., Hernández, Y. F., Gil, M. d., & Cárdenas Barboza, E. (2018). Evaluación del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) en las entidades territoriales del estado colombiano. *AGLALA*, 9, 444-463. Recuperado el 15 de Junio de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6832778>

Lopez Arredondo, L. P., Perez, C., Castro, L., & Rodríguez, L. F. (2019). Estudio sobre la Percepción de los Factores Involucrados en la Estimación de Precios de Viviendas: El Caso de Cajeme. *Información Tecnológica*, 30, 11-24. Recuperado el 15 de Junio de 2021, de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000200011>

López, J. M. (s.f.). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. *Universidad del Istmo*, 1-18. Obtenido de <https://www.eumed.net/ce/2011b/jmgil.pdf>

Martínez Bustos, E., Carrasco Sagredo, C., & Bull, M. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. *EG Journal of Management and Economics of Iberoamerica*, 34(146), 88-98. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2813>

Medina Cárdenas, Y., Rico Bautista, D., & Arevalo Ascanio, J. G. (Enero de 2019). Impacto de la implementación de ISO 9001 en la universidad: percepción auditor y líder. *risti - Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, 28-41. Recuperado el 15 de Junio de

2021, de
https://www.researchgate.net/publication/334389112_Impact_of_the_implementation_of_ISO_9001_in_the_university_perception_auditor_and_leader

Morales, H. W. (2020). *Monitoreo a la implementación eficiente del modelo MIPG, en la dimensión “Talento humano”; socialización, capacitación y empoderamiento a mediano plazo desde la óptica del talento humano*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Pereira, Colombia. Recuperado el 15 de Junio de 2021, de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/36652>

Oficina Asesora de Control Interno. (2021). *Informe de Seguimiento a la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG (Recomendaciones Desempeño institucional FURAG- para la vigencia 2020)*. Informe de Auditoría Interna, Alcaldía de Sevilla, Oficina Asesora de Control Interno, Sevilla, Valle del Cauca. Recuperado el 2021 de Abril de 14, de <http://www.sevilla-valle.gov.co/control/informe-seguimiento-implementa-mipg>

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional* (Décima ed.). (R. Pescador Guzmán, & J. Dávila Martínez, Trans.) México: Pearson Education.

Rodríguez Corredor, D. B., Rojas Daza, I. J., Sarmiento, J. C., Muleth Restrepo, L. V., & Parra Lozano, L. J. (2015). Universidad Piloto de Colombia, Bogotá. Recuperado el 15 de Junio de 2021, de <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/3026>

Roncancio, G. (5 de Junio de 2018). *¿Qué es la NTC GP 1000 y para qué sirve en la Administración Pública?* Obtenido de Pensemos: <https://gestion.pensemos.com/que-es-la-ntc-gp-1000-y-para-que-sirve-en-la-administracion-publica>

Sarria Perez, E. (2018). *Percepción de los actores involucrados en la gestión del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior del Ministerio de Educación*

Nacional respecto al componente de evaluación. Universidad Santo Tomás, Bogotá, Colombia . Recuperado el 15 de Junio de 2021, de <http://hdl.handle.net/11634/14588>

Vargas Zambrano, E., & Valencia Guejia, L. (2017). *Estudio de percepción correspondiente al sector salud en el Municipio de Santander de Quilichao frente al proceso de convergencia en la implementación de las NIIF en PYMES.* Universidad del Valle - Sede Norte del Cauca, Santander de Quilichao. Recuperado el 15 de Junio de 2021, de <http://hdl.handle.net/10893/13441>

Verde, M. (Diciembre de 2014). La percepción del personal de las bibliotecas respecto a la implementación de un Sistema de Gestión de Calidad. *Información, cultura y sociedad*, 67-83. Recuperado el 15 de Junio de 2021, de <http://revistascientificas2.filo.uba.ar/index.php/ICS/article/view/1058>

Zuluaga Bolaños, N. F., & Gálvez Arce, N. (2017). *Análisis de las estructuras sociales de un grupo de trabajo de una entidad pública y su influencia en la percepción del comportamiento organizacional.* Universidad del Valle, Tuluá. Recuperado el 15 de Junio de 2021, de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/12672>

Anexos

Anexo A: Entrevista - 09 de Junio de 2021

L: hola, buenas tardes

S: ¿en qué te puedo ayudar?

L: en la oficina de Desarrollo me dijeron que contigo puedo obtener información sobre capacitaciones que se hayan hecho sobre MIPG, ya que, la chica encargada de las capacitaciones no cuenta con documentación o información sobre eso.

S: claro que sí, pues que te digo, yo estuve trabajando en la Oficina de Control Interno con lo del MIPG. Y en mi conocimiento, que se hayan hecho capacitaciones como tal en la administración, no. y las personas que están involucradas en el Modelo de Planeación y Gestión, más que todo ha sido vincularse a la página de la Función Pública y estudiar desde cada uno.

L: o sea que ha sido un trabajo autónomo, lo que cada uno ha querido hacer, pero por parte de la entidad, no.

S: Capacitaciones como tal, no

L: en la Oficina de Control Interno me comentaron que unas personas asistieron a una capacitación externa al inicio de la implementación de MIPG, como en el año 2018, pero no recuerdo quien la impartía

S: si, nosotros fuimos a una capacitación con la contraloría a Tuluá

L: ¿Cuántas personas fueron a esa capacitación?

S: de aquí de la administración fuimos cuatro, la doctora Julieta que es la jefe de la Oficina Asesora de Control Interno, Gloria que también es de Control Interno, Lorena Lucía por parte de la Oficina Asesora de Planeación y yo.

L: solo ustedes cuatro, pero entonces de ahí no hubo una retroalimentación con las demás personas de la entidad?

S: que nosotras viniéramos a compartir conocimientos, no

L: entiendo, entonces digamos que, todos los que tienen algo que ver con MIPG ha sido aprendizaje autónomo

S: si, por ejemplo, si yo tengo actividades que me competen, y necesito como tal, como se va a implementar MIPG acá, entonces si yo tengo actividades, yo misma me empapo del tema

L: pero digamos que los que no tienen esa vocación o esa convicción no hacer esa tarea

S: no, hay mucho personal de acá que no sabe que es MIPG, es más, es directamente desde planeación que deberían retomar ese tema

L: claro, digamos que en mi caso, cuando inicié las pasantías y empecé a empaparme del tema, me topé con una persona que incluso me dijo que esto le parecía una estupidez, ahí es donde uno analiza que no existe esa apropiación y hay un desconocimiento en cuanto a la importancia y los beneficios del MIPG. De allí la importancia de que haya capacitaciones así sea solo con los involucrados en el tema

S: aquí en este momento está una chica Juliana en Planeación encargada de MIPG

L: si, con ella estoy haciendo el apoyo de las pasantías, ella más que todo está haciendo un seguimiento y un monitoreo en cuanto al desempeño, en si está siendo efectiva la implementación o no, pero como al de que si hay una apropiación de las personas, no

S: no, aquí no han hecho nada de eso

L: ah bueno, si esto me sirve porque yo quiero hacer un estudio de la percepción, y hacer una encuesta, entonces no sé si más adelante usted me pueda colaborar con una. ¿qué cargo tiene usted?

S: en este momento estoy haciendo un reemplazo aquí en Desarrollo, pero yo he trabajado desde Control Interno con actividades relacionadas con MIPG, no es que yo me haya metido de lleno en el tema con todas las 7 dimensiones y las políticas.

L: pero tiene mucho más conocimiento que muchos otros que deberían

S: si claro, porque es que este es un tema que es transversal a todas las dependencias, es la implementación del Modelo Integrado de toda la administración, donde todas las personas deben involucrarse, pero como usted dice, no hay sentido de pertenencia. Lo poco que yo conozco y he podido estudiar y que me gusta, si quiere lo compartimos. Yo termino aquí en un mes, no sé qué actividades me pongan después, pero de todas formas lo que necesite con mucho gusto.

L: ah bueno, muchísimas gracias

S: ¿cómo es que es su nombre?

L: Luisa María, soy pasante del área de planeación

S: ¿de qué?

L: yo estoy dando apoyo en MIPG, pero como están con la transferencia de archivo también he estado dando apoyo a esa parte del archivo. Pero mi trabajo lo estoy enfocando en la percepción y la importancia de MIPG de que toda la entidad lo conozca

S: de todas formas aquí se ha implementado mucho MIPG, ha habido un gran avance

L: sí, claro, desde que empezaron ya han tenido tres calificaciones y han aumentado, pero en cuanto a la apropiación y conocimiento personal si fuera bueno analizarlo

S: ah sí claro, ah bueno Luisa, así quedamos

L: bueno, muchas gracias a usted.

Anexo B: Encuesta de Percepción de MIPG

El MIPG corresponde al marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y la mejora continua.

La presente encuesta tiene como objetivo principal conocer la percepción en cuanto al nivel de aceptación e interiorización individual de los involucrados en el proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

A continuación, encontrará 20 preguntas, responda con la mayor sinceridad y honestidad posible, seleccionando la alternativa que mejor describa lo que siente o piensa. No existen respuestas correctas o incorrectas. Se asegura la confidencialidad de los datos. La evaluación del cuestionario se va a realizar en una escala de Likert de 1 a 5, donde 1 es la calificación más baja y 5 la más alta, teniendo en cuenta que:

1	2	3	4	5
Sin importancia	Poca importancia	Algo importante	Importante	Muy importante
Totalmente insatisfecho	Insatisfecho	Ni Satisfecho, ni insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Muy difícil	Difícil	Neutral	Fácil	Muy fácil
Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto

1. ¿Según su nivel de conocimiento sobre el concepto del MIPG, en qué escala se encuentra?
 - a. Muy bajo
 - b. Bajo
 - c. Medio
 - d. Alto
 - e. Muy alto
2. ¿Conoce cuál es el nivel de importancia de la aplicabilidad del MIPG?
 - a. Sin importancia
 - b. Poca importancia

- c. Algo importante
 - d. Importante
 - e. Muy importante
3. ¿Sabe cuál es la normatividad que rige el MIPG y la obligatoriedad de esta para la entidad?
- a. Si
 - b. No
4. ¿Conoce cuál es el nivel de responsabilidad de su cargo en la aplicabilidad de la normatividad y del MIPG?
- a. Muy bajo
 - b. Bajo
 - c. Medio
 - d. Alto
 - e. Muy alto
5. ¿Tiene conocimiento del rango en que se encuentra la entidad en la última calificación de desempeño institucional del año 2020 dada por la Función Pública por medio del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG)?
- a. 10% - 35%
 - b. 36% - 55%
 - c. 56% - 75%
 - d. 76% - 95%
6. En cada vigencia, el FURAG arroja una serie de recomendaciones de acuerdo con la calificación de cada dimensión obtenida por la entidad, con el fin de ayudar a mejorar los procesos que no tienen cumplimiento. ¿Conoce cuáles son estas recomendaciones?
- a. Si
 - b. No
7. SI - ¿Considera que estas recomendaciones están redactadas de una forma fácil de comprender y aplicar?
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni en acuerdo, ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Muy de acuerdo
7. NO - ¿Considera que debe ser importante que todos los funcionarios y contratistas, en especial los involucrados en el MIPG, conozcan estas recomendaciones?
- a. Sin importancia
 - b. Poca importancia
 - c. Algo importante
 - d. Importante
 - e. Muy importante
8. De acuerdo con las funciones que usted realiza en el proceso operativo de implementación del MIPG, ¿en cuál de las siguientes dimensiones usted ha participado?
- a. Talento Humano

- b. Direccionamiento Estratégico y Planeación
 - c. Gestión con Valores para Resultados
 - d. Evaluación de Resultados
 - e. Información y Comunicación
 - f. Gestión del Conocimiento y la Innovación
 - g. Control Interno
 - h. Ninguna
9. ¿Ha recibido capacitaciones sobre el MIPG desde que se empezó a aplicar este modelo en la entidad, donde se profundice la aplicabilidad de las dimensiones y las políticas?
- a. Ninguna
 - b. De 1 a 2
 - c. De 3 a 4
 - d. Más de 4
10. ¿Considera que la apropiación del tema del MIPG de forma autónoma no ha sido suficiente y requiere de capacitaciones que refuercen los conocimientos y guíe el proceso de implementación?
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni en acuerdo, ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Muy de acuerdo
11. ¿Usted se ha vinculado a la página de la función Pública para la realización del curso virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. link del curso: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/cursos-mipg>
- a. Si
 - b. No
 - c. Lo inició y no lo terminó
 - d. No sabía que estaba disponible
12. ¿Ha leído el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en alguna de sus 4 versiones?
- a. Si
 - b. No
 - c. Una parte
 - d. No lo conoce
13. En general, ¿qué tan de acuerdo está con la metodología del MIPG?
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni en acuerdo, ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Muy de acuerdo
14. ¿Qué tan satisfecho está con las labores que realiza en concordancia con el MIPG?
- a. Totalmente insatisfecho
 - b. Insatisfecho
 - c. Ni Satisfecho, ni insatisfecho

- d. Satisfecho
 - e. Muy satisfecho
15. En cuanto a la funcionalidad del MIPG por medio de la aplicación de las dimensiones y políticas, ¿qué grado de dificultad considera que maneja?
- a. Muy difícil
 - b. Difícil
 - c. Neutral
 - d. Fácil
 - e. Muy fácil
16. ¿Considera que el conocimiento que usted maneja en cuanto a la finalidad, beneficios, conceptos y temática en general sobre el MIPG son apropiados para un buen desarrollo de sus funciones?
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni en acuerdo, ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Muy de acuerdo
17. En general, ¿qué tan importante considera usted que es la correcta aplicación del MIPG?
- a. Sin importancia
 - b. Poca importancia
 - c. Algo importante
 - d. Importante
 - e. Muy importante
18. ¿Considera que las recomendaciones del FURAG son apropiadas y útiles para la entidad?
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni en acuerdo, ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Muy de acuerdo
19. ¿Cuáles considera usted que son las barreras para la correcta implementación del MIPG?
- _____
- _____
20. ¿Tiene alguna recomendación que ayude a mejorar el proceso de implementación del MIPG?
- _____
- _____